



LIGA HÍRLEVÉL

Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája

2011. November

A VIII. Magyar Munkajogi Konferencia

Visegrád, 2011. október 11-13.

„VÁLASZÚTON – Egy új munkajogi szabályozás küszöbén?”

Az idei konferencia mottója már nem csupán egy jövőbe mutató kérdés, hanem most már tényként kezelendő, a Kormány megtárgyalta az új Munka Törvénykönyvét, melyet a T/4786. számú törvényjavaslattal az Országgyűlés elé terjesztett idén október 21-én.

Ennek alapján a visegrádi konferencián elhangzott előadások egy része gondolat ébresztőül szolgálhat, más része pedig már talán meghaladta a kormányzat által elfogadott tervezetet, mivel tartalmában már a tervezet is sokat változott azóta. A konferencia előadásai

plenáris üléseken és szekció szemináriumokon folytak, témától és előadóktól függően más tartalommal és más hallgatósággal.

Dr. Petrovics Zoltán az „Adatvédelem és a személyhez fűződő jogok védelme a munkaviszonyban” című

előadásában szólt arról, hogy mi a „titok”, a munkaviszony keretében, illetve a titok, amikor nyilvánosságra kerül, már elveszíti titok jellegét.

A titok körébe tartoznak a munkahelyen a levéltitkok, a magántitkok, az üzleti titkok, a gazdasági titkok.

Kedves kollégák!

...

Az elmúlt hónapokban folyamatosan terjesztett be a kormány olyan törvényjavaslatokat az Országgyűlés elé, amelyek alapvetően határozzák meg a munkavállalók életét 2012-től.

A LIGA Szakszervezetek mindent megtett, hogy tárgyalásokat kezdeményezzen a kormánnyal ezekben a kérdésekben. Demonstrációkat szerveztünk, sztrájkot hirdettünk, kétszer is országszerte felpályán lezártuk a fűtőket, és minden lehetséges hazai és nemzetközi fórumon segítséget kértünk.

Egyes kérdésekben végül sikerrel jártunk, a kormányt tárgyalóasztalhoz kényszerítettük. Más kérdésekben még nem nyugodhatunk meg.

Ezzel a hírlevéllel az a célunk, hogy pontos képet kaphassatok arról, hol tartanak a tárgyalások, mik az eredmények, mik a törvényi változások.

A munkáltató a titok védelme érdekében – jogos gazdasági érdekeinek védelmében - intézkedéseket tehet, szabályozhatja a munkavállalók titoktartási kötelezettségét és az adatok nyilvánosságra hozásának tilalmát.

Az üzleti titok: szubjektív kategória, védelmére intézkedéseket kell tenni, az Mt. 103. §-a arra lehetőséget ad, a versenytilalmi megállapodásokat a munkáltató sajátosságaihoz mérten kell szabályozni, ebbe még az is belefér, hogy a számítógépéről a munkavállaló mit vihet haza és mit nem.

A versenyjogban benne van a tisztességtelen magatartás tilalma, a munkajogban a jogkövetkezmények- a rendkívüli felmondás lehetősége, a büntetőjogban pedig a büntető szankciók.

A munkavállalók titkainak védelme: a munkáltató a munkavégzési rendelkezésre állást

ellenőrizheti, a térfigyelő kamerák, az elektronikus levelek, az egészségi állapottal kapcsolatos (orvosi) titkok csak a törvények által meghatározottan ellenőrizhetőek.

Az emberi reprodukciós eljárásban résztvevőtől igazolás kérhető, az orvosi alkalmassági vizsgálatról pl. a részletek nem. A személyiséghez fűződő jogok csak az arányosság és szükségesség mértékig - és előzetes tájékoztatás mellett ellenőrizhetőek.

A titoktartás lehetősége az érdekképviseleti munkában is jelen van, az üzleti titok megőrzése, harmadik személynek átadási tilalma – titoktartási nyilatkozat kérése gyakori. A munkáltató a szakszervezet tisztségviselőinek a munkavállalók felé történő tájékoztatás nem tilthatja meg. A szakszervezetnek is lehetnek titkai, amit viszont a munkáltató sem adhat tovább, ugyanígy az üzemi

tanácsnak és az EU ÜT-nek is. Ebben az esetben is meg kell határozni, hogy a titkok megőrzése mire irányul.

Dr. Kajtár Edit
**előadásában „A munka-
végzés ellenőrzése és a
személyhez fűződő jogok”**
kapcsán az egyenlő bánásmód alapvető szabályairól és a személyi adatokhoz való jogról beszélt.

A magánszférához való jog, hogy az érintett akarata nélkül nem tekinthető be és hatolhat be kívülálló, csak, ha hozzájárul vagy törvény engedi. Az információs önrendelkezési jog és az abba ütköző érdekek esetében több törvény, ILO kódex EU, OECD szabályok alapján lehet eljárni.

