

Tájékoztató az új Munka Törvénykönyve tervezet várható hatásairól

A tájékoztató a teljesség igénye nélkül tekinti át az új Munka Törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) tervezetét. Csak a munkavállalókat, illetve a szakszervezeteket kirívóan hátrányosan érintő szabályozásokra koncentrálok.

Az Mt. Országgyűléshez benyújtott tervezetéről összességében megállapítható, hogy a különböző fázisokban nyilvánosságra került tervezet változatokhoz képest több, korábban kifogásolt témában történt pozitív változás, vélhetően a különböző szakszervezetekkel folytatott tárgyalások és a menetközben megtartott szakszervezeti demonstrációk hatására, azonban ez még mindig jelentősen kiszolgáltatottabbá teszi a munkavállalókat a jelenleg hatályos Mt-hez viszonyítva. A kormány által elfogadott és a Parlamenthez benyújtott törvényjavaslat meglehetősen elnagyoltnak tűnik az 1992. évi XXII. törvényhez képest. Számos helyen tartalmaz nehezen értelmezhető, általánosító kifejezéseket, mint pl.: *tisztességes foglalkoztatás szabályai*, vagy *megfelelően alkalmazni*, illetőleg *a munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás*, stb.

ELSŐ RÉSZ ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

I. fejezet: Bevezető rendelkezések

9. § - 11. § A munkavállaló személyéhez fűződő jogok védelme: a személyhez fűződő jogokat a munkáltató nem korlátozhatja. A 9. § (2) bekezdése ezt a kötelezést lazítja a munkáltató számára, ugyanis bizonyos esetekben korlátozhatóak ezek a munkavállalói jogok: *„...ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.”*

Továbbra is élne az a szabály mely szerint, a munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra átadhatók – személyazonosításra alkalmatlan módon -, de újdonság, hogy erre a munkavállaló hozzájárulása nélkül is lehetőség nyílik. [10.§ (4)]

Új momentum a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartása technikai eszközökkel való ellenőrzésének lehetősége a munkáltató számára. Ez a szabály összeegyeztethetetlen az adatvédelmi biztos állásfoglalásaival, valamint az EU 22-es Munkacsoportjának állásfoglalásával, miszerint technikai eszközökkel a munkahelyeket csakis vagyoni védelmi vagy az emberi élet- és egészség, a testi épség védelme céljából lehet alkalmazni. *A munkavállalók magatartását tehát nem lehet ilyen [11. § (2)] eszközökkel ellenőrizni.*

II. fejezet: A jognyilatkozatok

17. § A munkáltatói szabályzat: A munkáltató egyoldalú jognyilatkozatait és kötelezettségvállalásait egyoldalúan megállapított munkáltatói belső szabályzatban, vagy

egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével is megteheti. A szabályzatot közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és ismert módon közzéteszik. *A gyakorlatot hogyan lehet közzétenni?*

24. § A jognyilatkozat közlése: A korábbi vonatkozó szabályok kiegészülnek, mely szerint a jognyilatkozat abban az esetben is közzétételre tekintendő, ha az elektronikus dokumentum a címzett vagy az átvételre jogosult más személy számára hozzáférhetővé válik. *Ebben az esetben mit jelent a hozzáférhetőség?*

MÁSODIK RÉSZ A MUNKAVISZONY

VI. fejezet: A munkáltató személyében bekövetkező változás

36. § - 41. § Nem a *munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás* az elnevezés és kizárólag a jogügyleten alapuló jogutódlást említi, mellőzve a *jogszabályon alapuló jogutódlást*.

Az adott gazdasági egység jogügyleten alapuló átvételéről csak az ÜT-t vagy annak hiányában a munkavállalókat köteles írásban tájékoztatni *a szakszervezet nem!* [38. § (2)]

VII. fejezet: A munkaviszony létesítése

45. § Hiányoznak az állandó és változó munkavégzési helyre vonatkozó szabályok, mely a *munkavállaló teljes kiszolgáltatottságát eredményezheti*.

Kollektív szerződésben hat hónapra emelhető a próbaidő az 50. § (4) bekezdés alapján.

46. § A munkaszerződés megkötésekor nem kötelező a szóbeli tájékoztatás. A javaslat szerint a munkáltatónak a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül kell írásban tájékoztatnia a munkavállalót a törvényben felsorolt kérdésekről, melyek között viszont nem szerepel a szakszervezetről, illetve az ÜT-ről történő tájékoztatás.
Előfordulhat tehát, hogy a munkavállaló számos fontos információ nélkül írja alá a munkaszerződést.

