

**2022. október 26.**

## **MUNKÁSTANÁCSOK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE**

Előjáróban megjegyezzük, hogy a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma részére elküldött törvénymódosító csomag „konceptcionálisan” nehezen kezelhető, hiszen az abban foglalt javaslatok önmagukban jócskán túlmutatnak a két irányelv implementációján, azok egyéb, önmagában a joggyakorlat fejleményeivel összefüggő módosításokkal sem magyarázható javaslatokat is tartalmaznak, ugyanakkor még azokat - a korábban a szociális partnerek által elküldött észrevételeket, javaslatokat - sem tartalmazzák, amelyeket 2022. áprilisában a TIM még jogszabály-módosításra alkalmasnak tartott és levélben tájékoztatta a VKF tagjait a szükséges jogszabály-módosítások kezdeményezéséről (MIF/6230-2/2022-ITM).

*A korábbi VKF javaslat szerint a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 276. § (8) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépne: „(8) Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat. A szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jognyilatkozatát tizenöt napon belül a szerződéskötő felekkel írásban közli.”]. A módosítás megoldást nyújtott volna arra a helyzetre, ha a szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a kollektív szerződéskötési képesség feltételeinek. Ekkor a kollektív szerződés módosításának kezdeményezése helyett a hatékonyabb jogalkalmazás érdekében a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat.).*

Megjegyezzük, hogy 2014. december 29-én a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának keretében kelt megállapodás II. a) pontja szerint „A VKF áttekinti a munka törvénykönyve eddigi tapasztalatait, ennek alapul vételével megvizsgálja a munkavállalói és a munkáltatói érdekképviseletek módosítási javaslatait.”

Észrevételeink – az idő rövidegére tekintettel – elsősorban a Javaslat legkritikusabb pontjait emelik ki, azzal a megjegyzéssel, hogy a módosító „csomag” elemeinek zömét előremutatónak, a joggyakorlat tapasztalatait kedvező módon kodifikált megoldásnak tartjuk (különösen a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítését, vagy éppen azt a szabályt, amely a jelenleg abszolút diszpozitív kollektív szerződéses eltérés lehetőségét aszerint módosítaná, hogy kollektív szerződés rendelkezése alapján a 97. § (4) bekezdés szerint közölt munkaidő-beosztás a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legfeljebb negyvennyolc órával módosítható.”).

**1. AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2019/1158 IRÁNYELVE (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (továbbiakban: 2019/1158 irányelv) átültetését szolgáló Mt. módosításokkal kapcsolatban az alábbiakat jelezzük.**

Össességében elmondható, hogy a törvényjavaslat-tervezetben foglalt, a 2019/1158 irányelv átültetését szolgáló Mt. módosítások nem vagy nem maradéktalanul ültetik át az 2019/1158 irányelvben foglaltakat, így azokat nem tartjuk megfelelőnek, érdemi

---

<sup>1</sup> Dr. Szabó Imre Szilárd, PhD

egyeztetéseket szorgalmazunk, az irányelv szabályozásának és szellemiségének megfelelően. A Munkástanácsok Országos Szövetsége nyitott az irányelvek pontos, maradéktalan implementálásával kapcsolatos vitás kérdések rendezése.

### Apasági szabadság

A törvényjavaslat-tervezet szerint a munkavállalót az apasági szabadság öt munkanapjára távolléti díjra, a hatodik munkanapjától a távolléti díj negyven százalékára jogosult.

Azaz a törvényjavaslat-tervezet alapján az apasági szabadság tekintetében minimális, igen csekély „előrelépést” tesz a javaslat, figyelemmel arra, hogy az első öt napra járó díjazás tekintetében érintetlenül hagyja a hatályos szabályokat, míg az azt követő, kvázi „második” öt nap tekintetében minimális díjazást (az Mt. alapján járó távolléti díj 40%-át) ír elő. Ezzel a jogalkotó arra a minimum átültetésre volt hajlandó, miszerint a 2019/1158. irányelv alapján az apasági szabadság időtartamára legalább a betegség idejére járó díjazást nyújtja.

