



SZABAD VASUTAS

2011. 20. évfolyam

7-8. sz.

A VASÚTI DOLGOZÓK
SZABAD SZAKSZERVEZETÉNEK

LAPJA

alapítva: 1991. május

„Addig amíg egy ember is van, aki dolgozni szeretne, de nem képes munkát találni, a munkaidőt túl hosszúnak kell tekinteni.”
Samuel Gompers, elnök, American Federation of Labour (a legerősebb szakszervezeti szövetség az USA-ban)

**A LIGA Szakszervezetek
rövid véleménye
az új Munka Törvénykönyve
tervezetéről (3. oldaltól)**

**Mikor láttál utoljára foci pályát
400 kilométerről?
(2. oldal)**

**Demonstráció október 7-én
a tisztos Munka
törvénykönyvéért (13. oldal)**

**Tisztújítás volt a START
Társasági Szervezetnél
(14. oldal)**

VDSzSz.hu

2011 október 11., kedd
Születésnap:

Le a kalappal!

Címlap

Összes hír

Rólunk

Törvénytár

Kiadványok

Szolgáltatások

Tagozataink

Fórum

Dokumentumok

Médiatár

MÁV Zrt.

Rail Cargo Hungaria Zrt.

MÁV-Start Zrt.

MÁV-Gépészet Zrt.

Kis társaságok

Nemzetközi hírek

Vasútegészségügy

GyDSZSZ

Mikor láttál utoljára focipályát négyszáz kilométerről?

BÁR MÁR TÖBB HETE KIRAKTUK HONLAPUNK FEJLÉCÉBE A NAGY ŰRÁLLOMÁS-FIYELŐT, A TESZTÜZEMNEK CSAK MOST LETT VÉGE: KIJAVÍTOTTUK A PROGRAM GYERMEKBETEGSÉGEIT, AMI ABBÓL EREDT, HOGY HAZÁNKBAN MÉG SENKI NEM CSINÁLT ILYEN PROGRAMOT.

A továbbiakban megkísérlünk egy rövid használati útmutatóval szolgálni: hogyan is kell Nemzetközi Űrállomást (ISS) figyelni.

Mit keress az égen?

A megfigyeléshez nem kell szextáns és semmi extra berendezés: elegendő a két szemed. Az ISS ugyanis olyan magasan van, hogy megvilágítja a Nap – ahogy ez a Hold esetében is történik.

Epp a fénye és a sebessége buktatja le: ilyen erős fényt ugyanis nem bocsátanak ki a tízezer méteres magasság fölötti repülőgépek, ráadásul, az űrállomás egyáltalán nem villog.

Erős, pontoszerű fénye és nagy sebessége miatt inkább egy leszál-láshoz készülő repülőnek tippelnéd: hozzá képest a magasan szálló gépek csigalassúsággal vánszorognak, ami nem csoda. A Nemzetközi Űrállomás sebessége 27000 km/h.

A landoló repülőktől eltérően viszont nem halod a jól ismert turbinahangot. Jó nyomon vagy, ha az az érzésed: itt valami nem stimmel. Honlapunk fejlécére – Fel a Fejell! – kattintva egy új ablak nyílik

meg. Az itt megjelenő felső térképen élöben követheted a Nemzetközi Űrállomás földkörüli útját.

Az alatta lévő mező is folyamatosan frissül, és megmutatja a legközelebbi két, egymást követő alkalmat, amikor Magyarországról látható a Nemzetközi Űrállomás.

Mivel az ISS másfél óra alatt kerüli meg a Földet, nem ritkán előfordul, hogy ugyanazon a hajnalon egymás után kétszer is látható. Epp ezért a második számokkal teli rubrikában az eggyel későbbi látogatás pályadatait is közöljük, ezek az Űrállomás elhaladását követően a NASA szervereiről automatikusan frissülnek.

(Érdeemes erre a rubrikára nagyon odafigyelni, mivel gyakran a második „látogatás” sokkal jobban látható, mint az első.)

Akkor most hogyan is?

A felnyíló ablakban a „Megyeszékhelyek” menüből válaszd ki azt a várost, amelyikhez a legközelebb vagy. Majd nézd meg a mellette lévő két hasámban, hogy mikor láthatod az ISS-t.

De nézzük meg egy konkrét példán, milyen egyszerű is Űrállomást figyelni!

Tegyük fel, hogy az alábbi adatokat látod a táblázatban (lásd a képet):

Dátum: kedd, november 14

Időpont: 06:22

Időtartam: 4 perc

Pályáív csúcsa: 66 (fok)

Érkezés: 10 (fok) NY-DNY

Távozás: 31 (fok) ÉK

A dátum és az időpont nem igényel sok magyarázatot: megmutatja, mikor kell felnézned az égre. (Nem árt persze pár percet rászámolni, és egy kicsit korábban kiállni a szabad ég alá. Biztos, ami biztos.)

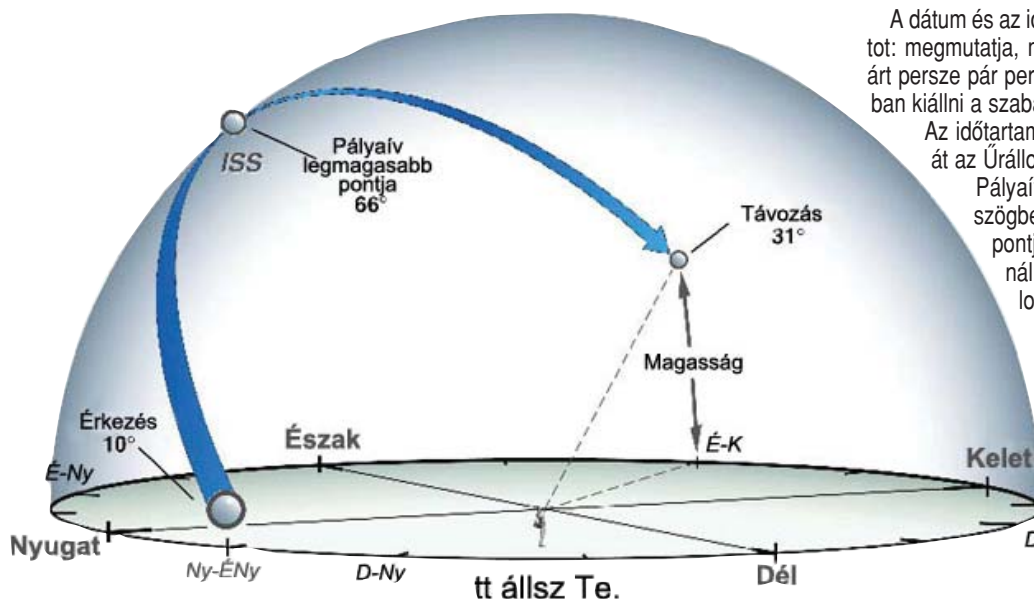
Az időtartam se bonyolult, ennyi idő alatt halad át az Űrállomás fölötted az égen.

Pályáív csúcsa: a horizont fölött 66 fokban látható pályája legmagasabb pontján. Minél nagyobb ez az érték, annál tovább és jobban láthatod az Űrállomást.

Érkezés: Példánk esetében a horizont fölött 10 fokkal jelenik meg az égbolton nyugati-délnyugati irányból.

Távozás: A horizont fölött 31 fokkal láthatod utoljára északkeleten, itt tűnik el a szemed elől.

Sok szerencsét, vigyázz: függőséget okozhat!



tt állsz Te.

A LIGA Szakszervezetek rövid véleménye az új Munka Törvénykönyve tervezetéről

– az NGM 2011. szeptember 26-i munkaanyaga alapján –

- I. A Javaslat és a háromoldalú tárgyalásokon született megállapodások viszonya **2**
 II. Kollektív munkaügyi kapcsolatok **6**
 III. A tervezet és Magyarország nemzetközi jogi kötelezettségeinek viszonya **9**
 IV. Egyéb lényeges változások **12**

I. A Javaslat és a háromoldalú tárgyalásokon született megállapodások viszonya

A LIGA Szakszervezetek és más munkavállalói, illetve munkaadói érdekképviseletek az elmúlt hónapokban háromoldalú egyeztetéseket folytattak a Kormánnyal az új Munka Törvénykönyve tervezetének főbb vitás pontjairól. Az egyeztetések során a résztvevők az alábbi kérdésekben jutottak egyezségekre, vagy az egyezéshez közel.

tág: az ellenőrzés a munkaviszonnyal összefüggő magatartásra irányulhat, amely az eredeti szövegben is így szerepel (ugyanakkor legfeljebb a munkavégzés ellenőrzése lehetne elfogadható). Kedvező eltérés, hogy a munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével, valamint, hogy a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.

1. Személyhez fűződő jogok

A tárgyalások során egyezés született abban, hogy a személyhez fűződő jogok védelmének szabályozása garantálni fogja, hogy a munkavállalót csak a munkavégzéssel kapcsolatos magatartása körében lehet megfigyelni.

A személyhez fűződő jogok védelmének szabályozása az új Javaslatban némiképp módosult. Az eredeti javaslatban képest a tervezet azt tartalmazza, hogy a személyhez fűződő jogok korlátozása csak a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból lehetséges (az eredeti tervezet a munkáltató rendeltetészerű működésével összefüggő okhoz kötötte).

Némi előrelépést jelent, hogy a munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, vagy kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

A munkavállaló ellenőrzésének lehetősége azonban továbbra is túl

2. Felmondás indoka, bizonyítási teher

Egyezés született abban, hogy a munkáltatói felmondás indokának valóságát, okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítani. Nyugtazzuk, hogy a létrejött megállapodásnak megfelelően az új tervezetben szerepel, hogy a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie; a megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét pedig a nyilatkozattevő bizonyítja.