VII. fejezet: A munkaszerződés teljesítése

51. § A munkáltató kötelezettségei között szerepel a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása, de hiányzik *az egészséges és biztonságos jelző*.

52. § Nehezen értelmezhető a d) pont, mely szerint a munkavállaló köteles a *munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani*.

53. § Rendkívül kevés korlátot szab a javaslat a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tekintetében. Elvileg a munkavállalót a munkáltató *akármilyen munkakörbe áthelyezheti – függetlenül a munkavállaló képzettségétől, korától, egészségi állapotától, stb. – illetve akármilyen távoli munkavégzési helyre is beoszthatja*.

56. § Hátrányos jogkövetkezményt kollektív szerződés hiányában *egyéni munkaszerződésben is meg lehet állapítani*. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezményt illetően az eddigi gyakorlattól eltérően – alapbér-csökkentés meghatározott időre – új szabály, hogy a vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg az egy havi alaplér összegét.

Teljes egészében hiányzik az a munkavállalóra nézve garanciális szabály, amely szerint a munkavállalónak biztosítani kell a lehetőséget, hogy az eljárás során védekezését előadhassa és ahhoz jogi képviselőt is igénybe vehessen.

X. fejezet: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

66. § (4)-(5) A tervezet nem tartalmazza a védett kor intézményét. A munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öt évvel a munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével összefüggő okból is megszüntethető – képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő munkakör felajánlási kötelezettség mellett -, illetve megszüntethető annak elutasításakor.

71. § - 76. § Csoportos létszámcsökkentés esetén a munkáltatónak sem a szakszervezettel, sem a munkavállalók képviselőivel, hanem az ÜT-vel kell tárgyalnia. *Ha nincs ÜT, akkor senkivel sem kell tárgyalnia a munkáltatónak.*

A csoportos létszámcsökkentés esetén a munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodásnak kell tekinteni a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést is.

A tervezet nem szól a csoportos létszámcsökkentés szabályaiba, illetve az ezzel kapcsolatos megkötött megállapodásba ütköző felmondás jogellenességéről, illetőleg a szakszervezet, valamint az ÜT azon jogáról, hogy jogorvoslatért bírósághoz fordulhasson.

77. § A végkielégítés mértéke a távolléti díj, nem pedig az átlagkereset összege. Az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belüli munkaviszony megszűnése esetén a korábbi egységes 3 hónap plusz végkielégítés helyett, a munkaviszonyban töltött időhöz igazodó 1-2-3 havi távolléti díj lesz.

A végkielégítés mértékének meghatározása szempontjából a munkaviszony időtartamába nem számít bele a felmondási idő.

XI. fejezet: A munka- és pihenőidő

86. § (3) A javaslat szerint a munkaközi szünet nem a munkaidő része.

87. § (2) A tervezet szerint a heti pihenő-, vagy munkaszüneti nap 15 órából áll. Ez a gyakorlatban annyit tesz, hogy pl. a munkaszüneti napon reggel 7 óráig dolgozó munkavállalók még aznap este 22 órától ismét munkába állíthatók.

97. § - 109. § A munkáltató 3 nappal korábban módosíthatja a 7 nappal korábban meghatározott munkarendet. Ennek megengedése, továbbá bizonyos munkakörökben a munkaidő-keret 6 hónapra való felemelése és a rendkívüli munkavégzés 300 órára való felemelése (109. §), valamint a napi pihenőidő törvény alapján 11 órától 8 órára történő csökkentése (104. §) a munkáltatónak amúgy sem túl erős kollektív szerződéskötési hajlandóságát tovább gyengíti, és még rontja a szakszervezetek alkupozióját.

Még az általános munkarendben dolgozók számára sem kerül kimondásra, hogy a munkavállalókat megillető heti két pihenőnap közül az egyiknek vasárnapra kell esnie. (105. §) Csak azt rögzíti a (4) bekezdésben, hogy *havonta legalább egy pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.*

115. § A szabadságra jogosító munkában töltött időbe nem számít bele a 30 napot meghaladó keresőképtelenség.

122. § - 123. § A munkavállaló kívánságának megfelelő időpontban 7 napot kell kiadni a korábbi szabályozásban szereplő szabadságidő egynegyede helyett, ezt 15 nappal korábban kell bejelenteni. A munkáltató – a felek megállapodása alapján – a szabadság egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adhatja ki. Kimaradt az indokolt esetben azonnal kivehető 3 nap.