A személyi adatok,
gyűjtése, tárolása, a kamerás megfigyeléstől a grafológiaig csak kötelező és világos szabályok alapján történhet.

Jogszerűen, a tisztességes magatartáshoz, a célhoz kötötten, a szabályok rendszeres felülvizsgálatával. Kell a munkavállalók és szervezeteik tájékoztatása ki milyen célból, milyen rendszerességgel, meddig kerül megőrzésre, stb. – együttműködési kötelezettség itt is fennáll. Kamera mentes övezet kell legyen, az öltöző, a mosdó, stb. Több adatvédelmi biztosítási állásfoglalás is született, ami segíti ezek törvényes megvalósítását.

[A kamera létéről látható jelzés kifüggesztése kötelező.](#) Rejtett kamera kihelyezése tilos! GPS a változó munkahelyen dolgozók napi 24 óráját is rögzítheti, ami helytelen lehet. Alkohol és drogteszt lehetősége a munkáltató számára megengedett a törvényes keretek között. Tájékoztatás elengedhetetlen erről, az érintett hozzájárulása szükséges, mindez személyes adata.

Levél, elektronikus levél, ha a munkahelyi címre névre szólóan érkezik jogosulatlanok tilos kinyitnia. Az e-mailra a levéllel azonos elbírálás van, az tekinthet bele, nem tilthatja. Telefonok, kódok használata a munkaidőn belül, pl. facebook, IWIW betekintés a jóhiszeműség és a tisztesség keretein belül vagy pihenőidőben megengedhető, visszaélés esetén szankcionálható és korlátozható. Kérdés kinek és meddig pl. munkáltató lejárata közösségi oldalon.

Dr. Dudás Katalin: „Az adatkezelés a munkaviszony létesítése előtt és megszűnése után” címmel tartott előadást.

Beszélt arról, hogy pl. ahol a veszély fenyegetheti a dolgozót ott nem szabad egyedül munkát végezni, vagy ahol a teljesítménykövetelmények mozdulat-elemzése folyik, ott a munkavállaló tevékenységére irányulhat

– beleegyezésével – a kamerás megfigyelés, az eredményeket itt mérni kell.

A jogérzék csak az észlelésre szorítkozik, nem terjed ki az aktív jogérvényesítésre, a jogbizonytalanság, a jogsértés, a sértettség már mind következmény, az adatvédelem elveit végig kell követni.

[A személyes adatok között vannak a különleges adatok:](#) a faj, a vallás, a politikai érdeklődés, az érdekképviseleti tagság, az egészségi állapot, a szexuális szokások, stb. Ezek után a felvételi eljárásban – alkalmassági vizsgálatban - jogsértés nélkül érdeklődni tilos. Erkölcsi bizonyítvány bizonyos munkakörökben és pozíciókban kérhető. Önéletrajz, ami az álláskeresésnél kérhető, de ennek más célokra továbbítása már lehet jogsértő.

[Milyen kérdések tehetőek fel egy állásinterjú során?](#)

Ha a kérdések jogszerűek, akkor nem utasítható el a válaszadás, ha nem jogszerű, akkor a munkavállaló elutasíthatja vagy amennyiben „nem valódi” választ ad, akkor ebben az esetben nem szankcionálható.

A személyes dokumentumok tárolása, törlése, megőrzése a munkáltatónál - pl. referencia, működési bizonyítvány, hatósági erkölcsi bizonyítvány (büntetett előélet vizsgálata), bizonyítványok hitelességének ellenőrzése - csak törvényesen, csak a munkaviszony érdekében lehetséges. A munkaviszony megszűnésekor a munkavállalót tájékoztatni kell a róla őrzött dokumentumokról, betekintést kell engedni és a már szükségteleneket visszaadni részére.

Dr. Berke Gyula előadása

Az új Mt. szemlélete:

13. § munkaviszonyra vonatkozó szabályok: üzemi megállapodás, KSZ, jogszabály

16. § egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalás, célszerű megoldása jogfenntartással tenni, határozott időre, vagy feltételhez kötve.

43. § munkaszerződés magasabb szinttől csak a munkavállaló javára térhet el

277. § KSZ-ben nemcsak munkaviszonyból származó, hanem ahhoz kapcsolódó jogok és kötelezettségek is szabályozhatók. A jelen szabályozással szemben a munkavállaló hátrányára is el lehet majd térni kollektív megállapodásban, ezzel cél a KSZ aktivitás növelése.

Ágazati, helyi KSZ-ek viszonya: alacsonyabb szintű a munkavállaló javára térhet el, de a magasabb szintű

rendelkezhet az eltérésről, tilalomról.