Az Irányelv kapcsolódó rendelkezése: *„A tagállamoknak ezért az apasági szabadság minimális időtartamára vonatkozóan a díjazás vagy juttatás szintjét úgy kell megállapítaniuk, hogy az legalább a betegségi ellátás nemzeti szintjével egyenértékű legyen. Mivel az apasági és szülési szabadsághoz való jog hasonló célokat szolgál, nevezetesen a szülő és a gyermek közötti kötődés létrejöttét, a tagállamok arra kapnak ösztönzést, hogy az apasági szabadság esetében a nemzeti szintű szülési szabadságával egyenértékű díjazást vagy juttatást biztosítsanak.”* [2019/1158 irányelv preambulum (30) bekezdés]

A 2019/1158 irányelv 9. cikk (4) bekezdésében tételesen is megjelenik a díjazásra vonatkozó rendelkezés.

**Ezzel a módosítással az apasági szabadság 10 munkanapjának teljes igénybevételét szinte ellehetetleníti a módosítás, hiszen ilyen díjazás mellett az érintett apa jelentős jövedelemkiesésben részesülne.** Mindez nem segíti annak a célnak az elérését, hogy az édesapák a gyerek születésekor jobban jelen tudjanak lenni a gyermek körüli teendőkben. Emellett az Irányelv preambulumának (30) bekezdése rögzíti, hogy a juttatásnak el kell érnie minimálisan a betegség esetén nyújtott nemzeti ellátás szintjét. Összességében 10 napra ez meg is valósul, de az ellátás második felére (második öt nap) önmagában már nem igaz a szabály.

**Továbbá az apasági szabadság igénybevételére vonatkozó szabályozás-tervezet a 2019/1158 irányelv adta lehetőségeket sem használja ki. Nem lesz lehetőség az apasági szabadságot a gyermek várható születése előtt igénybe venni, ami szintén a szabályozás „rugalmatlanságát” eredményezi, az irányelv kapcsolódó céljával ellentétesen.**

A szabályozásból levezethető, de nem kimondott szabály, hogy az apasági szabadság megkezdhető a szülést megelőzően is. Különösen lényeges lehet ez abban az esetben, ha a szülő nő a lakóhelyétől távolabb szül vagy az apa dolgozik távolabbi helyen. A megfogalmazott szabályozás az előzetes igénybevétel lehetőségére nem hívja fel a figyelmet. A hazai szabályozásban viszonylagosan rövid határidő van az apasági szabadság igénybevételére is. Ezt nem zárja ki az Irányelv, de nem is mozdítja elő egy ilyen határidő előírását.

**Összességében az apasági szabadsággal kapcsolatban kijelenthető, hogy a törvényjavaslat nem él a 2019/1158. irányelv által biztosított lehetőségekkel, és nem is kívánja elérni az irányelv célkitűzését a törvényjavaslatban foglalt „minimum” szabályozással.**

## Szülői szabadság

**A szülői szabadságra vonatkozó Mt. módosítás a 2019/1158. irányelvben foglaltaknak álláspontunk szerint nem felel meg. A 2019/1158. irányelv célja, hogy a szülői szabadságból két hónap át nem ruházható legyen, amelyre mindkét szülő esetében olyan díjazást kell biztosítani, amely lehetővé teszi a szabadság igénybevételét, annak érdekében, hogy a szülők egy időben is a gyermekkel lehessenek megfelelő díjazás mellett.**

*„A legalább két hónapnyi, kizárólagosan mindegyik szülőt megillető, és a másik szülőre át nem ruházható szülői szabadság biztosításának célja, hogy ösztönözze az apákat arra, hogy éljenek az ilyen szabadsághoz való jogukkal. Ez az intézkedés támogatja továbbá az anyák szülési és szülői szabadság igénybevétele utáni visszailleszkedését a munkaerőpiacra.”*

..

*„Mivel a rugalmasság megnöveli annak a valószínűségét, hogy mindegyik szülő – különösen az apák – él majd az ilyen szülői szabadsághoz való jogával, lehetőséget kell biztosítani a munkavállalók számára arra, hogy a szülői szabadságot teljes vagy részmunkaidőben, időszakok – például több, egymást követő hét szabadság és munkában töltött időszakok – váltakozásával vagy egyéb rugalmas módon vegyék ki.”*

..

