

A Munkástanácsok Országos Szövetségének észrevételei a Munka Törvénykönyvének az EU 2019/1158/EU (A szülők és vonatkozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló) és a 2019/1152/EU sz. (Az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló) irányelvei átvételéhez készített módosítási javaslatához¹

Az irányelvek átvételi határideje 2022. augusztus 2-a volt.

Szociális párbeszéd szükségessége

Az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv 21. cikkének (4) bekezdése kifejezetten előírja, hogy a tagállamoknak a nemzeti joguknak és gyakorlatuknak megfelelően intézkedéseket kell hozniuk a szociális partnerek hatékony bevonásának biztosítására, valamint a szociális párbeszéd előmozdítására és fokozására az irányelv rendelkezéseinek végrehajtása érdekében. A magyar jog és gyakorlat már tartalmaz ilyen intézkedéseket, hiszen törvényben szabályozza a jogszabályok előkészítése esetére a társadalmi egyeztetés kötelezettségét, a VKF-re vonatkozó megállapodás pedig a munkaviszonyokra vonatkozó jogszabályokra nézve teszi a Fórum feladatává a háromoldalú előzetes egyeztetést, konzultációt.

A két irányelv egyikében sem került sor a fentiek szerinti tripartit konzultációra. A szociális partnerek a tervezett jogszabálymódosítás szövegét egy nap határidő biztosításával kapták meg, s arra külön-külön fejthetik ki az álláspontjukat írásban. Indítványozzuk, hogy még a törvény elfogadása előtt kerüljön sor háromoldalú érdemi konzultációra is.

I. Az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló EU irányelv

Az irányelv célja a munkafeltételek javítása az átlátható és kiszámítható munkafeltételek biztosításával.

Az irányelv a korábban elfogadott 91/553/EGK irányelvet váltja fel, kiegészítve és pontosítva a munkáltatók tájékoztatási kötelezettségét a munkavállalók felé a rájuk vonatkozó konkrét munkakörülményekről, s ehhez kötődően további minimumfeltételek biztosítását írja elő egyes munkakörülményekre vonatkozóan.

Konkrét észrevételek az irányelv átvételéről készült javaslatához

1. A munkafeltételek **írásban** történő közlése: nem felel meg az irányelv előírásának. Az ie. alapján: Az információkat papíron kell átadni és továbbítani, vagy feltéve, hogy a munkavállaló számára hozzáférhető, azok elektronikusan tárolhatók és kinyomtathatók, a munkáltatónak pedig meg kell őriznie a továbbítás vagy átvétel igazolását. (ie. 3.§)

Az Mt. megelégszik azzal, ha az információ visszaidézésre alkalmas módon lett közölve az elektronikus dokumentumban, a tárolhatóságot és kinyomtathatóságot viszont nem tartja az írásbeli közlés feltételének, s nem követeli meg a szabályozás az információ továbbításának vagy átvételének igazolását sem.

A javaslatot ezért ezekkel a követelményekkel ki kell egészíteni.

¹ Dr. Czuglerné Ivány Judit, PhD

2. a tájékoztatásnak **dokumentumban** (az illetékes munkáltatói jogkörgyakorlónak alá kell írnia) kell történnie, a javaslat nem utal erre, ezt pótolni kell
3. a javaslat szövegezése alapján az információk nem kell, hogy „**személyre szabottak**” legyenek, miközben az irányelv célja az, hogy a munkavállaló a rá vonatkozó konkrét munkafeltételekről kapjon tájékoztatást (pl. szabadság mértéke, felmondási idő, rá vagy a munkakörére vonatkozatható konkrét munkaidőbeosztási szabályok, konkrét alpbéren kívüli juttatások stb.). A javaslat a feltételek jogszabályhely megjelölésével történő lehetőségénél sem utal konkrétan arra, hogy a jogszabálynak nem általában kell pl. a felmondási idő szabályokat tartalmaznia, hanem olyan módon kell tájékoztatni a munkavállalót, hogy abból ő maga is könnyen meg tudja állapítani, hogy mennyi felmondási ideje lesz most vagy éppen öt-tíz év múlva a hatályos szabályok alapján).
4. a javaslat nem tartalmaz rendelkezést arra, hogy hogyan kell a munkavállaló számára könnyen, gyorsan, érthetően **elérhetővé tenni** a vonatkozó jogszabályokat. A jogszabályhelyre való utalásnál arra is figyelnie kell a munkáltatónak, hogy amennyiben a hivatkozott rendelkezés a szövegében további cikkekre utal, akkor azokat is elérhetővé kell tenni a munkavállaló számára, hiszen azok nélkül nem érthető az alaprendelet sem (ennek hiányában nem igazi és nem elegendő az információ, amit kap).- ie. 5. cikk (3) bekezdés
5. A javaslat nem tartalmazza a **tájékoztatás elmaradásának vagy nem jogszerű módjának jogkövetkezményeit vagy szankcióit.**
6. **Mentesülés a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól:**
 - új rendelkezés (Mt. 55. § a) pontjában: a keresőképtelensége időtartamára történő mentesülés mellett az az eset is, ha a munkavállaló egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan ennek időtartamára. Az új rendelkezés célja nem világos a szövegben. A javaslat indokolása ebben a körben az egészségügyi orvosi alkalmassági vizsgálatokat szabályozó jogszabályra utal, miközben a törvény szövege nem tartalmazza az orvosi vélemény vagy esetleg más igazolás szükségességét az egészségi okból történő alkalmatlansághoz követelményként. Ennek hiányában a gyakorlatban problémát okozhat, hogy kell-e orvosi igazolás pl. ha a munkavállaló migrén miatt válik átmenetileg „alkalmatlanná” munkavégzésre, vagy hivatkozhatnak-e erre a rendelkezésre minden hónapban a nők. A javaslat szövege. orvosi igazolás előírása nélkül - akár így is értelmezhető. Nem világos, hogy milyen esetekről lehet szó, ha az egészségi állapot romlása nem indokolja a betegség miatti keresőképtelenséget? A jogalkotónak tisztáznia kell, hogy pontosan milyen esetekre gondol, amelyek nem tartozhatnak a keresőképtelenséget okozó betegségek közé, de mégis orvosi vizsgálat kell hozzájuk – az indokolás szerint. Nem egyértelmű a szabályozás azért sem, mert nem látszik belőle világosan az 55. § (1) bekezdés k) pontja szerinti esettől való különbözősége sem. Szükséges ezért az új szabályozás egyértelművé, világossá tétele.