Munkáltató személyében bekövetkező változás: alapja a 2001/32/EK (transfer). Célja: egyszerűsítés, megfelelés.

36. § (1) kiveszi a jogszabályon alapuló jogutódlás

36. § (2) f.a. alatt a jogutódlási rendelkezés nem alkalmazható

38. § (2) munkáltatói előzetes tájékoztatási kötelezettség: ha önhibás kívül nincs munkavállalói képviselő (pl. 15 fő alatti cég, nincs Üt)

40. § munkavállaló jogutódlásra hivatkozva megszüntetheti a munkaviszonyát, ha a feltételek lényegesen és hátrányosan megváltoznak. 30 nap határidő, az átszállást követően. Felmondási idő+ végkielégítés szabályai élnek.

Munkaerő-kölcsönzés szabályozása mégis

bekerülnek, korábbi tervek szerint külön törvény lett volna.

Munkajogi kártérítési felelősség

166. § munkáltatói működési körü körü károk kötelezettségének megszüntetése, leszűkíti az ellenőrzési kör fogalmára.

167. § kártérítés mértékénél az „előreláthatóság” – azon károk megtérítése, melyet a károkozás pillanatában előre láthattak.

Munkavállalói kártérítés: enyhe gondatlanság esetén 8 havi távolléti díj, súlyos gondatlanság, szándékosság esetén teljes kártérítés. Bírósági mérséklés: méltányosságból.

189. § munkavállalói biztosíték: 1 havi távolléti díjnak megfelelő összeg a munkavállaló által okozott károk megtérítésére.

Dr. Berke Gyula „Jogelvek a munkajogi

gyakorlatban” címmel jól felépített előadást tartott. A sarokpontok megfogalmazásával kezdte; a munkajog a magánjog (polgári jog) része.

A polgári jogelvek „deformálódása” a magánjogban vizsgálat tárgya.

A közjogi jogelveket (közigazgatás, alkotmányjog) nem érintjük.

A magánjogi jogelvek érvényesülése a munkajogban

Általános jogelvek, de a jogszabály általános. Minden jogszabály jogelvet hordoz magában.

A jogelvek egyrészt kodifikáltak a tételes jogban, másrészt íratlanok, szokásszerűek.

Magánjogi „vezérmotívumok”:

- Ésszerűség
- Igazságosság
- Jobbiztonság

- Előreláthatóság
- Méltányosság

Magánjogi alapelvek:

- Jogegyenlőség
- Tulajdon szabadsága (Üt jogai, problémák itt felvethetők, a törvényalkotó a tulajdonosi döntést korlátozza)
- Szerződés szabadsága
- Szerzett jogok védelme (jogalkotói beavatkozással szembeni védelem, illetve a KSZ-szel szemben is),
- Publikusság, nyilvánosság elve
- Szerződési elv.

A javaslat jogelvei:

- Polgári jogi jogelvek kiváltása
- Korábbinak gazdagabb általános szabályok
- Értelmezési alapelv
- Jogról való lemondás szűken értelmezendő
- Általános elvárható magatartás
- Jóhiszeműség és tisztesség
- Kölcsönös együttműködés

- Méltányos mérlegelés
- Kölcsönös tájékoztatási kötelezettség
- Nem rendeltetésszerű joggyakorlás tilalma
- Munkáltató jogok gazdasági érdekeinek védelme
- Munkaidőn kívüli munkavállalói magatartás a munkaviszony céljában megfelelően
- Munkavállalói titoktartási kötelezettség
- Munkavállaló személyiségi jogainak védelme
- Egyenlő bánásmód
- Munkakörhöz szükséges bizalom tanúsítása
- Méltányosság
- Együttműködési kötelezettség
- Tájékoztatási kötelezettség
- Felmondási tilalmak
- Munkáltató jogos gazdasági érdekei

Pódiumvita:

Érvek, ellenérvek címmel pódiumvita zajlott

**dr. Berke Gyula, dr.
Cséffán József, dr.
Kenderes György, dr.
Lőrincz György
részvételével.**

A felkínált 8 jogesetből 3-at választottak ki szavazással a hallgatók, és gyakorló ügyvéd és a bírók ki-ki a maga szemszögéből értelmezte – magyarázta a tényszerű bírói döntést.

Az első jogesetben a munkavállaló részére a munkáltató kétszer adott ki írásbeli figyelmeztetést, amely ellen a munkavállaló keresetet nyújtott be a bírósághoz, azzal szemben, hogy a munkáltató nem alkalmazta azt az eljárási rendet, amelyet a hátrányos jogkövetkezményekről a kollektív szerződés tartalmazott, hanem más munkakörbe helyezte, mellyel keresete csökkent. A bíróság nem ítélte meg a munkavállalónak a kereseti követelést, mivel a munkaviszonya közös megegyezéssel szűnt meg

és ez a díjazás is kielégítésre került.