A munkáltatói jogellenes felmondás jogkövetkezménye a hatályos Mt. szerint a munkaviszony helyreállításának kötelezettsége, az elmaradt munkabér megtérítése a máshonnan megtérült jövedelem levonásával, valamint a felmerült kár megtérítése. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya helyreállítását nem kéri, vagy azt a bíróság a munkáltató kérelmére mellőzi, a munkavállaló jogosult 2-12 havi átlagkereset megtérítésére (ügynevezett átalány-kártérítés).

A Javaslat ehhez képest csupán korlátozott kártérítési kötelezettséget tart fenn: Az eredeti szöveg szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt, a kártérítés összege a bíróság mérlegelésétől függően legfeljebb a munkavállaló 18 havi távolléti díjának megfelelő összeg lehetett



A LIGA Szakszervezetek rövid véleménye az új Munka Törvénykönyve tervezetéről

volna. Ez annyiban változik, hogy az új tervezet csak a munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés mértékét maximalálja, az nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. A munkavállaló ezen túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya jogellenesen nem felmondással szűnt meg vagy munkaviszonya megszűnésekor nem részesült végkielégítésben.

Ez szintén nem felel meg a megállapodásban foglaltaknak, aszerint ugyanis a munkáltató 24 havi távolléti díj összegéig felelt volna. Az új tervezet szerinti mérték azonban még az eredetiben szereplő mértéknél is kedvezőtlenebb.

A munkaviszony helyreállításának főszabályát továbbra is mellőzi a Javaslat.

Elfogadhatatlannak tartjuk az indokolást, miszerint a változtatásnak az indoka az, hogy a munkaügyi gyakorlatban a bonyolult szabályozás nehezen volt alkalmazható, illetve az ezzel összefüggő munkaügyi peres eljárások és indokolatlan elhúzódnása a munkáltatókra aránytalan többlet terhet rótt.

Amint azt már korábban is kifejtettük, amennyiben a munkáltató jogellenesen jár el a munkaviszony megszüntetésénél, annak következményeit neki kell viselnie. Ha a munkavállaló él jogorvoslati jogával, majd a bíróság megállapítja a munkáltatói jogsértést, és ez súlyos "anyagi következménnyel" jár, nem az a megoldás, hogy a jogszabály maximalálja a bíróság által megítélhető kártérítés, elmaradt járandóságok stb. összegét, mentesítve a munkáltatót a jogellenes magatartás következményeinek viselése alól. Ha az "anyagi következmények" nagyrészt a per elhúzódnásából fakadnak, azt a bíróságokon kell számon kérni, be kell tartatni a törvény arra vonatkozó előírását, hogy a pert ilyen esetben soron kívül kell lefolytatni.

3. Védett kor

A "védett kor" intézményét az eredeti tervezet nem tartalmazta. Az új tervezet szerint a munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan időtartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül felmondással csak az azonnali hatályú felmondáshoz vezető okokból (ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi); továbbá a munkavállaló alkalmatlansága esetén, vagy a munkáltató működésével összefüggő ok miatt szüntetheti meg. Utóbbi esetben a munkáltatót munkakör-felajánlási kötelezettség terheli, azaz a munkaviszony akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a munkaszerződés szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

A szabályozás megjelenését a Javaslatban előrelépésként értékeljük. Egyetértünk azzal, hogy a szabályozás nem jelenthet abszolút felmondási tilalmat az érintett munkavállalói körre. Ugyanakkor meggyőződésünk, hogy a foglalkoztatás ösztönzése járulékkedvezményrel képzelhető el. A szabályozásnál figyelemmel kell lenni arra is, hogy a járulékkedvezményt nem csak az annak bevezetését követően létesített munkaviszonyra kell alkalmazni, hanem a "folyamatban levő" munkaviszonyokra is. A járulékkedvezmény mértékének meghatározásánál a fokozatosság elvét kell szem előtt tartani: például a nyugdíjkorhatár elérését megelőző 5. évtől megilleti a munkavállaló foglalkoztatóját, oly módon, hogy a kedvezmény a korhatár eléréséig fokozatosan nő.

A többlet-végkielégítés szabályozásával továbbra sem értünk egyet, a hatályos rendelkezések fenntartását javasoljuk (plusz háromhavi átlagkeresetnek megfelelő végkielégítés).

4. Szabadság mértéke, kiadása

Megállapodás volt abban, hogy a szabadságnapok száma a hatályoshoz képest nem változik, a szabadság kiadása kedvezően módosul, nő azon szabadságnapok száma, amely felett a munkavállaló rendelkezik.

Az új Javaslat szerint a rendes szabadság az új tervezet szerint is alap- és pótszabadságból áll, a munkavállalókat megillető éves szabadság mértéke megegyezik a hatályossal (azaz nem nő az életkori skála). A szabadságnapok számának változatlanul hagyásával egyetértünk, azonban továbbra is a hatályos szabályozás fenntartását tartanánk cél szerűnek, azaz hogy az életkor alapján járó napok ne pótszabadságként, hanem az alapszabadság részeként járjanak.

Egyetértünk azzal, hogy a szabadság kiadásának szabályai a megállapodásnak megfelelően kedvezően változnak: a munkavállaló 7 munkanap szabadsággal rendelkezik (5 munkanap helyett), ezt legfeljebb két részletben veheti igénybe. A szabadsággal a munkavállaló csak a munkaviszony első három hónapjában nem rendelkezhet, az előző változatban még hat hónap szerepelt, ez szintén kedvezőbb.

A szabadságból legalább 14 napot kell egybefüggően kiadni (az előző szerint 10 munkanapot, ez szintén kedvező változás).

A szabadság egynegyede csak kollektív szerződés alapján vihető át az esedékességet követő év március 31-ig. Kedvezőtlen változás ugyanakkor, hogy a felek megállapodása alapján a szabadság (az alapszabadság és az életkor alapján járó pótszabadság) egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki a munkáltató. Ezt a javaslatot elutasítjuk.

5. Rendkívüli munka mértéke

A megállapodásnak megfelelően kedvező irányba változott a munkáltató által elrendelhető éves túlmunka mértéke, a munkáltató teljes napi munkaidő esetén évi 250 óra túlmunkát rendelhet el, kollektív szerződés pedig legfeljebb évi 300 órát írhat elő.

6. Rendkívüli munka ellentételezése

Az egyeztetések ellenére sem változott a túlmunka ellentételezésének szabályozása. Továbbra sem értünk egyet azzal, hogy a munkáltató döntése alapján jár szabadidő vagy 50 % bérpótlék. Úgyszintén elutasítjuk az új Javaslatnak azt a rendelkezését, miszerint a felek megállapodása alapján a szabadidő a tárgyévet követő év december 31. napjáig is kiadható.

7. Jövedelemcsökkenést okozó intézkedések, pótlékok

Az egyeztetések során megállapodás volt abban is, hogy az új Munka Törvénykönyve elfogadása nem járhat jövedelem-kieséssel. Nyugtázzuk, hogy a Javaslat ismét tartalmazza a műszakpótlék intézményét. Eszerint műszakpótlék a több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalónak jár, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén, ha a beosztás szerinti napi munkaidője kezdetének időpontja rendszeresen változik. A műszakpótlék mértéke harminc százalék. (A hatályos Mt. szerint éjszakai munkavégzés esetén 15 %-os bérpótlék, a többműszakos munkaidő-beosztásban, illetve a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalónak 15 %-os délutáni, illetőleg 30%-os éjszakai műszakpótlék jár. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a délutáni műszak után további öt, az éjszakai műszak után további tíz százalék műszakpótlék illeti meg.)

Éjszakai munkavégzésre – a műszakpótléokra jogosult munkavállaló kivéve – tizenöt százalék bérpótlék jár, feltéve, ha az éjszakai munkavégzés tartama az egy órát meghaladja.

8. Kártérítés szabályai

Az egyeztetés során a munkavállaló kártérítési felelősségével kapcsolatban az a megállapodás körvonalazódott, hogy gondatlan károkozás esetén a munkavállaló legfeljebb négyhavi átlagbérével felel, ennek mértékét a kollektív szerződés nyolchavi átlagbér összegére emelheti.

Pozitívum, hogy a Javaslat elvetette a teljes kártérítés főszabályként való alkalmazását. Ugyanakkor a megállapodással ellentétben, hogy a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló nyolc havi távolléti díjának összegét; szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén viszont a teljes kárt kell megtéríteni (a tervezet nem tisztázza, de



A LIGA Szakszervezetek rövid véleménye az új Munka Törvénykönyve tervezetéről

feltehetőleg akkor súlyosan gondatlan a károkozás, ha a munkavállaló látja magatartása következményeinek a lehetőségét, de könnyelműen bízik azok elmaradásában). Ezzel a kollektív szerződés szerepe is gyengülhet.

Új elem, hogy a bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli. Ez szintén előrelépés.

9. Kollektív szerződés

A tárgyalások során egyezség született abban, hogy a munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető. Ennek a javaslat megfelel. Ugyanakkor a kollektív munkaügyi kapcsolatok rendszerének szabályozásával továbbra sem értünk egyet.



II. Kollektív munkaügyi kapcsolatok

Az új tervezet az eredeti tervezethez képest a kollektív munkaügyi kapcsolatok szabályozási koncepcióján nem változtat. Mindkét tervezet alapvetően változtatja meg a munkaügyi kapcsolatok rendszerét, a hangsúlyt az érdekképviseleti formák helyett messzemenőig a képviseleti forma felé tolva. A szakszervezeti jogok szabályozásának célja elsősorban a szakszervezetek létrejöttének, működésének, működőképessége fenntartásának biztosítása kell, hogy legyen, valamint, hogy az érdekképviseleti funkciót a szakszervezetek el tudják látni, a munkavállalók érdekeinek hatékony védelme valósulhasson meg. A tervezet ezzel szemben az érdekképviseletek ellehetetlenítését és az érdekképviseleti funkciók kiüresítését célozza.