II. A munka és a magánélet egyensúlyáról szóló irányelv

Az irányelv célja a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségének és egyenlő munkahelyi bánásmódjának biztosítása a munkavállaló szülők vagy gondozók munkája és családi élete összehangolásának megkönnyítése révén. Ennek eléréséhez az irányelv sajátos szabadságokat (apai szabadság, szülői szabadság, gondozói szabadság) és a rugalmas munkavégzési lehetőségek biztosítását szabályozza.

7. A javaslat a *munkaszerződés módosítása körében* szabályozza a szülő és gondozó munkavállalók **rugalmas foglalkoztatásának** lehetőségeit (Mt. 61. §), s pontosan meghatározza azt a négy esetet, amelynek változtatásával megvalósíthatónak látja a rugalmasságot. Nincs utalás arra, hogy miért ezt a négy feltételt emelte ki a jogalkotó, s hogy vizsgált-e más rugalmas foglalkoztatási lehetőségeket, vagy miért nem teszi lehetővé, hogy a munkavállaló ezeken kívüli „egyéni” rugalmasítást kérjen a maga számára.
8. A javaslat nem utal arra, hogy a módosítási kérelem **átmeneti időre** is szólhat.
9. A szabályozás *nincs teljesen összhangban az irányelv céljával*, amikor lehetővé teszi, hogy a **munkáltató elutasítsa a munkavállaló munkaszerződés módosítása iránti kérelmét anélkül**, hogy meghatározná, hogy azt milyen indokokkal teheti. A javaslat azt sem írja elő, hogy a munkáltatónak a döntésénél figyelembe kellene vennie a munkavállaló igényét, szempontjait is. A jogszabály hallgatása nem ad támpontot a bíróságnak sem arra nézve, hogy mit is kell konkrétan elbírálnia, ha a munkavállaló egyáltalán bele kíván vagy mer bonyolódni egy hosszadalmas peres eljárásba a munkáltatójával szemben. Különösen indokolatlan ez akkor, ha csak átmeneti időre kéri a változtatást. Mire a per befejeződik régen tárgytalanná válhat az igény, így pedig a munkáltatónak nincs semmi veszténivalója, mivel más szankciót sem ír elő a jogalkotó a kérelem jogellenes megtagadása esetére. Egy hosszadalmas és bizonytalan kimenetelű bírósági eljárásra való kényszerítése a munkavállalónak nem szolgálhatja az irányelvi célokat.
10. A javaslat a munkavállalók védelmére **a joggal való visszaélés szabályait** módosítja, ez azonban csak a bizonyítási teher szabályát rendezi, arra nem ad választ, hogy konkrétan mit is kell vizsgálnia a bíróságnak, miben áll a munkáltató jogsértése.
11. A rugalmas foglalkoztatás szabályainak a teljes újragondolása és szabályozása szükséges, amely valóban elősegíti a munka és a családi élet egyensúlyának a megteremtését.

12. Az **apai szabadság**

- szociális párbeszédben lehetett volna **megfelelően dönten**i arról, **hogy e szabadság egy részét igénybe lehet-e venni a szülés** előtt
- a **díjazásnál** az indokolásból derül csak ki, azért került valószínűleg e szempontból megosztásra a 10 munkanap, mivel egy jelenleg hatályos szabály szerint öt nap apai szabadság díjazását az állam megtéríti a munkáltatóknak. Ez a megoldás ezért jó a munkáltatóknak, féltő azonban, hogy az első öt nap után az apák nem vállalják a 40 %-os díjazást. Az irányelv célja az is, hogy az apákat is jobban bevonja a családi tevékenységekbe. A sokszor nagyobb keresetű apákat ezért a javaslat szerinti megoldás „elriaszthatja” a második öt nap igénybevételétől, ők biztosan nem fognak átlagot számolni, amire az indokolás utal. Ez csak a munkáltatók érdekeit szolgálja, a családokét nem.