A második jogesetben az alperes munkaviszonya munkáltatói rendes felmondással szűnt meg, 35 nap felmondási idővel és egyhavi átlagkeresetnek megfelelő végkielégítéssel. A munkavállaló megtagadta a felmondás átvételét, amelyről a munkáltató jegyzőkönyvet vett fel. A per tárgya az volt, hogy a korábbi határozatlan idejű munkaviszonyt a felek időközben határozott idejűre módosították, de a munkáltató rendes felmondását a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésének szabályai szerint adta volna át a munkavállalónak. A bíróság első fokon, majd másodfokon is a munkavállaló javára döntött, mivel bizonyíthatóvá vált a munkaviszony két éves határozott időre módosítása, így megillette a

hátralévő időszakra járó díjazás, amit a munkáltató vitatott.

A harmadik jogesetben az üzemi tanács képzési tervvel kapcsolatos előzetes véleményezési jogának megsértése volt a nem peres eljárás tárgya. Az ÜT a munkáltatói intézkedés érvénytelenítését kérte, a munkáltató pedig arra hivatkozott, hogy a keresetet benyújtó üzemi tanács mandátuma lejárt, így mire az eljárásra sor került nem volt jogképes. Időközben sor került az új üzemi tanács megválasztására, de nem került sor annak első ülésére és tisztségviselői megválasztására.

Bár az új üzemi tanács a munkaügyi bírósághoz megküldött keresettel egyetértett a bíróság első és másodfokon is „jogképeség” hiányában elutasította az üzemi tanács keresetét, azzal az indokkal, hogy az új üzemi tanács nem jogutódja a

korábbiak és a korábbi üzemi tanács a kérelem benyújtásakor már nem volt jogképes.

Október 13-án, a fórum keretében dr. Futó Gábor ismertette az idén bekövetkezett TB változásokat

(magánnyugdíj-pénztár, táppénz, nyugdíj), illetve a 2012-re tervezett kormányzati elképzeléseket: a korhatár előtti nyugdíjak megszüntetése, a nyugdíjrendszer általános átalakítása, a rokkantnyugdíjasok visszaterelése közmunka formájában, a korkedvezményre jogosító szolgálati idő szerzés 2012. végéig marad, a korengedmény megszüntetése.

Vámosi-Nagy Szabolcs a 2011-2012. évi adótényekről/tervekről szólt.

A munkaerőt érintő változások:

A rehabilitációs járulék emelésének mértéke még nem ismert.

SZJA (adó jóváírás megszüntetése, szuperbruttó eltörlése 202 e Ft alatt), nettó pozícióromlás 2012-től, minimálbér, garantált bérminimum, 5 % bérajánlás meghatározása kormány részéről. A munkavállalói egészségbiztosítási járulék 1 %-os emelése.

A cafetéria juttatások átalakítása: SZÉP kártya, hideg étkezési utalvány tervezett megszüntetése fokozatosan, Internet előfizetés kedvezményes adózásának megszüntetése.

Munkavállalói teher alakulása:

2011-ben: 27 % + 17,5 %

2012-ben: 27 % + 18,5 %

Az új Munka Törvénykönyve története



2010 végén a LIGA Szakszervezetek még érdeklődve figyelte a kormány kialakulóban lévő gazdaságpolitikáját, azonban az időközben meghozott – munkavállalókat sújtó – döntéseit folyamatosan kritizálta, majd azokat az alkotmánybíróságon támadta meg. Az Országos Érdekegyeztető Tanács negligálásával majd megszüntetésével végül azonban a LIGA arra kényszerült, hogy demonstrációkkal és sztrájkokkal szerezzen érvényt a munkavállalók érdekeinek.

Márciusban az Európai Szociális Csúcson, Gaskó István a magyar munkavállalókat ért sérelmekre hívta fel a résztvevők figyelmét. Elmondta, hogy Magyarországon nettó és reál keresetsökkenés tapasztalható a bevezetett egykulcsos adórendszer következtében. Elítélte a magyar kormány azon intézkedéseit, mellyel 98%-os adót terhelnek az elbocsátott köztisztviselők juttatásaira, s mindezt

visszamenőleges hatállyal is megteszik, valamint a sztrájk törvény módosítása miatt is elégedetlenségét fejezte ki. A legnagyobb probléma azonban az, hogy ezek az intézkedések a magyar szociális partnerekkel történt egyeztetés nélkül születtek.