1. Üzemi tanács

Az üzemi tanácsok szabályozása néhány apró eltéréstől eltekintve változatlan. Az együttdöntési jog az eredetihez képest szűkül, mivel a jóléti célú ingatlanok, intézmények hasznosítása tekintetében nem áll fenn e jogosultság, csak a jóléti célú pénzeszközök tekintetében marad meg.

2. Szakszervezet

A tervezet szerint a törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik meg. Ez szűkítő feltétel az eredetihez képest, amely nem tett különbséget a szakszervezetek közt.

Bekerült a tervezetbe az a rendelkezés, miszerint a szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján –

gazdasági- és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni. A képviselet köre a hatályostól eltér, az Mt. szerint ugyanis a szakszervezet a tagját annak élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben képviselheti.

Változatlanul fennmaradnak az alábbi jogok:

A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.

A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni.

Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

A szakszervezet a törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal, vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közze tegye.

A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a



A LIGA Szakszervezetek rövid véleménye az új Munka Törvénykönyve tervezetéről

► munkáltatóval, vagy ennek érdekképviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaik- kal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

A szakszervezet képviselőjében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

Az eredetihez képest új elem a munkajogi védelem szabályozása.

A védelem kizárólag a munkaviszony munkáltató által felmondással történő megszüntetése esetén illeti meg a választott szakszervezeti tisztségviselőt (a felmondás a hatályos Mt. rendes felmondásának felel meg, a hatályos szerinti rendkívüli felmondás nem tartozik ide). A hatályoshoz hasonlóan a munkáltató az intézkedését (felmondás) megelőzően köteles kikérni a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértését. A szakszervezet a munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indoka-

it tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

Fontos változás a hatályoshoz képest, hogy a munkajogi védelem kizárólag a kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezetnél választott tisztséget betöltő és a szakszervezet által megjelölt munkavállalót illeti meg (kollektív szerződéskötésre az a szakszervezet jogosult, amelynek a munkavállalók legalább 10%-a a tagja).

A szakszervezet minden, önállóan minősülő telephelyen jogosult legfeljebb egy munkavállalót megjelölni, azaz telephelyenként egyetlen tisztségviselőt illethet meg a védelem. (Önállóan minősül a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik.)

A szakszervezet csak akkor jogosult másik védelemre jogosult munkavállalót megjelölni, ha az elsőként megjelölt munkavállaló munkaviszonya vagy tisztsége megszűnt. A szakszervezet az egyetértés gyakorlására jogosult szervről a munkavállaló megjelölésével egyidejűleg tájékoztatja a munkáltatót.

Szintén új a munkaidő-kedvezmény szabályozása.

A munkaidő-kedvezmény a munkajogi védelemhez kötődik: azt a tisztségviselőt illeti meg, akit a szakszervezet a fentiek szerint megjelölt, mint védelemre jogosultat. Az ilyen tisztségviselőt feladata ellátása érdekében a beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét legalább tíz nappal korábban be kell jelenteni. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

Az eredeti változatnak az a rendelkezése kimaradt az új tervezetből, miszerint a szakszervezet képviselője a konzultáció tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól és ennek tartamára távolléti díj jár.

3. Kollektív szerződés

Kollektív szerződést az a szakszervezet köthet, amely tagjainak száma eléri a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát. Új elem, hogy e szakszervezetek együttesen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére. A munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető.

Szintén új rendelkezés, hogy az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a taglétszámra vonatkozó feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.

Az „egy munkáltató – egy kollektív szerződés” elvéhez igazodva a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállaló kiterjed.

További változás a kollektív szerződés kötésének tervezett szabályozásában nincs.

A szabályozási koncepciót továbbra is elutasítjuk. A kollektív munkaügyi kapcsolatok rendszerének egyes szabályozási kérdéseire vonatkozó konkrét javaslataink a mellékletben olvashatók.

KÖZLEMÉNY

(a támogatóink által felajánlott SZJA 1%-ának a felhasználásáról)

Az „Alapítvány a Vasutasokért” Alapítvány (1146. Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/A., adószáma: 18077524142) tájékoztatja támogatóit, hogy az APEH az Önök által felajánlott támogatások átutalásaként 2010. évben az alábbi pénzeszközöket utalta át alapítványunk számlájára.

Előző évi évi támogatás SZJA 1 %-ának maradványa	0 eFt
2009. évi támogatás: SZJA 1 %-a	513 eFt
Összesen:	513 eFt

Alapítványunk az átutalt 513 eFt-ből a hátrányos helyzetű vasutasok és családtagjaik pályázat útján történő támogatására 2010. év II. félévében 351 eFt-ot, 2011. I. félévében 162 eFt-ot használt fel, tehát a 2009. évi 1 %-os SZJA támogatást az Alapítvány teljes egészében felhasználta.

Ismételten szeretnénk megköszönni támogatóink felajánlásait, mellyel segítették a hátrányos helyzetű vasutasok és családtagjaik sorsának jobbrafordulását.

Budapest, 2011. szeptember 30.

Hangonyi Zoltán
kuratórium elnöke

A VODAFONE-RÉSZLETEKET KERESD A VDSZSZ TERÜLETI IRODÁIN AZ ALÁBBI VASÚTI SZÁMOKON:

01-19-19 **Budapest:** Dózsáné Bernáth Beatrix, Deutsch Tibor ♦ 03-29-75 **Debrecen:** Nagy Gábor, Dobóné Galgóczy Ildikó ♦ 04-52-29 **Miskolc:** Cseh Béla, Farkasfalvi Vilmos
♦ 05-20-81 **Pécs:** Horváth Gabriella ♦ 06-15-63 **Szeged:** Veréb Olga, dr. Pusztai Edit
♦ 07-14-43 **Szombathely:** Derdák Jánosné ♦ 03-33-27 **Záhony:** Simonné Balogh Emese

A LIGA Szakszervezetek rövid véleménye az új Munka Törvénykönyve tervezetéről



III. A tervezet és Magyarország nemzetközi jogi kötelezettségeinek viszonya



Az egyeztetések során a Kormány ígéretet tett arra, hogy a Munka Törvénykönyve egyetlen olyan rendelkezést sem tartalmaz majd, amely Magyarországnak nemzetközi jogi kötelezettségeivel ellentétes lenne.

A Javaslat korábban vitatott főbb rendelkezései az alábbiak:

1. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményeibe ütköző rendelkezések

A KÖTELEZŐ LEGKISEBB MUNKABÉR

Az eredeti tervezet szerint a kötelező legkisebb munkabér összegét és hatályát a Kormány állapítja meg. Ez ellentétes az ILO 26. sz. Egyezménye 3. cikkének (2) bekezdésével, amely szerint a minimálbér megállapításába be kell vonni az érintett munkaadók és munkavállalók képviselőit is, s velük a megállapítás előtt konzultálni kell. Az új tervezet bevonja a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsot a minimálbér megállapításának folyamatába, így az új szöveg már vélhetően eleget tesz az ILO egyezményben foglaltaknak.

MUNKABÉR-ELSZÁMOLÁS

A tervezet szerint a havonta kifizetett munkabér elszámolásáról naptári évenként, vagy a munkavállaló kérésére, illetve a munkaviszony megszűnésekor kell írásbeli tájékoztatást adni. Az eredeti szövegből hiányzott, hogy a munkáltató köteles lenne tájékoztatni a munkavállalót az írásbeli tájékoztatás lehetőségéről. Ez a rendelkezés nem volt összhangban az ILO 95. sz. Egyezményének 14. cikkével, amelynek alapján a munkáltatónak legalább fel kell hívnia – hitelt érdemlően bizonyítható formában – a munkavállaló figyelmét a havi elszámolás kérésének lehetőségére. Az új tervezet ennek eleget tesz.

Az eredeti Javaslat 156. § alapján az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló az elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült. Az ilyen, esetleg valóban túlfizetett munkabér nem vonható le azonban automatikusan, „előlegként” a munkavállaló munkabéréből, mivel ez a megoldás nincs összhangban az ILO 95. sz. egyezményének 6. cikkével, amely szerint tilos korlátozni a munkavállalónak a munkabér feletti rendelkezési jogát. Az új tervezet változatlanul tartalmazza a kifogásolt rendelkezést.

KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG

A Javaslatnak a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó II. rész 9. fejezete a munkáltató kártérítési felelősségét az ellenőrzési körébe eső körülmények által okozott károk megtérítésére korlátozza. Ez a megoldás nincs összhangban az ILO-nak Magyarország által ratifikált 17. és 42. sz. egyezményeivel, amelyek a munkavállalók kártalanításáról rendelkeznek. Az új tervezet változatlanul tartalmazza a kifogásolt rendelkezést.

ÜZEMI TANÁCS

A Javaslat III. rész 2. fejezete nem biztosít az üzemi tanácsi tagok számára munkajogi védelmet. Ezt az ILO 135. sz. egyezménye, de a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó valamennyi EU irányelv is előírja.

Nem tartalmaz fizetett képzési lehetőséget a Javaslat az üzemi tanácsi tagok számára. Ezt az ILO-nak a fizetett tanulmányi szabadságról szóló, s Magyarországnak által ratifikált 140. sz. egyezménye a munkavállalók munkahelyi képviselői számára előírja.

