



Munkástanácsok Országos Szövetsége
National Federation of Workers' Councils

H-1125 Budapest Szarvas Gábor út 9/b.

Tel: (36-1) 275-1445, 275-1460, 275-1480 Fax: (36-1) 394-2802 E-mail: mosz@munkastanacsok.hu www.munkastanacsok.hu

Munkástanácsok Országos Szövetsége
javaslat

Ismét egy olyan felmondási ügy borzolja a kedélyeket, amely rávilágít arra, hogy érdemi (jogalkotói) beavatkozást kívánnak azok a (számos esetben) jogellenes munkáltatói gyakorlatok, amelyek ráerősítenek arra, hogy Magyarország a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (ITUC) által összeállított kollektív munkajogi jogsértésekről szóló indexében kifejezetten a „problémás csoportban” (*rating 4* – a jogok szisztematikus megsértése)¹ szerepel.

Első javaslatunk a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Ffvr.), míg második javaslatunk a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény módosítását célozza.

1. Az Ffvr. 18. §-a alapján a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság mérlegelési jogkörében munkaügyi bírságot szabhat ki. Javasoljuk, hogy az Ffvr. 18. § (4) bekezdése egy új ponttal egészüljön ki, amely szerint a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság munkaügyi bírságot szab ki, **ha a foglalkoztató a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 294. § (1) bekezdés e) pontja szerinti munkavállalói képviselő** (az üzemi tanács tagja, az üzemi megbízott, a 273. § (3) és (4) bekezdése szerinti szakszervezeti tisztségviselő, a munkavédelemről szóló törvény szerinti munkavédelmi képviselő, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállaló képviselője) **munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg**. Ennek során javasoljuk, hogy a hatóság mérlegelése *különösen* az alábbi szempontokra terjedjen ki:
 - *jogsértés súlya és jellege,*
 - *a munkáltató éves nettó árbevétele,*
 - *a munkáltató által foglalkoztatott munkavállalók létszáma.*

Javasoljuk továbbá az Ffvr. 20.§-ában rögzített rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének bővítését is, a fenti – reményeink szerint módosított – rendelkezésre történő utalással a következők szerint:

„**20. § (1) be)** (...) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 294. § (1) bekezdés e) pontja szerinti munkavállalói képviselő munkaviszonyának jogellenes megszüntetése (...)”. Azaz akit [a hatóság] a költségvetési támogatás igénylésének időpontját megelőző két éven belül végleges – közigazgatási per esetén a bíróság jogerős ítéletével elbírált – és végrehajtható, nyilvánosságra hozott közigazgatási határozatban bírsággal sújtott az az

¹ 2023 ITUC Global Rights Index. The world's worst countries for workers: https://files.mutualcdn.com/ituc/files/2023_ituc_global_rights_index_en.pdf (letöltés ideje: 2024.02.20.)
Országjelentés: <https://www.globalrightsindex.org/en/2023/countries/hun> (letöltés ideje: 2024.02.20.)

államháztartásról szóló törvény alkalmazása szempontjából nem felel meg a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének.

2. Megjegyezzük azt a problémát is, **hogy amennyiben a szakszervezetek és az üzemi tanácsok Mt.-ben rögzített (tételes) jogai sérülnek, jelenleg a jogsérelem orvoslására a bírósági úton kívül érdemben nincs más lehetőség.** Ezen jogok megsértése esetén a szakszervezet, üzemi tanács ugyan munkaügyi jogvitát kezdeményezhet [Mt. 285. § (1) bekezdés], a bíróság viszont legfeljebb csupán megállapíthatja a jogsértés tényét; **szankciót a törvény nem nevesít** („*lex imperfecta*”, azaz következmények nélküli szabály). Ezzel a problematikával sem a hatályos, sem a korábbi munkaügyi ellenőrzési jogszabály (munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény) sem kezd(ett) érdemben semmit, azaz a hatóság hatásköre nem terjed ki ilyen esetekre. Ugyan a korábban hatályos Met. szövege tartalmazta, hogy a jogszabályi feltételeknek „meg nem felelő foglalkoztatás”, illetve munkavállalás visszaszorítására, valamint a munkavállalók és érdekképviselői szervei jogainak védelmére lett alkotva, de ennek oka az volt, hogy a hatóságnak még 1996-ban léteztek konkrét jogosultságai ezen a területen.² Így a munkaügyi ellenőrzés kiterjedt a munkavállalók gazdasági és társadalmi érdekei védelme céljából szakszervezet szervezését biztosító szabályokkal összefüggő munkáltatói köteleességekre, a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalónak, az üzemi és a közalkalmazotti tanács tagjának és a munkavédelmi képviselőnek a munkajogi védelmére, valamint kedvezményére vonatkozó szabályok ellenőrzésére, illetve a szakszervezet által kifogásolt intézkedésekkel összefüggő munkáltatói köteleességek végrehajtására vonatkozó szabályok betartására.³

Indokoltnak tartanánk ezért az ellenőrzési tárgykörök – körültekintő, jól átgondolt – bővítését. Ennek megfelelő iránya lehet, hogy az Mt.-ben foglalt egyes (hatósági eszközökkel is bizonyítható) munkavállalói érdekképviselői jogok megfelelő érvényesülésének vizsgálata kerüljön ismét a munkaügyi (foglalkoztatás-felügyeleti) ellenőrzés hatáskörébe, a jogsértéshez pedig kapcsolódjon szankció (klasszikusan a munkaügyi bírság kiszabása). Ilyenek lehetnének például a szakszervezeti *tájékoztatási jog*, a „*propaganda*” jog; a „*helyiséghasználati*” jog, a „*belépési*” jog; az *üzemi tanács működését biztosító bizonyos jogosítványok* vagy éppen az *információs és konzultációs jogok* megsértése.

Budapest, 2024. február 20.

Dr. Szabó Imre Szilárd, PhD
ügyvezető alelnök

² A jogalkotó 2012-ben szüntette meg ezt a jogkört.

³ A Met. 3. § (1) bekezdés h), i), j) pontjai