A LIGA Szakszervezetek az **Alkotmánybíróságon** támadta meg a különadóról *(a magánszemély egyes jövedelmeinek különadója)* szóló törvény első

változatát, majd annak 5 évre visszamenőlegesre kiterjesztett változatát is. Hasonlóképpen támadta meg a LIGA az úgynevezett cselédtörvényt, azaz "Az adórendszeren kívüli keresettel járó foglalkoztatás feltételeinek megteremtése" című törvény fejezetet. Ugyanebben a salátatörvényben szerepelt a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány "átalakításáról" szóló néhány paragrafus is, amely nem összeegyeztethető a magyar alkotmány szellemiségével,

így a törvénynek ezt a részét is megtámadta a LIGA az Alkotmánybíróságon.

A kormány következő súlyos intézkedése az indokolás nélküli felmondás intézményének bevezetése volt, előbb csak a kormánytisztviselőknél, majd kiterjesztve a köztisztviselőkre is. A LIGA Szakszervezetek már a tervezet megismerése idején aggodalmát fejezte ki amiatt, hogy a rendelkezés fokozatosan minden jogviszonyra, így az Mt-re is kiterjed majd. Ezt a beadványt végül pozitívan bírálta el az AB. Nem született viszont döntés még a sztrájk törvény módosításáról szóló beadvány ügyében.

A leghosszabb ideig az AB előtt a LIGA Szakszervezetek népszavazási kezdeményezése hevert, amelyet a nyugdíjkorhatár 62 évben való maximalizálása érdekében kezdeményeztünk. Habár

az Országos Választási Bizottság átengedte a kérdést, egy magánszemély megtámadta azt az Alkotmánybíróságon, amely aztán megsemmisítette azt arra hivatkozva, hogy a kérdés nem elég egyértelmű.

Márciusban a LIGA Szakszervezetek több, nem a konföderációhoz tartozó szakszervezettel és szövetséggel akcióegységre léptek a korhatár előtti nyugdíjak védelme érdekében.

Az ebben a hónapban napvilágot látott újabb és újabb, munkavállalókat hátrányosan érintő kormányzati tervek miatt, a hat magyar szakszervezeti konföderáció az ETUC-val közösen 50.000-es létszámú demonstrációt szervezett Budapesten **április 9-én**, majd a LIGA részt vett a fegyveres és rendvédelmi szféra által szervezett 15.000 fős demonstráción is. Mindeközben folyamatosan leveleztünk a kormánnyal és annak képviselőivel,

annak ellenére, hogy ezek a kísérletek rendre kudarcot vallottak. Végül **április 20-án** a miniszterelnök személyesen látogatott el a LIGA Szakszervezetek székházába, ahol arról biztosította a LIGA elnökét, hogy folyamatosan egyeztetnek majd a Munka Törvénykönyvéről.

Az április végén, május elején bejelentett újabb megszorító intézkedések hatására, valamint a szociális párbeszéd elmaradása miatt a LIGA az ETUC XII. kongresszusán és **az ILO 100. jubileumi ülésén** is élesen bírálta a kormány gyakorlatát.

Ekkora a LIGA Szakszervezetek elérkezettnek látta az időt, hogy fenyegetéseit valóra váltsa, így a **június 16-i**, a konföderációk közös szervezésében létrejött országos autós felvonulások után, **június 29-ére** – a konföderációk közül egyedülként – országos sztrájkot hirdetett. A sztrájkokat a

megváltoztatott sztrájk törvény gumiszabályai alapján a bíróságok országszerte ellehetetlenítették, így 29-én az FRSZ koordinálásában országos félépítkezés útlezárásokkal demonstráltunk.

A június 29-re meghirdetett sztrájkra válaszul a kormány kijelölte delegációját, és **július 4-én** reggel 8-kor megkezdődtek a tárgyalások a kormány és a szakszervezetek között a Munka Törvénykönyve módosításáról, a korengedményes, korengedményes és szolgáltatási nyugdíjról, illetve az országos érdekegyeztetési rendszer átalakításáról. Az első fordulóban nem született megállapodás, de a szakszervezetek mindenképpen pozitívként értékelték, hogy az elmúlt egy év gyakorlatával szemben, a kormány legalább megkezdte a tárgyalásokat a szakszervezetekkel.

Júliusban aztán megjelent az új Munka Törvénykönyve tervezete a minisztérium honlapján, amely minden addigi tervnél durvábban korlátozná a munkavállalók jogait. A LIGA Szakszervezetek a sztrájk tárgyalások felgyorsítását szorgalmazta, ellenkező esetben újabb demonstrációkat helyezett kilátásba. Az **augusztusban** elkészített mintegy 80 oldalas szakértői anyagot a LIGA Szakszervezetek megküldte a kormánynak, egyúttal nemzetközi konferenciát szervezett többek között a munkaadói oldal, az ITUC, az ETUC és az ILO képviselőivel. Ezt követően az ETUC sürgetésére soron kívül fogadta Andor László foglalkoztatásért felelős EU biztos a konföderációk vezetőit, és az ILO is megkezdte vizsgálatát.