A Javaslat 252. §-a az üzemi tanács feladatává teszi a munkavi-

A LIGA Szakszervezetek rövid véleménye az új Munka Törvénykönyve tervezetéről

szonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérését. Ez klasszikus szakszervezeti feladat, így a Javaslat megsérti az ILO 135. sz. egyezményének 5. cikkét, amely nem engedi meg az üzemi tanács felhasználását a szakszervezetek gyengítésére.

A Javaslat 257. §-a kollektív szerződés hatályának, valamint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet hiányában – kollektív szerződés-kötési joggal ruhazza fel az üzemi tanácsokat. Ez a szabály versenyhelyzetbe hozza a munkahelyeken az üzemi tanácsot a szakszervezetekkel, amelyet az ILO 135. egyezményének 5. cikke tilt.

Az új tervezet változatlanul tartalmazza a kifogásolt rendelkezéseket.

MUNKADŐ-KEDVEZMÉNY

Az eredeti Javaslatnak a szakszervezetekről szóló III. rész 3. fejezete nem biztosított munkaidő-kedvezményt a szakszervezeti tisztviselők számára. Ez ellentétes az ILO 135. egyezményének 2. cikkével, amely olyan mértékű kedvezmény biztosítását írja elő, amely a munkavállalók képviselői számára lehetővé teszi feladataik gyors és hatékony elvégzését. Az új tervezet biztosít munkaidő-kedvezményt, azonban kérdéses, hogy annak mértéke a munkavállalók képviselői számára lehetővé teszi-e feladataik gyors és hatékony elvégzését.

Továbbra sem tartalmaz fizetett képzési lehetőséget a tervezet a szakszervezeti tagok számára. Ezt az ILO-nak a fizetett tanulmányi szabadságról szóló, s Magyarország által ratifikált 140. sz. egyezménye a munkavállalók munkahelyi képviselői számára előírja. A tervezet tehát továbbra sem felel meg az ILO egyezményben foglaltaknak.

MUNKAJOGI VÉDELEM

Az eredeti Javaslatnak a szakszervezetekről szóló III. rész 3. fejezete nem biztosított munkajogi védelmet a szakszervezeti tisztviselők számára.

A munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló 135. sz. ILO Egyezmény a szervezkedési jogokat veszélyeztető minden megkülönböztetés elleni védelem nyújtásának jegyében előírja, hogy a munkavállalók üzemi képviselőit (köztük a szakszervezeti tisztviselőket) hatékony védelemben kell részesíteni minden olyan hátrányos intézkedés ellen (beleértve a felmondást is), amelynek indoka az érintett munkavállaló üzemi képviselői minősége vagy ilyen jellegű tevékenysége, szakszervezeti tagsága vagy részvétele a szakszervezet tevékenységében.

A 143. sz. ILO Ajánlás szerint a munkavállalók képviselőinek megfelelő védelemben kell részesülniük bármely, velük szemben alkalmazott hátrányos tartalmú cselekedettel szemben, beleértve a felmondást is, amely a szakszervezeti tevékenységben való részvételükön alapszik.

Kérdéses, hogy az új tervezet munkajogi védelemre vonatkozó rendelkezései hatékony védelmet biztosítanak-e a szakszervezeti tisztviselőknek, így az is, hogy eleget tesz-e a tervezet a 135. sz. Egyezménynek. A választott megoldás előidézheti az ILO 87. és 98. sz. Egyezményének megsértését is, mivel a munkajogi védelem 10%-os szervezetségi szinthez kötése a szervezkedési szabadság sérelmével járhat.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Az eredeti Javaslat 272. §-a szerint a kollektív szerződés hatálya a jogutód munkáltatónál legfeljebb egy évig marad fenn. A 2001/23 EK irányelvben ez csak a minimum, a főszabály ezzel szemben a kollektív szerződésnek az alkalmazása annak lejártáig. A Javaslat így a kollektív szerződésben biztosított magasabb védelmi szint lerontását javasolja. A kollektív szerződések támogatására Magyarország az ILO 87. és 154. sz. egyezményének, valamint az Európai Szociális Karta 5. cikkének ratifikálásával is kötelezettséget vállalt. Az új tervezet változatlanul tartalmazza a kifogásolt rendelkezést.

Az eredeti Javaslat 266. §-a alapvetően a felekre bízta a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges partnerek kiválasztását. Ezzel lehetővé vált volna az egyes szakszervezetek közti önkényes megkülönböztetés. A szakszervezeti jogok csorbításának „köszönhetően” lehetővé vált volna, hogy a munkáltató egyes érdekképviseleteket elle-

hetetlenítsen, míg a neki tetsző, vagy akár a közrehatásával létrehozott, tőle függő szakszervezetek működését erősítse a neki kedvező kollektív szerződés létrehozása érdekében. Így közvetve a szervezkedési szabadság sérelme valósulhatott volna meg, amely nemzetközi kötelezettségvállalásokkal ellentétes (ld. ILO 87., 98. Egyezmény). Az új tervezetben a kollektív szerződéses partner kiválasztásának lehetősége már nem szerepel, a 10%-os szervezetséget elérő szakszervezetek együttesen jogosultak kollektív szerződést kötni.

Továbbra is sérti azonban a tervezet a kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló 154. ILO Egyezményt is. Nem tesz eleget az egyezmény 3. cikkében foglaltaknak, amely előírja, hogy az üzemi képviselők léte nem használható fel az érintett munkavállalói szervezetek helyzetének gyengítésére. Ellentétes az egyezmény 5. cikkében foglaltakkal, amely szerint a kollektív tárgyalások elősegítésére a nemzeti körülményeknek megfelelő intézkedéseket kell tenni, többek közt azzal a céllal, hogy az egyezmény alá tartozó tevékenységi ágakban működő valamennyi munkaadó és munkavállalói csoport lehetőséget kapjon a kollektív tárgyalások folytatására, elősegítse a munkaadói és munkavállalói szervezetek közötti konzultáció szabályainak kialakítását, illetve a kollektív tárgyalások folytatását ne gátolhassa az alkalmazandó eljárási szabályok hiánya, vagy azok elégtelen vagy nem megfelelő volta. Végül sérülhet az egyezmény 8. cikke, miszerint a kollektív tárgyalások elősegítésére szolgáló intézkedések nem hozhatók meg, vagy nem alkalmazhatók oly módon, hogy azok gátolják a kollektív tárgyalások szabadságát.

2. Az Európai Unió jogába ütköző rendelkezések

Az új tervezet többnyire nem küszöböli ki az eredeti szöveg azon hiányosságait, amelyet az Európai Unió jogának való meg nem felelés okán korábban jeleztünk.

MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN BEKÖVETKEZŐ VÁLTOZÁS

A szabályozás továbbra sem felel meg a vonatkozó (2001/23/EK) irányelvnek:

Az irányelv 3. cikk első bekezdéséből következik, hogy az átvétel időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek változatlanul szállnak át az átadóról az átvevő munkáltatóra, azaz ezek a jogok és kötelezettségek a jogutódlás miatt nem módosíthatók. Ezt az új tervezet sem hangsúlyozza.

A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége esetében megkérdőjelezhető, hogy az üzemi tanácsnak van-e egyáltalán a tájékoztatáshoz joga, teljes egészében hiányzik a konzultációs jogra való hivatkozás és annak szabályozása az EU irányelvnek 7. cikkével összhangban.

A hatályos Mt. a tájékoztatás és konzultáció jogát munkáltatói jogutódlás esetében elsődlegesen a munkáltatónál képviseltettel rendelkező szakszervezetek számára biztosítja. A Javaslat e jogot átadja az üzemi tanácsoknak, üzemi tanács hiányában automatikusan az érintett munkavállalók képviselőire ruhazza ezeket a jogokat, függetlenül attól, hogy működik-e szakszervezet az adott munkáltatónál. Az EU irányelv 2. cikk c) pontja a munkavállalók képviselői alatt a tagállam jogában, illetve gyakorlatában ilyennek minősülő képviselőket tekint. A magyar jogban és gyakorlatban pedig a munkavállalók képviselői elsődlegesen a szakszervezetek, bizonyos körben (a részvételi jogok körében) pedig az üzemi tanácsok. Ezért e jog is elsősorban a szakszervezeteket illetné meg, ennek hiányában az üzemi tanácsot, s csak e kettő hiányában az érintett munkavállalók képviselőit. Az a rendelkezés, amely üzemi tanácsok hiányában „helyből” kihagyja a szakszervezeteket, ezért ellentétes az irányelv céljával és rendelkezéseivel. Úgyszintén a szakszervezetek háttérbe szorítását jelzi, hogy az új tervezet az értelmező rendelkezésekben a munkavállalói képviselők közt a szakszervezeti tisztviselőket fel sem sorolja.

Alláspontunk szerint nincs összhangban az EU irányelvvel a tájékoztatásra előírt időtartam mértékének (15 nap) meghatározása sem.

Az irányelv 4. cikk (2) bekezdése azt írja elő, hogy a munkáltató felelősségét kell megállapítani, ha a munkavállaló jogutódlás esetén

A LIGA Szakszervezetek rövid véleménye az új Munka Törvénykönyve tervezetéről

azért kénytelen megszüntetni a munkaviszonyát, mert a rá irányadó új munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása miatt a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna. Ennek az új tervezet sem tesz eleget.

HATÁROZOTT IDŐTARTAMÚ MUNKAVISZONY

A Javaslat nem tartalmazza a hatályos Mt. azon rendelkezését, miszerint a határozott idejű munkaviszonyt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni, ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul. A Javaslat ezt a védelmet a határozott idejű munkaviszony hat hónapon belüli ismételt létesítésére vagy meghosszabbítására szűkíti le.