*„A tagállamoknak megfelelő szintű díjazást vagy juttatást kell megállapítaniuk a szülői szabadság ezen irányelv alapján biztosított minimális, át nem ruházható időtartamára. A szülői szabadság minimális át nem ruházható időtartama alatt fizetendő díjazás vagy juttatás szintjének megállapításakor a tagállamoknak figyelembe kell venniük, hogy a szülői szabadság igénybevétele következtében a családok gyakran jövedelemtől esnek el, és hogy a családok első keresői csak akkor tudják érvényesíteni szülői szabadságra irányuló jogukat, ha a szabadság ideje alatt elegendően magas, megfelelő életszínvonalat biztosító jövedelemben részesülnek.”*

[2019/1158 irányelv preambulum (20), (23), (31) bekezdés]

A 2019/1158 irányelv 9. cikk (1) és (3) bekezdésében tételesen is megjelenik a díjazásra vonatkozó rendelkezés.

A törvényjavaslat-tervezetben foglalt Mt. módosítás szerint a szülői szabadság a távolléti díj tíz százalékára jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.

A tervezett Mt. szabály jelentősen leszűkíti a szülői szabadság igénybevételének kereteit, amikor az Irányelvi maximum 8 év helyett a gyermekgondozás érdekében kérhető fizetés nélküli szabadsághoz igazítja a szülői szabadság igénybevételének határidejét. Tekintve, hogy ez idő alatt más jogcímen is megilleti a hazai jog szabályai szerint az ellátás a munkavállalót, így e szabályozás többlet – munkáltatói terhet jelentő, de a szülők számára egyenrangú nevelési szerepet jelentő – lehetőséget nem biztosít a meglévő szabályok mellett.

Az irányelv 5. cikke 4 hónapot biztosít a szülőpárnak a szülői szabadság igénybevételére, melyet legalább fele részben személyesen kell igénybe vennie a feleknek, míg a másik fele rész tekintetében az a szülőtársra átruházható. A tervezett Mt.-beli szabály nagyvonalúan

megfelelnek a 4 hónapról, csak 2 hónapot említ és nem fogalmaz egyértelműen arról, hogy ez mindkét szülőt megilletné.

A 2 hónap helyetti 44 munkanap sem jelent feltétlenül azonos szabályt az általános munkarendtől eltérő, a pihenőidők kedvezményes kiadását biztosító munkaidő-beosztások esetében, így az összhang itt sem biztosított.

**A szabályozás álláspontunk szerint egyértelműen nem felel meg az irányelv által támasztott követelményeknek, és nem segíti elő, hogy a szülők otthon maradhassanak a gyermekükkel akár ugyanazon időtartamban.**

### **Gondozói szabadság**

A törvényjavaslat-tervezetben foglalt gondozói szabadságra vonatkozó szabály átültetése („pro forma”) ugyan megtörténik, azonban a magyar szabályozás szempontjából nem tartjuk kielégítőnek. Ennek indoka, hogy a hatályos Mt.-ben rendelkezésre áll hasonló jogintézmény, az Mt. 131. § (1) bekezdése ugyanis biztosítja, hogy a munkavállalónak hozzátartozója tartós - előreláthatólag harminc napot meghaladó - személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár. **Így indokolt lett volna a gondozói szabadság tekintetében díjazást biztosítani az öt munkanapos munkaidő-kedvezményre.**

*„Bár a tagállamok szabadon dönthetnek arról, hogy biztosítanak-e díjazást vagy juttatást a gondozói szabadság idejére, arra kapnak ösztönzést, hogy vezessenek be ilyen díjazást vagy juttatást annak biztosítása érdekében, hogy a gondozók – különösen a férfiak – ténylegesen igénybe vegyék ezt a jogot.” [2019/1158 irányelv preambulum (32) bekezdés].*