Habár időben megküldtük [részletes szakmai kritikánkat](#) az új Munka Törvénykönyve

tervezetéhez a minisztériumnak, az **augusztus 11-i** tárgyaláson nem sikerült előbbre jutni. A minisztérium képviselői ugyanis még nem dolgozták fel az írásos észrevételeket, ennek hiányában pedig nehézkes érdemben tárgyalni. A szakszervezetek egyértelműen elutasították a tervezetet és előzetes, háromoldalú politikai és szakmai egyeztetést követeltek, amelynek alapján elkészülhetne egy tárgyalásra egyáltalán alkalmas javaslat.

A találkozó zárásaként - Kardovács Kolos helyettes államtitkár úr felhatalmazása híján - sajnos még abban sem sikerült megállapodni, hogy lesz-e és ha igen, mikor lesz folytatás. A szakszervezetek javaslata mindenesetre az volt, hogy miután sikerült feldolgozni az írásban megküldött javaslatokat, rögtön azután találkozzanak a felek újra, kibővülve a munkaadók képviselőivel.

Nemhiába a folyamatos levelezés, [figyelmeztetések](#), [demonstrációk](#), [sztrájkbejelentés](#), [felpályás útlezárás](#), [nemzetközi nyomás](#): **szeptember 6-án** végre megkezdődtek a háromoldalú tárgyalások az új Munka Törvénykönyve tervezetéről, ezúttal a kormány részéről államtitkári szinten, felhatalmazással.

A találkozón alapelveként mindhárom fél egyet értett abban, hogy semmilyen változtatás nem eredményezheti a bérek csökkenését - gondolva például a műszakpótlékok csökkentésére és megszüntetésére. A munkáltatókkal azt is sikerült tisztázni, hogy a tervezettel ellentétben nem lehet korlátlanul növelni a munkavállalók kártérítési felelősségét, vagy hogy a nyugdíjkorhatár emelése mellett nem lehet eltolni a szabadság mértékének növelését akár csak egy évvel sem. A túlóra kifizetése helyett, annak szabadidővel való

megváltása kapcsán felmerült, hogy ez kizárólag a munkavállaló egyértelmű és egyoldalú kérésére történhessen, ahogyan a rendes szabadság egy részének adott évet követő kivételének a lehetősége is.

A munkáltatói rendes felmondás esetén - a mai megbeszélésen elhangzottak szerint - továbbra is valós és egyértelmű indoklást kell adnia a munkáltatónak, és egy esetleges munkaügyi per esetén megmarad a bizonyítási kényszer a munkáltató oldalán.

Mindezek mellett kompromisszum kezdett körvonalazódni az elrendelhető maximális túlóra terén is, amennyiben a minisztérium és a munkáltatók mindenképpen növelnék a jelenlegi 200 órás keretet, de nem 300 órára.

A Nemzetgazdasági Minisztériumban **szeptember 14-én** folytatódtek a tárgyalások a

munkaadói és munkavállalói érdekképviselőkkel. Az egyeztetésen számos kérdésben - például rendkívüli munkavégzés, műszakpótlék, szabadság - közeledtek az álláspontok, a legtöbb vita azonban várhatóan a szakszervezetekre és az üzemi tanácsra vonatkozó szabályok kapcsán lesz. Az egyeztetésen a szakszervezetek közül a LIGA Szakszervezetek, a Munkástanácsok és a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) vezetői vettek részt, de Pataky Péter, az MSZOSZ elnöke képviselte az Autonómokat, a Szakszervezetek Együttműködési Fórumát (SZEF), és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülést (ÉSZT) is. A munkaadói oldal képviselőiben a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ), és a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ) vezetői

vettek részt a megbeszélésen.

Hogy hangsúlyt kapjanak a tárgyalások a kormánnyal, **szeptember 20-án** Orbán Viktor miniszterelnök, Matolcsy György nemzetgazdasági miniszter, Czomba Sándor, a Nemzetgazdasági Minisztérium foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkára és Varga Mihály, a Miniszterelnökséget vezető államtitkár a parlamentben, a miniszterelnökségen egyeztetett Demján Sándorral, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége elnökével és Gaskó Istvánnal, a LIGA Szakszervezetek elnökével a Munka Törvénykönyvéről folyó tárgyalások eddigi eredményeiről.

Az egyeztetések **szeptember 22-én** folytatódtak a kormány, munkaadói és munkavállalói szervezetek között a Nemzetgazdasági Minisztériumban. A felek

szót váltottak a bejelentett költségvetési csomagról, és a bérkompenzációs rendszerről is.