A hatályos Mt. rendelkezése az EU 1999/70/EK irányelv alapján került be az Mt.-be. Álláspontunk szerint ennek a szabálynak az elhagyása ellentétes volna az irányelv mellékletét képező szociális partneri megállapodás 5. cikkével, amely cikk csak a szociális partnerekkel való konzultáció után engedi meg a választást a különböző védelmi rendelkezések közül. A magyar jogalkotó tehát a szociális partnerekkel való konzultáció nélkül nem választhat az irányelvben szereplő védelmi lehetőségek közül. Sérti a Javaslat továbbá az irányelv mellékletének 8. szakasz 3. pontját is, amely szerint ez a megállapodás nem lehet hivatkozási alap a munkavállaló már meglévő védelmi szintjének lerontására. A Javaslat pedig éppen ennek a védelmi szintnek a lerontását tartalmazza.

A MUNKÁLTATÓ TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉGE

A munkaszerződés megkötését követően a munkavállalónak adott tájékoztatás szabályozásánál az eredeti Javaslat 46-47.§-a nem felelt meg a 91/533/EGK irányelv rendelkezéseinek, így nem tett eleget teljes mértékben a 2. cikk i)-j) pontjában foglaltaknak (irányadó munkahét időtartama, kollektív szerződést kötő felekről való tájékoztatás), valamint a 2. cikk 2. bekezdés a) pontnak (a munkaszerződést kötő felek személyes adatai). Az új tervezet e hiányosságot csak részben pótolja, a szöveg kiegészült azzal, hogy a munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell.

KIKÜLDÖTT MUNKAVÁLLALÓK

Továbbra is hiányzik a Javaslatból a kiküldött munkavállalókra vonatkozó 96/71/EK irányelv alapján szükséges szabályozás.

A FELMONDÁSI TILALMAK

Az eredeti Javaslat nem felelt meg a szülői szabadságról szóló irányelvnek, mivel lehetővé tette a felmondás közlését a várandósság, szünelési szabadság, a gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság tartama alatt.

Az új tervezet szerint ezen időtartamok alatt a munkavállalót felmondási védelem illeti meg. A tervezet azonban továbbra is ellentétes lehet a szülői szabadságról szóló, felülvizsgált 2010/18/EU irányelvvel: Az irányelv többek közt hangsúlyozza: a férfiakat ösztönözni kell, hogy a családi kötelezettségekből egyenlő részt vállaljanak, a szülői szabadságot úgy kell biztosítani, hogy annak egy része a szülők közt át nem ruházható legyen, biztosítani kell a munkavállaló visszatérését korábbi munkahelyére, biztosítani kell, hogy a visszatérő szülő kérhesse munkaidejét, munkarendje megváltoztatását, védelmet kell biztosítani a szülői szabadságot igénybe vevő vagy kérelmező munkavállalókkal szembeni kedvezőtlenebb bánásmód vagy a munkavállaló elbocsátása ellen stb. Mindezen követelményeknek a tervezet nem tesz eleget maradéktalanul (pl. nem biztosítja kifejezetten a korábbi munkahelyre visszatérést, a részmunkaidő kikötését csak a gyermek hároméves koráig biztosítja, a férfiakat nem ösztönzi a családi szerepvállalásra stb.

CSOPORTOS LÉTSZÁMCSÖKKENTÉS

A konzultációs kötelezettség körében a konzultációra jogosult felek felsorolása során a szakszervezetek kimaradnak, azaz az új tervezet sem tekinti e szempontból a munkavállalók képviselőinek a szakszervezeteket, ami sérti az erre vonatkozó 98/59/EK irányelv rendelkezését is (hasonlóan a munkáltatói jogutódlásnál írtakhoz).

Egyik tervezet sem orvosolja azokat a hiányosságokat, amelyeket a hatályos Mt. is tartalmaz: elsősorban a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük való konzultáció időtartamának túl sematikus és általánosságban is rövid volta miatt. Ez az időtartam jelenleg sincs összhangban a csoportos létszámleépítésre vonatkozó EU irányelvvel, amely megfelelő időt kíván meg ezekre, s a munkaviszony próbaidő alatti megszüntetése szintén nincs rendezve a szabályozásban.

MUNKAI DŐ SZABÁLYOZÁSA

Továbbra sincs összhangban a munkaidő-szervezésről szóló 2003/88/EK irányelvvel a munkavállaló beosztása szerinti heti munkaidejének szabályozása, mivel a tervezet differenciál a beszámítás körében az egyes rendkívüli munkaidők között. Ellentétes az irányelvvel a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarend fogalma, a munkaidőkeretre, a napi, illetve heti pihenőidőre vonatkozó szabályozás is.

A tervezet továbbra is lehetővé teszi munkaidőkeret hiányában a munkaidő beosztását úgy, hogy a heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott ún. elszámolási időszak alatt kelljen teljesíteni. Ez a szabály véleményünk szerint a munkaidőkeret szabályainak kijátszása, amely nincs összhangban a munkaidő-szervezésről szóló 2003/88/EK irányelvvel.

SZABADSÁG KIADÁSA

A szabadság kiadásának szabályozása továbbra sincs összhangban az EU munkaidő irányelvvel (2003/88/EK), ami négy hét szabadság biztosítását írja elő. A tervezet által javasolt szabályozás nem garantálja a munkavállaló számára a 28 naptári nap mértékű rendes szabadságot.

ÜZEMI TANÁCS ÉS SZAKSZERVEZET KONZULTÁCIÓS JOGA

Az eredeti Javaslat 224. §-a szerint a munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt kezdeményezni abban az esetben, ha ez olyan tény, adat, információ nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekei, illetve működését veszélyeztetné. Ez nem felel meg az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelvnek, mely a Javaslatához képest szűkebben határozza meg az eltérési lehetőséget. Sérti továbbá az irányelvnek azt a szabályát, amely nem engedi meg a már adott védelmi szint lerontását az irányelvre hivatkozással.

A Javaslat rendkívül rövid időt állapít meg a tájékoztatásra és konzultációra (hét nap), ami ugyan minimum, de ez a szövegezés alapján, a gyakorlatban maximumként érthető és alkalmazható, emiatt is ellentétes az irányelvvel.

A Javaslat III. rész 3. fejezete nem biztosít a szakszervezetek részére olyan tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot, ami a munkáltatót kötelezné. A Javaslat az EU ilyen tárgyú irányelveiben meghatározott valamennyi tájékoztatási és konzultációs jogot az üzemi tanácsok részére tart fenn. Ez a megoldás – álláspontunk szerint – sérti az európai jogot, hiszen az a munkavállalók képviselőinek meghatározását e jogok szempontjából a tagállamokra bízta, de azok jogával és gyakorlatával összhangban. Magyarországon a munkahelyi szinten több mint 20 éve duális munkavállalói képviselő van a jog és a gyakorlat szerint is, ennek megfelelően e tájékoztatási és konzultációs jogokat is biztosítani kell mindkét típusú munkavállalói képviselő számára, de legalábbis – valamilyen elv mentén – azokat el kell osztani. Az a megoldás, amelyet a Javaslat választott, ennek megfelelően ellentétes az európai joggal.

A korábban is kifogásolt rendelkezések nem változtak, így a tervezet továbbra is ellentétes az EU joggal.

A LIGA Szakszervezetek rövid véleménye az új Munka Törvénykönyve tervezetéről

IV. Egyéb lényeges változások



► Az új tervezet az eredeti szöveghez képest főképp pontosításokat tartalmaz. Az eredeti tervezethez képest a főbb tartalmi módosítások az alábbiak:

Kikerül a tervezetből a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma és az ehhez kapcsolódó szabályozás.

Az egyenlő bánásmód követelményét a tervezet kibővíti, kiemelve, hogy azt a munka díjazásával kapcsolatban is érvényesíteni kell; kifejti a munka egyenlő értékének meghatározásánál irányadó szempontokat is.

Kikerül a tervezetből, hogy a jognyilatkozat ráutaló magatartással is kifejezésre juttatható.

Kikerül a tervezetből, hogy a munkavállaló egyes jognyilatkozatokat (pl. munkaviszony megszüntetése) csak személyesen tehet meg, így főszabály szerint nevében meghatalmazott is eljárhat.

A megállapodás egy példányát a munkáltató köteles a munkavállalónak átadni.

A határidőkre vonatkozó rendelkezéseket a tervezet pontosítja.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit is megfelelően alkalmazni kell.

A munkáltató személyében bekövetkező változás szabályai annyiban változnak az eredeti tervezethez képest, hogy a munkavállaló felmondási joga (amelyet arra alapozott, hogy munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára lehetetlenné válna vagy aránytalan sérelemmel járna) szűkül, mivel a felmondás jogát csak a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő harminc napon belül gyakorolhatja (ilyen esetben számára azok a juttatások járnak, amelyek munkáltató felmondás esetén járnának). Pozitívum, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályaitól az eredeti tervezet szerint nem lehetett eltérni, az új szöveg szerint viszont kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet.

A munkaszerződés tartalmi elemeinek meghatározásánál az új tervezet megszüntette az eredeti szövegben szereplő pontatlan rendelkezést, miszerint ha a munkavégzés helyét nem határozzák meg a munkaszerződésben, a munkavégzés helye az a hely, ahol a munkaszerződést megkötötték. Ehelyett a munkavégzési hely az a hely lesz, ahol a munkavállaló munkáját szokásosan végzi.

A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége azzal egészül ki, hogy a munkabérről való elszámolás módjáról is tájékoztatni kell a munkavállalót. Ezen kívül a munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá tájékoztatásban meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell. Ez az eredeti tervezetben nem szerepelt.