127. § - 133. § Kikerült a szabályozásból az önerős lakásépítésre igényelhető fizetés nélküli szabadság

XII. fejezet: A munka díjazása

141. § A klasszikus értelemben vett délutáni műszakpótlék megszűnik, csak a 18 órától 06 óráig terjedő munkaidőben jár 30 % műszakpótlék.

143. § A munkáltató egyoldalú döntése alapján 50 % bérpótlék, vagy szabadidő jár a rendkívüli munkavégzésért. A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévét követő év december 31. napjáig kell kiadni.

146. § A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – *az elháríthatatlan külső okot kivéve* – alapbér illeti meg.

153. § A minimálbér megállapítása kormányzati jogkör lesz. Új szabály, hogy a Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű legkisebb munkabért állapíthat meg.

155. § (4) Új szabály, hogy a munkavállalót a tárgyhót követő huszadik napig tájékoztatni kell, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok az elszámolás módosítását teszi szükségessé.

XIII. – XIV. fejezet: A munkáltató, illetve a munkavállaló kártérítési felelőssége

166. § - 191. § A törvénytervezet szerint a munkavállalói kártérítés mértéke a gondatlan károkozás esetén nem haladhatja meg a munkavállaló négy havi távolléti díjának összegét. Ez a mérték kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb a munkavállaló nyolc havi távolléti díjának összegére emelhető.

Egyébiránt a munkáltatói és munkavállalói kártérítés összes szabályától kollektív szerződésben csak a munkavállaló javára lehet eltérni.

189. § A munkáltató egy havi alapbért kérhet a munkavállalótól letéti biztosítékként - ami kártérítésre fordítható -, ha a munkavállaló munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást

teljesít, vagy ezek teljesítését közvetlenül ellenőrzi. Az alpbér növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését.

XV. fejezet: A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok

193. § - 195. § Munkavégzés behívás alapján, munkakör megosztása, több munkáltató által létesített munkaviszony egy munkavállalóval, több munkavállaló szerződése egy munkáltatóval. A felsorolt új jogintézmények a rugalmasabb foglalkoztatást és munkahelyteremtést hivatottak szolgálni.

209. § A vezető állású munkavállaló tekintetében azzal a szabállyal, hogy az Mt. második részében foglalt rendelkezésektől eltérhet, meglehetősen parttalaná válik a szabályozás azzal, hogy az előírások nem csak a munkáltató vezetőjére és helyettesére vonatkozhatnak, hanem beosztottakra is.

XVI. fejezet: Munkaerő-kölcsönzés

XVII. fejezet: Az iskolaszövetkezet és tagjai közötti munkaviszony

XVIII. fejezet: A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások

228. § A versenytildalmi megállapodás időtartama egy évvel megnőtt – összesen két év lehet -, a fizethető ellenérték pedig csökkent, mert a megállapodás időtartamára legfeljebb az azonos időszakra járó alpbér egyharmada lehet.

HARMADIK RÉSZ A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

XIX. fejezet: Általános rendelkezések

233. § (3) Új szövegezésű meghatározás: „A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.”

234. § A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné. *Ezzel a megfogalmazással együtt járhat, hogy a munkáltató erre való hivatkozással szinte semmilyen lényeges információt nem fog átadni sem a szakszervezetnek, sem az ÜT-nek.*

XX. fejezet: Az üzemi tanács

Az üzemi tanács definíciója némileg bővült, hiszen nem csupán részvételi intézményként kezeli a tervezet, hanem a munkáltatóval való együttműködés szerveként is. [235. § (1)]
Maga a szabályozás a jelenlegihez viszonyítva és összességében véve lényegesen rövidebb, tömörebb, mellöz számos részletszabályt, főleg a választás, a munkáltatói jogutódlás, valamint a működés kérdéskörében.

235. § (2) „A munkavállalókat az e fejezetben foglalt munkavállalói jogok tekintetében az üzemi megbízott, az üzemi tanács, a központi üzemi tanács, valamint a vállaltcsoport szintű üzemi tanács képviseli.”

Tehát a munkavállalói jogok tekintetében az ÜT a kompetens!

240. § (4) A választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. Erre az időre távolléti díj illeti meg.

242. § (1) „Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók tíz százaléka vagy ötven választásra jogosult munkavállaló, illetve a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet.”

A szakszervezet állíthat jelöltet, de nem *önállóan*, mint korábban.

248. § (4) Eredménytelen választás miatt megismételt választás esetén „Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább tizenöt százalékát megszerezte.”

249. § „A munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, illetve a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban a 289. §-ban foglaltak szerint bírósághoz fordulhat.”