Gaskó István, a LIGA Szakszervezetek elnöke az egyeztetés után elmondta: szót váltottak a bejelentett költségvetési csomagról, és a bérkompenzációs rendszerről. A LIGA Szakszervezetek abban érdekelt, hogy a jövő évi költségvetési intézkedések ne vezessenek keresetcsökkenéshez a munkavállalóknál, a kompenzáció tényével egyetértenek, de a módját egyelőre még nem ismerik. Gaskó István szerint a tervezett minimálbéremelés nem kompenzálja a teljes keresetvesztéséget jövőre, például az egészségbiztosítási járulék emelkedését is figyelembe véve 92.000 forintnál nagyobb minimálbéremelésre lenne szükség. Gaskó István fontosnak nevezte a résztvevő munkaadói és munkavállalói szervezetek képviselőinek egyetértését

abban, hogy Magyarországon erős munkavállalói érdekvédelmi szervezetek működjenek.

Pataky Péter, a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) elnöke az egyeztetést követően hangsúlyozta: a munkáltatókkal azonos állásponton voltak abban, hogy érdekük az erős munkahelyi és ágazati szakszervezetek léte, és nem érdekük a szakszervezet gyengítése, ahogyan az eredetileg szerepelt az új Munka Törvénykönyve tervezetében.

A LIGA Szakszervezetek **szeptember 30-án** kapta kézhez a Nemzetgazdasági Minisztériumtól a Munka törvénykönyvének [újabb tervezetét](#), amelyet a tárca azután készített el, hogy a munkaadókkal és a munkavállalókkal egyeztetett a vitatott pontokról.

A LIGA elnöke szerint bár történt előrelépés az előző

tervezetnek képest, de összességében elfogadhatatlannak nevezte a második tervezetet is, különösen annak kollektív jogokat érintő részét. Hangsúlyozta: mindent elkövetnek annak érdekében, hogy az érdekképviselői jogosultságok az Európai Unió és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szabályaival összhangba kerüljenek. Nem fogadható el a munkaidő-kedvezmény mértékére, valamint a szakszervezeti tisztségviselő védelmére tett javaslat sem, mert utóbbi jelentősen enyhíti a jogi védelmet, és elfogadhatatlan a LIGA szerint a szakszervezetek működésének feltételeit biztosító paragrafusok kihagyása is. Hozzátette: továbbra is tárgyalni szeretnének a vitatott pontokról az NGM-mel, kifogásaikat már jelezték a tárcának, és ígéretet kaptak a további tárgyalásra.

Gaskó István kiemelte, hogy a tiltakozó akciók

szervezésétől továbbra sem állnak el, fenntartják a készséget, és ha addig nem sikerül megállapodni, **november 4-én** tiltakozó akciósorozatot kezdenek.

Néhány kérdésben közeledtek az álláspontok, azonban továbbra is éles vitapont a Munka törvénykönyvének érdekegyeztetési tárgyalásain a szakszervezetek jogainak kérdése. A túlórában, a kártérítési felelősségben és a szabályozás fél évvel való elcsúsztatásában egyetértettek a partnerek az **október 13-i** egyeztetésen a szakszervezeti vezetők beszámolója szerint.

Apró előrehaladás volt, de nem vagyunk elégedettek a tárgyalások állásával - mondta Gaskó István, a LIGA Szakszervezetek elnöke a kormánnyal és a munkaadói oldallal tartott tárgyalások után. A szakszervezeti vezető szerint csak elvi megállapodások születtek,

nem vetették papírra ezeket.

Pataky Péter, az MSZOSZ elnöke azt mondta, hogy azért nem tudnak elégedettek lenni, mert "nem látjuk az eredményt", vagyis a tárgyalófelek az álláspontjaikat egyeztetették, de nem rögzítették mindenben, hogy miben közeledtek egymáshoz. A szakszervezeti vezető szerint jövő héten kerül kormány elé a tervezet, ha onnan kikerül a döntés, akkor lehet megmondani, mi valósult meg az ajánlásaikból.

A legfőbb változás, amelyben egyetértett mindhárom oldal, hogy több időre lesz szükség az új Munka törvénykönyvének bevezetésére. Bár hivatalos döntés nem született, várhatóan júliusra tolódik az új szabályozási csomag életbe lépése az eredetileg januárra tervezett időpontról.

Gaskó István szerint előre haladtak az állami cégeknél

dolgozókat érintő egyes szabályokban. Kikerülhet a Munka törvénykönyvéből az állami cégeknél dolgozókra vonatkozó bérplafon, illetve több más szabály.