### **További észrevételek az Irányelvhez kapcsolódóan**

Az irányelvek több ponton rendelkeznek arról, hogy a munkavállalók részére biztosított kedvezmények védelmi szintjét a tagállamok a rendelkezések jogrendszerbe illesztésekor biztosítani kötelesek. A munkavállalók számára alapvető fontosságú, hogy amennyiben élni kívánnak az irányelvek által újonnan (a családi élet védelme érdekében) biztosított lehetőségekkel, úgy ennek a munkáltató általi akadályozását a munkajogi szabályok teremtsék meg. E körben a rendelkezésre bocsátott Mt. módosítás tervezete meglehetősen visszafogott, inkább csak formális rendelkezéseket tesz, amikor a joggal való visszaélés szabályainak kiegészítésével kívánja megoldani a problémát. Maga a megalkotott rendelkezés alkalmas a joggal való visszaélésszerű magatartással szembeni munkajogi védelmi szint növelésére, azonban mindez nincs összhangban az Irányelvek által elvárt védelmi szint biztosításával. Nem nyújtja a védelem közvetlen szintjét. Az Irányelv felhatalmazása alapján szélesebb körben nyílik lehetőség a szankcionálásra és ezzel a munkáltatói együttműködés szintjének a fokozására, így akár hatósági szankció bevezetésére is sor kerülhetett volna, vagy a rendezett munkaügyi kapcsolatok meghatározásában szereplő kitételként is megfogalmazható lett volna. Kérjük a 13. cikk további megvitatását, mely szerint *a tagállamok megállapítják az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése vagy az ezen irányelv hatálya alá tartozó jogokra vonatkozóan már hatályban lévő releváns rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat, és meghoznak minden szükséges intézkedést ezek végrehajtására. Az előírt szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük.*

A Javaslatban nem látunk arra vonatkozó jogalkotói elképzelést, hogy az Irányelv 17. cikkével összhangban biztosítva lenne, hogy területükön a munkavállalók és munkáltatók – beleértve a kkv-nak minősülő munkáltatókat is – minden megfelelő eszközzel tájékoztatást kapjanak az

ezen irányelvet átültető nemzeti intézkedésekről és a már hatályban lévő, az 1. cikkben meghatározott tárgyhoz kapcsolódó releváns rendelkezésekről.

**2. AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2019/1152 IRÁNYELVE (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (továbbiakban: 2019/1152 irányelv) átültetését szolgáló Mt. módosításokkal kapcsolatban az alábbiakat jelezzük.**

A 2019/1152. irányelv 4. cikk l) és m) pontja nem jelenik a szabályozásban. Álláspontunk szerint a jelentősen átfogalmazott felsorolás önmagában nem segíti a jogalkalmazást, különösen, ha a határon átnyúló foglalkoztatásra is sor kerül. Az l) és az m) pont jelentősége abban áll, hogy a foglalkoztatás kereteit a munkavállaló számára is egyértelmű és előre rögzített elvek mentén határozza meg a munkáltató. Különösen jelentős ez a megszakítás nélkül, munkaidőkeret szerint vagy többműszakos foglalkoztatottak esetében, ahol jogviszony létesítésekor a munkáltató működési elvei nem ismertek a munkavállaló számára. A foglalkoztatás átláthatóbbá tétele és a munkavállalói elégedettség megteremtése indokol egy ilyen irányú tájékoztatás rögzítését. Különösen, ha figyelembe vesszük az EU work-life balance érdekében tett erőfeszítéseit, akkor ezt egy ezirányú munkáltatói garanciavállalásnak is tekinthetünk.

A tájékoztató e) és k) pontjának megfogalmazásmódja miatt nem vagyunk meggyőződve arról, hogy tartalmát tekintve a szabály megfelel az irányelvben foglalt rendelkezéseknek. Különösen, ha a kiszámíthatatlan munkarend Irányelv 10. cikke szerinti szabályok előírásait is figyelembe vesszük.

**Az Irányelv 8. cikkéhez (próbaidő):**

A próbaidő meghosszabbításának hazai szabályai nincsenek szinkronban az Irányelv rendelkezéseivel. Míg a hazai jogban általános jelleggel van lehetőség a próbaidő meghosszabbítására a törvényi határidőn belül, addig az irányelv ennek a lehetőségét csak abban az esetben biztosítja, ha a munkavállaló a munkahelyétől távol volt. Ennek észszerősége sem kérdőjelezhető meg, sem pedig a munkavállalói érdekek irányából nem vitatható.