A munkáltató alapvető kötelezettségei kibővülnek azzal, hogy a foglalkoztatással élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

Az éjszakai munkát végző munkavállaló fogalmába tartozik az a munkavállaló is, aki rendszeresen éjszakai munkát végez (az eredeti tervezet szerint csak az a munkavállaló tartozna ide, aki várhatóan az éves munkaidőjének legalább egynegyedében éjszakai munkát végez).

A munkavállaló főkötelezettségei kibővülnek. A munkavállaló köteles a tervezet szerint munkatársaival együttműködni. A munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki. A munkavállalót munkaszerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján megillető munkabért csökkenteni nem lehet arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával ilyen díjazásban részesült. Ilyen díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt.

Bekerül a tervezetbe, hogy a munkavállaló a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapérré jogosult.

Az utasítás teljesítésének megtagadásához vezető okok sora szűkül: a munkavállaló nem köteles megtagadni az utasítást, ha az más személy életét, testi épségét veszélyeztetné, a megtagadás csak a más személy egészségét, illetve a környezetet veszélyeztető utasításokkal szemben kötelező.

A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülésre jogosító időtartamok köre bővül. Fennmarad a szoptatási munkaidő-kedvezmény (melyet az eredeti tervezet nem tartalmazott), mentesül továbbá a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége alól általános iskolai tanulmányok folytatása esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre, illetve a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét esetében. Ez az eredetihez képest előrelépés.

A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények szabályozása szintén kedvezőbb: a vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egy havi alapbére összegét (az eredetiben hathavi alapbér szerepelt). Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségzegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl (kétszeres értékelés tilalma).

A munkavállaló alapbérért a munkáltató nem egyoldalúan módosítja a gyermek gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság lejártával, hanem a munkabér módosítására ajánlatot tesz. Bővül az okok köre: ajánlatot kell tenni a szülési szabadság, a gyermeke harmadik életéve betöltéséig, valamint a gyermek személyes gondozása érdekében, a hozzátartozó ápolására, az önkéntes tartalékos katonai szolgálat tartására biztosított fizetés nélküli szabadság megszűnését követően.

Pontosítja a tervezet a munkaviszony megszűnésének körét: a munkaviszony megszűnik, ha a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik. Ez esetben az átadó legkésőbb a munkaviszony megszűnését megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról.

A „rendes felmondás” megjelölés helyett a tervezet a „felmondás” megjelölést használja.

A munkaviszony megszüntetésekor a bizonyítási teher a hatályos törvény szerinti formában marad fenn (bővebben ld. I.2. pont).

A felmondási tilalmak részben megmaradnak a tervezet szerint. Így a

A LIGA Szakszervezetek rövid véleménye az új Munka Törvénykönyve tervezetéről

munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság, a szülési szabadság, továbbá a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (a gyermek harmadik életévéig) tartama alatt. Várandósság esetében feltétel, hogy a várandósság tényéről a munkavállaló a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztassa. A gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság esetében a védelem az anyát illeti meg, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi. Az anyát a gyermek hároméves koráig abban az esetben is megilleti a védelem, ha nem veszi igénybe a szülési vagy a fizetés nélküli szabadságot.

A munkáltató személyében bekövetkező változás is szolgálhat a munkáltató felmondásának indokál, de kizárólagos oka nem lehet.

A tervezet szabályozza a „védett kor” intézményét (bővebben ld. I.3. pont).

A felmondási idő szabályozása a felmondási tilalmak változásához igazodóan módosul.

Új szabály, hogy végkielégítés illeti meg a munkavállalót munkáltatói jogutódlás esetén is, ha az átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik.

Az eredeti tervezetben is szerepelt, hogy a végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, a gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság időtartamát. Az új tervezet szerint figyelembe kell venni a szülési szabadság tartamát is.

A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor, megszűnésekor csak abban az esetben kérhet írásos értékelést a munkáltatótól, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt. Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeinek szabályozása jelentősen változik. Az eredeti szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt, a kártérítés összege a bíróság mérlegelésétől függően legfeljebb a munkavállaló 18 havi távolléti díjának megfelelő összeg lehetett volna. Ez anyiban változik, hogy a tervezet csak a munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés mértékét maximálja, az nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. A munkavállaló ezen túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya jogellenesen nem felmondással szűnt meg vagy munkaviszonya megszűnésekor nem részesült végkielégítésben.

A felmondási tilalmak szabályozásához igazodva bővül azon körülmények sora, amelyek fennállása esetén a munkavállaló kérheti a munkaviszony helyreállítását: a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe, felmondási tilalmat, választott szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmét biztosító rendelkezésekbe ütközött, a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt, vagy ha a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

Ha a munkavállaló szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyt, a munkáltató által követelhető kártérítés összege is legfeljebb 12 havi távolléti díjnak megfelelő összege (az eredeti tervezet a kártérítés összegét nem maximalta).

Kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet a munkavállaló értékelését, illetve a munkaviszony helyreállítását szabályozó rendelkezésektől is.

Az éjszakai munka definíciójából kikerül, hogy a 22 és 6 óra közti munkavégzés csak akkor minősül éjszakai munkának, ha a munkavégzés tartama az egy órát meghaladja.

Bekerül a tervezetbe, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat.

A munkaidő-keret szabályozása érdemben nem változik.

Szűkíti a tervezet a kötetlen munkarend megállapításának lehetőségét, arra csak a munkakör sajátos jellegére tekintettel van mód.

Bővül a vasárnapi munkavégzés eseteinek köre, vasárnapra rendes munkaidő beosztható társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy kül-

földre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén, illetve külföldön történő munkavégzés során is.

A munkaközi szünet szabályozása egyrészt kedvezőbb, mivel bekerül a tervezetbe, hogy a munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával, legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni, valamint hogy ha több részletben adják ki, (15 helyett) legalább húsz percet elérő részletre van lehetőség. Ugyanakkor a munkaközi szünet minimuma az eredeti szövegben szereplő 30 perc helyett a hatályos Mt.-nek megfelelő szintre, 20 percre csökken.

Positívum, hogy kollektív szerződésben nem lehet általános jelleggel 8 óra napi pihenőidőt előírni. (Lehetséges viszont az osztott munkaidőben, a megszakítás nélküli, a több műszakos, az idényjellegű tevékenység keretében, valamint a készenléti jellegű munkakörben, kollektív szerződés nélkül is, ez az eredeti szövegben is szerepelt.)

Kedvezőtlen változás, hogy a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében nem kötelező a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot beosztani. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kivevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható, ennek azonban nem kell a vasárnapot is magában foglalnia.

A rendkívüli munkaidő törvény szerinti maximuma évi 250 óra (kollektív szerződésben 300 óra).

Készenlétet akkor is el lehet rendelni a heti pihenőidőre, ha a megelőző 168 órában a munkavállaló készenlétet teljesített (havi 4 alkalommal).

A munka- és pihenőidőre vonatkozó eltérő szabályokat a várandósság megállapításától a gyermek hároméves koráig, a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig (mindkettnél egyéves kor helyett), vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor kell alkalmazni. Az ilyen munkavállalónak ügyelet nem rendelhető el.

Bővül azon időtartamok sora, amelyet a szabadság szempontjából figyelembe kell venni. Így jár szabadság az alábbi, munkában nem töltött időtartamokra is: a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés, a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség, szoptatási munkaidő-kedvezmény, általános iskolai tanulmányok folytatása esetén a képzésben való részvételhez szükséges idő, a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét, továbbá a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartam.

A szabadságot megváltani nem lehet, csak a munkaviszony megszűnésekor.

A szabadság egynegyede csak kollektív szerződés alapján vihető át az esedékességet követő év március 31-ig. Azonban kedvezőtlen, hogy a felek megállapodása alapján a szabadság (az alapszabadság és az életkor alapján járó pótszabadság) egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki a munkáltató.

A szülési szabadság jár az örökbefogadó nőnek is. Positívum, hogy az apának gyermeke születése esetén 5 munkanap pótszabadság jár (az előző változat szerint fizetés nélküli szabadság járt volna).

Új rendelkezés, hogy a munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevétele legalább tizenöt nappal korábban írásban bejelenti. A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

Kedvező, hogy kollektív szerződésben az előzőnél több kérdésben is el lehet térni a munkavállaló javára, így például a munkaközi szünet a munkaidő része lehet, de az egyes fogalmakra vonatkozó szabályoktól (pl. munkaidő, munkanap) is kollektív szerződés munkavállaló javára eltérhet.

A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállalók esetében a tervezet meghatározza a garantált bér minimális összegét, ez az alaphétfelének megfelelő összeg.

Vasárnapi pótlék továbbra sem illeti meg a vasárnap rendes munkaidőben dolgozó munkavállalók zömét, pótlék kizárólag a több műszakos tevékenység keretében, valamint a készenléti jellegű munkakör-

A LIGA Szakszervezetek rövid véleménye az új Munka Törvénykönyve tervezetéről

ben jár (az eredeti verzió szerint csak a kizárólag szombaton és vasárnap rész munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót nem illette volna meg vasárnapi pótlék).

Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, ötven százalékos bérpótlék jár.

A felek a bérpótlékok kifizetése helyett a bérpótlékokat is magában foglaló alapszabályok alapján állapíthatják meg. A felek a munkaszerződésben bérpótlék helyett, készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékokat magában foglaló havi átalányt állapíthatják meg.

A távolléti díjjal fizetett időtartamok köre bővül: távolléti díj illeti meg a munkavállalót a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy órára, illetve általános iskolai tanulmányok folytatása esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre is, viszont a bíróság vagy hatóság felhívására vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időre csak abban az esetben, ha tanúként hallgatják meg.