Szülői szabadság

- nem érthető, hogy miért nem biztosítja a javaslat az irányelv szerinti **négy-négy hónap** időtartamú szülői szabadságot a szülők részére az irányelv egyértelmű rendelkezése ellenére
- az indokolás sem utal arra, hogy milyen esetlegesen **más gyermekgondozási szabadságokat** számított be szülői szabadságnak a jogalkotó, illetve mi ezeknek az egymáshoz való viszonya
- a gyermekek száma alapján most is járó **pótszabadságot** – úgy tűnik – nem számítja be a javaslat a szülői szabadságba, ez azon felül jár
- a javaslat szerinti időtartam (**évente 44 munkanap**) is kevesebb még két hónapnál is
- nem tartalmazza a javaslat, hogy két hónapnyi szülő szabadság nem ruházható át a másik szülőre
- nem tartalmazza a javaslat, hogy a két hónapon felüli részt hogyan lehet esetleg **átruházni**

- nem érthető a szövegből az sem, hogy miért csak a gyermek hároméves koráig vehető igénybe a szülői szabadság
- nem téri ki a szabályozás arra sem, hogyha csak a gyerek hároméves koráig vehető igénybe ez a szabadság, akkor hogyan tud élni ezzel a lehetőséggel a gyerek hároméves kora után **az a szülő, aki gyes-t vagy gyedet vett igénybe a gyerek hároméves koráig**, a gyerek hároméves kora után, vagy esetleg ezek a fizetés nélküli szabadságok veendő figyelembe szülői szabadságként?
- a szülői szabadságra **fizetendő 10 %-os távolléti díj** nyilvánvalóan nem alkalmas arra, hogy az irányelv célját megvalósítsa, különösen nem a sokszor jobban kereső apák esetében (ie. 8. cikk (3) bekezdés), így az esélyegyenlőségi cél nem tud érvényesülni
- nincs magyarázat arra sem, hogy miért választotta a jogalkotó e szabadság feltételéül az irányelvben meghatározott, a munkavállaló szülőkre nézve „legrosszabb” minimumfeltételt, a megelőző **legalább egy éves munkaviszonyt**
- A javaslat nincs összhangban az irányelvvvel (ie. 5. cikk 6 bekezdés), amikor általánosságban lehetővé teszi, hogy a **munkáltató elutasítsa a munkavállaló szülői szabadság iránti igényét**. Az irányelv ilyen elutasítást csak a szülői szabadság rugalmas felhasználásának igénye estére tesz lehetővé, enélkül csak halasztást javasolhat.
- A javaslat nem írja elő, hogy a halasztásnál és az elutasításnál is a **munkáltató köteles mérlegelni a munkavállaló szempontjait** is, s a halasztás előtt meg egyeztetnie kell az érintett munkavállaló szülővel is (ie. 5. cikk 5. és 6. bekezdés).

III. Az irányelvek átvételével össze nem függő rendelkezések

- nem indokolható semmivel az a javaslat, amely lehetővé teszi, hogy a munkáltató bármilyen indokkal megtagadhatta, hogy a **szabadságból 7 nap felhasználásáról a munkavállaló maga dönthessen** (javaslat 136. § az Mt. 13. § (5) bekezdésének módosításához), különösen úgy sérelmes ez a rendelkezés, hogy a munkáltató jogellenes intézkedése ellen semmilyen szankció nem védi a munkavállalót– ennek a javaslatnak eltörlését kérjük
- a legfeljebb 12 hónapi munkaviszony esetén **arányosan alkalmazandó próbaidő** meghatározásánál, mitől lesz „arányosnak” tekinthető a próbaidő mértéke? Ennek szempontjait a jogalkotónak kellene meghatároznia. (Javaslat 142. § (5) bekezdéséhez)
- a **köztulajdonban álló munkáltatók** körének kiterjesztése a költségvetési szervekre és a közérdekű vagyonkezelő alapítványok által fenntartott munkáltatókra – olyan új szabály, amely szintén igényli a háromoldalú egyeztetést. A költségvetési intézményeknél egy ilyen szabállyal párhuzamosan rendelkeznie kellene a jogszabálynak arról is, hogy azokban a kérdésekben, amelyekben nem lehet megállapodást, illetve kollektív szerződést kötni, az érintett munkavállalók képviselői hogyan tudnak konzultálni a vonatkozó jogszabályok előkészítésekor a jogalkotó képviselőjével.

A közérdekű vagyonkezelő alapítványok esetében pedig nem látszik indokoltnak a köztulajdonban álló munkáltatókra az Mt-ben meghatározott korlátozások kiterjesztése rájuk is, hiszen ezekben az esetekben a cél éppen az alapítványok, illetve az általuk fenntartott intézmények/munkáltatók nagyobb önállóságának, magánjogi autonómiájának a növelése volt, ezért nem világos, hogy miért szükségesek az Mt-beli korlátozások.