Október 19-i ülésén a Kormány elfogadta az új Munka Törvénykönyv tervezetét. A dokumentumról Czomba Sándor szakállamtitkár a csütörtöki kormányzóvivői tájékoztatón azt mondta: a jelenkor kihívásaira fog választ adni. A tájékoztatóból kiderült, a kormány túlnyomórészt a legutóbb ismertett törvényjavaslati szöveget fogadta el, de a kollektív jogi részben történtek változások. Ugyanez a szöveg az országgyűlés honlapján T/4786. irományszámon jelent meg egy héttel később, az új Munka törvénykönyve elfogadására irányuló [törvényjavaslat](#)ként.

A LIGA Szakszervezetek [20 pontban foglalta össze](#) a

szövegben továbbra is szereplő rendkívül súlyos változásokat, és mintegy azonnali válaszként november 4-ére országos, félépítési útlezárásokat hirdetett meg.

November 4-én, a LIGA Szakszervezetek országos demonstrációjának kezdetén, pénteken már kora reggel torlódás alakult ki az M1-M7 bevezető szakaszán és a XV. kerületben, az M3-as autópálya fővárosba vezető részén. A mintegy száz helyszínt érintő félépítési útlezárások 7 órakor kezdődtek országsszerte, a fővárosban meghirdetett közel tucatnyi pontból azonban reggel – a szmogriadó elrendelésére tekintettel – lemondtak a szervezők. A nap végére az összesítés alapján elmondható, hogy 85 helyszínen, több mint 2000 autó vett részt a LIGA Szakszervezetek forgalomlassító akciójában. Az akció sokak számára meglepetésszerű siker volt, aminek eredményeként az

elkövetkező hetekben szinten minden bejelentett helyszínen és időpontban megtiltotta a rendőrség az újabb félépítési útlezárásokat.

Amikor újra sikerült „időpontot egyeztetni”, **december 2-ára és 5-ére** Budapestre és a dél-alföldi régióba, a kormány hirtelen újra szükségét érezte a tárgyalások felújításának. Így **november 29-én** újabb háromoldalú tárgyalási fordulóra került sor, amelynek fő témája immár elsősorban a kollektív jogok voltak. Ennek során sikerült hat olyan fő pontban megegyezni, amelyek nélkül a szakszervezetek többsége január elsejével gyakorlatilag megszűnt volna létezni. A nagyon közeli megállapodás reményében a LIGA Szakszervezetek felfüggesztette akciósorozatát.

A tárgyalások utolsó fejezetére **december 2-án** került sor, amikor sikerült

egy, mindhárom fél számára elfogadható kompromisszumot jelentő [megállapodást](#) írásba foglalni. Így a miniszter többek között vállalta, hogy a Munka Törvénykönyve kollektív jogokat tartalmazó részébe bekerül a szakszervezetek

helységhasználati joga, a szakszervezet méretétől függetlenül járó munkajogi védelem, valamint az eredeti elképzeléshez képest nő a védett tisztségviselők létszáma és az igénybe vehető munkaidő-kedvezmény.

A GÉPIPARI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁGRÓL

A Gépipar ágazataiban működő munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetek, az ágazati szociális párbeszéd fejlesztése, ágazati érdekek egyeztetése, közös képviselete és érvényesítése végett 2004. március 3.-án megállapodást kötöttek, és létrehozták a Gépipari Ágazati Párbeszéd Bizottságot.

Az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény értelmében az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság 2010. március 23-án kelt 92-3/6-9/2010-ÁRMB számú határozatával a Gépipari ÁPB újjalakult.

A Bizottság jogállása: A gépipari ágazati érdekegyeztetés rendeltetésszerű működése által meghatározott körében tevékenykedő, önálló jogi személyiségű munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetek együttműködési és érdekegyeztetési fóruma.

A Bizottság tagszervezetei: Munkáltatói érdekképviseletek: Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetsége, Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége

Állandó meghívottként a Magyar Gépipari és Energetikai Országos Szövetség is részt vesz a bizottság munkájában.

Szakszervezetek: Vasas Szakszervezeti Szövetség, Fém- és Gépipari Munkástanácsok Országos Szövetsége, Liga Vas- és Fémipari Szövetség.

A megállapodó szervezetek megvalósítandó célként fogalmazták meg, hogy a Bizottság:

- Ágazati, ágazatközi konzultációs fórumként járuljon hozzá a felek között jelenleg is meglévő kétoldalú partner kapcsolatok folyamatosságához, és a szociális párbeszéd intézményes formájának létrehozásához, működtetéséhez a gépiparban,
- A szakmai összetartozás alapján biztosítsa az ágazati, illetve ágazatközi együttműködés és érdekképviselet intézményes megjelenítését, működtetését, valamint azt, hogy ennek keretében alágazati és/vagy szakágazati fórumok is működhessenek,
- Segítse elő az ágazati és munkahelyi szintű kollektív szerződések, - megállapodások létrehozását.