Új elem, hogy a munkavállalót az állásidőre járó béren, valamint a távolléti díjon felül bérpótlék is megilleti, ha a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult.

A minimálbér megállapításáról szóló rendelkezésekben megjelenik a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács: A kötelező legkisebb munkabér összegét és hatályát – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően – a Kormány állapítja meg. Felhatalmazást kap továbbá a Kormány, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott mértéket el nem érő munkabérek vásárlóerejének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékét és a béren kívüli juttatás ennek érdekében figyelembe vehető összegét – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően – rendelkezésben határozza meg.

Változik a távolléti díj kiszámítása. A műszakpótlékokat és az éjszakai bérpótlékokat a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje harminc százalékának megfelelő időtartamban műszak-, vagy éjszakai bérpótlékokra jogosító időszakban végzett munkát. Az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékokat a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi kilencvenhat óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendelt el.

A munkabér utólag való elszámolásának kötelezettségétől a felek megállapodásban eltérhetnek. A munkabér-elszámolásnak olyannak kell lenni, hogy a munkavállaló havi bontásban ellenőrizni tudja az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét.

A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében, ha a részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, a munkabér ennek megfelelő időpontjában kell kifizetni, azonban az alapszabály felének megfelelő összegű előleget – legalább havonta – fizetni kell.

A munkáltatói kárfelelősség körében új elem, hogy a bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli. Kimaradnak a tervezetből az elmaradt munkabér kiszámítására vonatkozó szabályok. (A munkavállalói kárfelelősségről ld. 1.8. pont)

Változik a határozott idejű munkaviszony hat hónapon belüli újabb létesítésének szabályozása: határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő hat hónapon belüli meghosszabbítására vagy ismételt létesítésére a munkaszerződéstől független objektív ok fennállása esetén kerülhet sor, és nem sértheti a munkavállaló jogos érdekét (az eredeti szöveg – a tágabb – munkáltatói jogos érdekhez kötötte volna).

A tervezetben szerepel a bedolgozói munkaviszony, az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony, valamint a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony speciális szabályozása is, amelyekből főképp az utóbbi kategória aggályos. Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi

társulás, fejlesztési tanács, kisebbségi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik. (Többségi befolyás az a kapcsolat, amelynek alapján a befolyással rendelkező jogi személyben a szavazatok több mint ötven százalékával – közvetlenül vagy a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személy (köztes vállalkozás) szavazati jogán keresztül – rendelkezik.) Az ilyen munkavállaló munkabére nem haladhatja meg a külön törvényben meghatározott összeget. Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a felmondási idő törvényes mértékétől, a végkielégítés szabályaitól nem térhet el, rövidebb teljes napi munkaidőt nem állapíthat meg. Eltérő szabályok vonatkoznak az ilyen munkáltatóknál foglalkoztatott vezető állású munkavállalókra, így például a tulajdonosi jogokat gyakorló jogosult meghatározni ezeket a munkaköröket; a vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg; versenytitlimi megállapodást a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egy éves időtartamra lehet megkötöni, és a versenytitlimi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

Bekerül a tervezetbe a munkaerő-kölcsönzés, valamint az iskolaszövetkezet és tagja közti munkaviszony szabályozása.

A munkáltató által a munkavállaló kérelmére a munkaviszony megszüntetések (megszűnések) adott írásos értékelés valótlan tény-megállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti, a keresetlevelet a jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül terjesztheti elő.

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. Új elemként tisztázza a tervezet, hogy a megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

A keresetlevél benyújtására megállapított határidő elmulasztása miatt igazolással hat hónapig lehet élni.

A munkáltató, az üzemi tanács, vagy szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt öt napon belül fordulhat bírósághoz. A bíróság öt nap helyett tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság öt nap helyett tizenöt napon belül határoz.

A független munkaügyi vizsgálat szabályozásánál „A” és „B” verzió szerepel. Az „A” változat szerint a tanácsadó jogi szakvizsgálóval rendelkezik, más lényeges változás nincs. A „B” verzió szerint tanácsadói megbízást ügyvéd (európai közösségi jogász) vagy ügyvédi iroda (európai közösségi jogász irodája) láthat el ügyvédi megbízási jogviszonyban. Többletfeltétel a Magyar Ügyvédi Kamara által meghatározandó időtartamú joggyakorlat. A tervezet részletesen meghatározza a joggyakorlat számításának feltételeit, igazolásának módját, a munkaügyi tanácsadóként való nyilvántartásba vétel szabályait, az összeférhetetlenség szabályait, egyebekben hasonlóak a szabályok.

Az értelmező rendelkezéseknek a munkavállalói képviselő fogalmánál elhagyja a tervezet a választott szakszervezeti tisztségviselőt.

Meghatározza a tervezet, hogyan kell alkalmazni a törvény szabályait, ha külföldi munkáltató – harmadik személlyel kötött megállapodás alapján – a munkavállalót Magyarország területén foglalkoztatja.

A hatályba lépésre vonatkozóan a tervezet „A” és „B” változatot tartalmaz. Az „A” változat szerint a törvény hatálybalépéséről külön törvény rendelkezik. A „B” változat szerint a törvény 2012. január 1. napján lép hatályba. Egyes (pontosan meg nem jelölt) rendelkezések 2012. július 1. napján lépnek hatályba. A törvényhez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről külön törvény rendelkezik.

Készítette:
dr. Schneider Marianna

Demonstráció október 7-én a Tisztos Munka törvénykönyvéért



▶ Október 7-én a Tisztos Munka Világnapján a tisztos Munka törvénykönyvéért demonstrált a LIGA Ifjúsági Tagozata, sok vasutassal, VDSzSz-tagokkal.

A rendezvény központi témája a tisztos munkáért, tisztos munkakörülményekért való küzdelem. Célja a törvényhozók figyelmének felkeltése a tisztos foglalkoztatás feltételeinek megteremtésének fontosságára, különös tekintettel a Munka törvénykönyve tervezett módosítására, a munkavállalói jogok megőrzésére.

Akciókkal szeretnénk felhívni a figyelmet arra, hogy szinte rabszolgasorsba taszítják a tervezett változtatások a magyar munkavállalókat és ellehetetlenítik a szakszervezetek működését; éppen ezért a Fiatalok Ligája tiltakozásul rabszolgák és rabszolgatartók felvonulásából álló megmozdulást szervezett.

Nézd meg a videót és a további részleteket honlapunkon, az alábbi címen:

www.vdszsz.hu/zombi

Etikai kódex:

Bűn és bűnhődés

A tervezet jelenlegi formájában a vasutasok megalázására alkalmas leginkább, és mint ilyen nagyvonalúan összemosza a munkajogi szabályozást az etikai normákkal. Ez egyre mindenképp jó: a jogról a szankcionálhatatlan etikai mezsgyére terelődhet a hangsúly.

Kiemeltük, hogy az elvégzett munka a mérvadó a munkáltató számára, ezt azonban a Munka törvénykönyve kellőképpen szabályozza, ehhez képest az etikai kódexnek nincs joghatása.

A tervezet értelmében gyakorlatilag a besúgás eklektikusan elegyedne egyfajta titkosszolgálati módszerek – jogosulatlan – fel-

használásával: a nap 24 órájában jelenthetnék fel egymást a vasutasok, ráadásul az etikátlan viselkedés feltárásához például még helyszíni szemlére is sor kerülhet, de a közvetlen megfigyelés sem kizárható.

Mindezeket a Felügyelő Bizottság ellenőrizné, ami vaskos tudatlanágról árulkodik, hiszen az FB-k működését szabályozó törvényben nincs ilyen rendelkezés. Fura is lenne, ha az ellenőrzött ugráltathatná ilyen nemtelen eljárásokra a felügyelő bizottságot.

Az Etikai Kódex azonban egyes munkavállalói körökben még bevezetése előtt óriási népszerűsége telt szert, már ami a fel-

Még a konzultációra is alkalmatlan a MÁV Csoport egészére tervezett Etikai Kódex, ennek ellenére szeptember 30-án adtuk egy esélyt a dolognak, és nem is eredménytelenül.

jelentések számának ugrásszerű növekedését illeti.

Végül abban állapotunk meg, hogy a munkáltató elkezd gondolkodni egy új etikai kódex kidolgozásán, amihez felajánlottuk a segítségünket is. A cél a többi között az, hogy a vasutasok közötti szolidaritás növekedjen, és a vezetők a kódex tartalmát magukra nézve is kötelezőnek érezzék, ezáltal pedig javuljanak a munkavállalók körülményei.

Tisztújító ülés a **START** Társasági Szervezetnél

Szeptember 13-án tartotta tisztújító ülését a VDSzSz Szolidaritás START Társasági Szervezete.

Az Alapszabálynak megfelelően a területi és szakmai arányok figyelembevételével megválasztásra került a Társasági Választmány 31 tagja, valamint az Országos Választmányba delegálható 22 fő.

A START Társasági Szervezet vezető ügyvivőjének **Halasi Zoltánt** választották.

Egyéb tisztségek: Ügyvezető: **Járvás András**
Jegyző: **Czapák Terézia**
Öt fős ügyvivő testület: **Halasi Zoltán, Czapák Terézia, Deli Bertalan, Dózsáné Bernát Beatrix, Hornyák Ferenc**

Gratulálunk!

Megállapodás a **START**-nál

2011. szeptember 8-án megállapodást írtunk alá a MÁV-START Zrt-vel a Kollektív Szerződés felmondási jogának új feltételéről.