Álláspontunk szerint a Javaslat ezen irányelv implementálásakor sem biztosít érdemi jogérvényesülést, nem kapcsolódik hozzá kikényszeríthetőség, szankció), *ugyanakkor a tagállamok hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat írnak elő arra az esetre, ha az ezen irányelv szerinti kötelezettségeket megsértik. A szankciók lehetnek többek között közigazgatási vagy pénzügyi szankciók, mint például bírságok vagy kártérítési kötelezettség, valamint egyéb típusú szankciók.*

**Álláspontunk szerint az irányelv 10. cikke (a munka minimális kiszámíthatósága) sem jelenik meg érdemben a magyar szabályozásban. Azt az érvet elnagyoltnak tartjuk, hogy ez a problematika ne lenne jelen, hanem éppen ellenkezőleg, élesen világít rá a magyar munka- és pihenőidővel kapcsolatos jogi szabályozás ellentmondásaira a kiszámíthatóság kapcsán (ld. pl. az elszámolási időszak jogintézményét).**

Megjegyezzük, hogy az Irányelv egyebekben „túlterjeszkedik” a hagyományos értelemben vett munkajogviszonyokon, így hiányát érezzük annak, hogy a javaslat nem kezeli az egyre nagyobb számban más módon (pl. polgári jogi jogviszonyok hatálya alatt) foglalkoztatott személyek kérdéskörét.

### 3. Egyéb észrevételek

**A Javaslat 129. § szerint:** „Nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.”

Álláspontunk szerint a módosítás nem szerencsés, figyelemmel a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatra és arra az aktuális tényre, hogy október 13-án Luxemburgban, az Unió Bíróságának székhelyén nyilvános tárgyaláson hirdette ki a főtanácsnok az indítványát a napi és heti pihenőnapok kiadásával kapcsolatos, a MÁV-START Zrt. és Mozdonyvezetők Szakszervezete közötti - tárgyban zajló - jogvitában. A Főtanácsnok álláspontja szerint a heti pihenőidőhöz és a fizetett szabadsághoz kapcsolódóan is ki kell adni a napi pihenőidőt, így a szakszervezet jogértelmezését tartja az uniós normáknak megfelelőnek.

Mt. 38. §-hoz:

A munkáltató személyében bekövetkező változás szabályai között a munkavállaló tájékoztatásának határideje a jogviszony átszállásának tényéhez kapcsolódik, a korábbi 15 napos tájékoztatási helyetti azonnali tájékoztatás a munkavállalók biztonságát fokozó intézkedés. A szabályok között azonban hiányoljuk a mulasztás jogkövetkezményének meghatározását, mert így a végrehajtás a munkáltató önkéntes jogkövetésében bízva történik csak.

Mt. 45.§ (3)-hoz:

A szokásos munkavégzési hely a 2019/1152 irányelv 4. cikk b) pontjában másként jelenik meg, így változatlanul nem egzakt fogalom meghatározásra kerül sor, mely továbbra is a jogalkalmazók számára okoz nehézséget. Nem definiálható általa a klasszikus változó munkavégzési helyen végzett munka. Egyúttal az otthoni munkavégzés esetében sem különíthető el a munkáltató általi – akár munkaszerződés szintjén rögzített munkavégzési hely – és a munkavállaló által kijelölt és jóváhagyott módon kialakult szokásos munkavégzési helyként a munkavállaló lakóhelye.

A Javaslat az Mt. 55. § (1) a) pontját is érinti, amely egyrészt értelmezési nehézséget jelent, tekintettel arra, hogy az egészségi okból való alkalmatlanság nem pontosan definiált, azzal együtt sem, hogy az indokolás megkísérli a szabályt pontosítani. Másrészt a fenti rendelkezéshez szorosan kapcsolódik a módosító javaslat 139. §-ával módosítani kívánt Mt. 146. §-ához, amelyből az a következtetés vonható le, hogy a munkavállalót egészségügyi okból való alkalmatlansága idejére semmilyen díjazás nem illeti meg. Ez kifejezetten diszkriminatív, hiszen valamely munkavállalót egészségi állapotára tekintettel hoz hátrányosabb helyzetbe a vele összehasonlítható helyzetben lévő egészséges munkavállalóhoz képest, másrészt visszaélészerű joggyakorlást tesz lehetővé, amikor a munkáltató már nem köteles az egészségi állapotára tekintettel alkalmatlan munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére és végkielégítés megfizetésére. Megszűnik ezáltal a munkáltató kényszere arra, hogy az egészségileg alkalmatlan munkavállaló munkaviszonyát megszüntesse, a javaslat szerinti szabály azt a helyzetet eredményezheti, hogy a munkavállaló munkaviszonya bérfizetés nélkül korlátlan ideig fenntartható. Ez a munkavállalót – védelme helyett – belekényszeríti abba, hogy felmondással neki kelljen a jogviszonyát megszüntetni, mely által elveszíti a munkaviszonyból esetlegesen megillető járandóságait.