A megállapodás értelmében a Kollektív Szerződés felmondásának jogát – a menetrendváltás időpontjára tekintet nélkül – a felek négy hónapos felmondási határidővel gyakorolhatják abban az esetben, ha a tulajdonosi jogokat gyakorló szervezet a

MÁV-START Zrt., a MÁV-TRAKCIÓ Zrt. és/vagy a MÁV-GÉPÉSZET Zrt. társaságok integrációja vonatkozásában a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás időpontjáról döntést hozott.

NEMZETKÖZI HÍREK

Október közepén ügydöntő szavazás a vasútliberalizációról

Az Európai Parlament Közlekedési és Idegenforgalmi Bizottsága (TRAN) elhatalmasította az Első Vasúti Törvénycsomagról szóló ügydöntő szavazást 2011. október 11-re, mert 724 módosító javaslat született a tavaly szeptemberben az Európai Bizottsági által kiadott tervezet átalakítására.

A JAVASLATOK KOMPROMISSZUMOS MEGOLDÁST KERESNEK AZ ALÁBBI TÉMÁKBAN:

- A pályahálózat üzemeltetőjének függetlensége,
- Vasúti szolgáltatásokhoz való hozzáférés,
- Belföldi vasúti személyszállítás liberalizációja,
- Hatóság szerepe és hatásköre,
- Állami támogatás és díjszabás,
- Felhatalmazáson alapuló jogi aktusok,
- A Bizottság ellenőrzési feladatai.

A TRAN júliusban és augusztusban is összeült, hogy ezeket a kompromisszumos javaslatokat megtárgyalja. A TRAN maga is megosztott a belföldi személyszállítás liberalizációjának kérdésében.

A Közlekedési Miniszterek Tanácsa nem javasolta eddig a tevékenységek szétválasztásának szükségességét, illetve a belföldi vasúti személyszállítás liberalizációját. Emellett törölné a sztrájk esetére vonatkozó minimum szolgáltatások szintjének meghatározását. Azonban a Tanács támogatja a főbb vasúti tevékenységek szervezeti szétválasztását azokban az országokban, ahol a tulajdonos vasúttársaság vezető szerepet játszik a piacon.

A TRAN erősen kritizálta a Tanácsi szöveget, mondván, hogy túlságosan nacionalista, és inkább hátramozdítja az Egységes Európai Vasúti Piac kialakításának tervét.

A TRAN döntésétől függően november 8-án kerülne megrendezésre egy Európai Vasúti Akciónap. Ezen a napon minden szakszervezet olyan akció (szótájékoztató, demonstráció, sztrájk) hajt végre, amit a nemzeti törvényhozás lehetővé tesz.

NEMZETKÖZI HÍREK

Vigyázó szemetek Párizsra vessétek!

JELENTŐSEK VOLTAK A FENNAKADÁSOK PÉNTEK DÉLELŐTT A TELJES FRANCIA VASÚTHÁLÓZATON, MIUTÁN EGY ELLENŐR MEGKÉSELÉSE MIATT SPONTÁN SZTRÁJKOT HIRDETTEK AZ ELLENŐRÖK.

„A személyvonatok (TER) és a szuperexpresszek (TGV) esetében is nagy a fennakadás. Minden harmadik vagy minden negyedik vonat indul csak el” – közölte Guillaume Pepy, a francia állami vasúttársaság, az SNCF elnöke az RTL kereskedelmi rádióban.

A fővárosi régióban és a külföldre közlekedő szuperexpresszek (Thalys, Eurostar) vonalain a vonatok normál menetrendben indulnak, viszont a déli ország-részben és Lyon környékén gyakorlatilag teljesen leállt a vasúti közlekedés.

A fennakadások oka, hogy az ellenőrök egy jelentős része spontán munkabeszüntetést hirdetett szolidaritásul egy kollegájukkal, akit a Lyon-Strasbourg vonalon csütörtökön délután egy utas megtámadott.

Az elmezavarral küzdő támadót – akit a megsebesült ellenőr kollegáinak sikerült megfékezniük – a rendőrség őrizetbe vette. Az 54 éves vasutasat helikopterrel a besanconi kórházba szállították, ahol megműtötték, állapota stabil – közölte a csendőrség.

Az SNCF vezetője arra kérte a vasutasokat, hogy vegyék fel a munkát és ne büntessék tovább az utasokat, mert „nem ez a jó válasz” a támadásra. „Nagyon nagy az indulat, de nem szolgál semmire az utasokat megbüntetni, mert egy elmezavarodott által elkövetett ilyen őrült cselekmény nagyon ritka” – tette hozzá. Pepy azt is jelezte, hogy a nap folyamán tárgyalóasztalhoz ül a szakszervezetekkel. Az ellenőrök ugyanis a szakszervezetek támogatásával érvényesítették jogukat az azonnali munkabeszüntetésre, amelyet a munka törvénykönyve tesz lehetővé „súlyos és azonnali veszély” esetén.

Az SNCF arra kérte az utasokat, hogy amennyiben lehetséges, más közlekedési eszközzel induljanak útnak vagy pedig halasszák el utazásukat egy későbbi időpontra.

(Forrás: szakszervezetek.hu)

Egyik olvasónk október 6-án hajnalban lekapta fényképezőgéppel a Nemzetközi Urállomást

OKTÓBER 6-ÁN HAJNALBAN PONTOSAN A FEJÜNK FÖLÖTT SZÁLLT EL A NEMZETKÖZI URÁLLOMÁS, AHOGY AZT KORÁBBAN JELEZTÜK IS HONLAPUNKON.

Ennek mindenestre már nyoma is van: bár voltak helyek az országban, ahol felhős volt az ég, szerencsére Székesfehérváron egyik olvasónk lefotózta a ritka pillanatot.

Hajnali negyed hat, szurokfelete éjszaka, a képek a hosszú exponálás miatt világosak. Az Urállomás is emiatt húz csíkot maga után. Köszönjük, Petya.

Mi ez már, NASA?!



Máshol talán kisvonatozhatnál. Mi is kifejleszthettünk volna egy ilyen internetes játékot. Tüdjátok, olyat, ami- ben időre kell lerakni síneket, miközben a kisvonat megállíthatatlanul megy a pályán körbe.

De melyik vasutasnak van ideje ilyesmikkel szórakozni a számítógépén? Egyáltalán: kinek van ideje játékra manapság? Úgyis a nagyvasúttal foglalkozol egész munkaidőben. Épp elég.

Meg aztán a kisvonatos játék kifejlesztése talán drágább is lett volna, mint a mi Nagy Urállomás-figyelőnk. (Bár, ha azt vesszük, az úrkutatásnál nem sok minden drágább, talán a hadseregesdi, de az ma már úgyis az úrkutatás fémgorgácsa. Melléktermék.)

Mindegy. Tíz éve pár száz milliárd dollárt felpakoltak az égre, mi meg arra gondoltunk: telik az éjszakás szolgálat, cigizni úgyis kimész, vagy ha nem, hát akkor, legalább kiállsz az ablakba. Ha utazó vagy, megteszi a vonatablak is.

Cigi szájhoz, öngyújtó kattán, és ezt a mozdulatsort megtoldottuk annyival, hogy a forint árfolyam mélységéből felnézel az égre. Lehet, hogy amúgyis szoktad nézegetni. Szoktunk ilyeneket csinálni.

Csak most az a különbség, hogy ha a honlapunk fejlécében előre jelzett időpontban nézel föl az égre, hat kollégát láthatsz: ők is szolgálatban vannak, csak éppen 400 kilométerrel fölötted. Amire pedig elszívod a cigidet, a látomásnak is vége. Eddig tartott.

Meg aztán felhős is lehet az ég. De akkor is: feljössz ide a honlapunkra, kiírod, hogy legközelebb hány órákor, milyen irányba kell majd nézni. Aztán lehet, hogy melód lesz, vagy csak elfelejted az egészet: utána jut eszedbe, hogy hoppá. És lesz olyan is, amikor megnézed.

Mert miért ne?

AKCIÓS ÜDÜLÉS HAJDÚSZOBOSZLÓN



- Igényes új apartmanházban félpanziós ellátással és wellness-használattal.
- Az üdülő 5 db 2 ágyas, 4 db 2x2 ágyas saját fürdőszobás apartmannal rendelkezik.
- Az ár tartalmaz: bővített kontinentális reggelit, 2 fogásos vacsorát és a wellnesscentrum használatát.



Utó- és előszezon:

24 900 Ft/fő/3 éj
29 900 Ft/fő/6 éj (vasárnap-szombat)

Főszezon (2011. 06. 12.–2011. 08. 20.):

– 30 900 Ft/fő/3 éj
– 39 900 Ft/fő/6 éj (vasárnap-szombat)
Az ár tartalmazza a félpanziós ellátást plusz egyszeri alkalommal teljes



Üdülésicsekk- és Egészségpénztár-elfogadóhely.

A VDSzSz Szolidaritás tagjai részére az árakból 10% kedvezményt adunk!

Telefon:

06-52/270-432, 06-30/856-4990

www.primavilla.hu

Kedves Vasutas Kollégák!

SZERETNÉM FIGYELMÜKBÉ AJÁNLANI AZ ALÁBBI UTAZÁSI, NYARALÁSI LEHETŐSÉGEKET 2011-BEN:

VÁROSLÁTOGATÁSOK:

ISZTAMBUL, BARCELONA, PÁRIZS, WALES ÉS ÍRORSZÁG

NYARALÁSOK:

MONTENEGRO-SUTOMORE ÉS BUDVA, OLASZORSZÁG – SORRENTO ÉS VICO EQUENSE, SPANYOLORSZÁG – OROPESA ÉS CALELLA VALAMINT



Érdeklődés, bővebb információ: utiterv@freemail.hu
feketehegyek@freemail.hu

Telefonok: 20/ 9521-300; 70/ 627-1885