A javaslat szerint kimaradt az egyeztetés lehetősége, mely helyben orvosolhatta a vitát. Ebben a tekintetben is nőhet a bíróságok terhelése.

256. § A tervezet szerint ugyanolyan szabályozás mellett, mint az üzemi tanács visszahívása, az üzemi tanács tagja is visszahívhatóvá válik.

260. § Beosztásuk szerinti havi munkaidejüket alapul véve az Üt elnököt 15 %, az ÜT tagot 10 % munkaidő-kedvezmény illeti meg, melynek *igénybevételét legalább 10 nappal korábban be kell jelenteni.*

Csak az üzemi tanács elnökét illeti meg munkajogi védelem, a tagokat nem. Az ÜT egyetértése szükséges az ÜT elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához.

262. § „(1) Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

(2) Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.

(3) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

a) a gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről,

b) a munkabérek változásáról, bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

c) a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak számáról a munkakörök megnevezéséről.

(4) Az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat.

264. § „(1) A munkáltató döntése előtt legalább 15 nappal kikéri az ÜT véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.”

Ez a jogosítvány a jelenleg hatályos Mt. szerint a szakszervezeteket illeti meg!

267. § „(1) A munkáltató és az üzemi tanács az e fejezetben foglaltak végrehajtására, együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet.

(2) Az üzemi megállapodás határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának időtartamára köthető.

(3) Az üzemi megállapodás három hónapos felmondási idővel felmondható.

(4) az üzemi megállapodás megszűnik a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint az üzemi tanács megszűnésével.

268. § (1) Az üzemi megállapodás – a XII. fejezetben meghatározottak kivételével (*munka díjazása*) – szabályozhatja a 277. § (1) bekezdés b) pontban foglaltakat (*munkaviszonyból származó, vagy az ezzel kapcsolatos jogok és kötelezettségek*). Ilyen tartalmú megállapodás megkötésének feltétele, hogy a munkáltató nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs.

(2) Az üzemi megállapodás (1) bekezdés szerinti szabályainak hatálya a munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés hatálybalépésével, vagy az üzemi tanács megbízatásának a 252. § b)-g) pontban meghatározott esetben történő megszűnésétől számított hat hónap elteltével szűnik meg. [v.ö. 267. § (4)]

A szakszervezeti jogok csökkenésével, a munkajogi védelem és a munkaidő-kedvezmény hiányában elnehezül az új munkahelyi szakszervezeti szervezet alakításának lehetősége, amelynek következtében elszaporodnak az ŰT megállapodások és a szakszervezetek kiszorulnak a munkavállalók érdekvédelméből.

XXI. fejezet: A szakszervezet

270. § (1) Az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg.

(2) E törvény alkalmazásában

a) szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése,

b) a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.

271. § (1) A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.

(2) 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.

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

(4) Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól, vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

272. § (1) A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

- (2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.
- (3) A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közlétegye.
- (4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.
- (5) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.
- (6) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdekképviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.
- (7) A szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján - gazdasági- és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.
- (8) A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

273. § (1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a (2) bekezdésben meghatározottak szerint megjelölt és választott tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató 53. § szerinti intézkedéséhez.

(2) A kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet (276. § (2) bekezdés) a 236. § (2) bekezdésében foglaltak szerint önállóan minősülő telephelyen, ha a munkavállalók megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

- a) az ezer főt nem haladja meg, egy főt,
- b) a kétezer főt nem haladja meg, két főt,
- c) a négyezer főt nem haladja meg, három főt,
- d) a négyezer főt meghaladja, négy főt jelölhet meg.

(3) A szakszervezet akkor jogosult a (2) bekezdésben foglaltak szerint megjelölt munkavállaló helyett másik munkavállalót megjelölni, ha a munkavállaló munkaviszonya vagy tisztsége megszűnt.

(4) A szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti 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 indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

274. § (1) Feladata ellátása érdekében a 273. § (1) bekezdésben foglaltak szerint megjelölt munkavállalót a beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. Ezen túlmenően a konzultáció tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét legalább tíz nappal korábban be kell jelenteni.

(2) A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

275. § 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.

XXII. fejezet

A kollektív szerződés

114. A kollektív szerződés megkötése és tartalma

276. § (1) Kollektív szerződést köthet

a) a munkáltató, a munkáltatói érdekképviseleti szervezet a tagok felhatalmazása alapján, továbbá

b) a szakszervezet vagy szakszervezetek.

(2) A 277. § (1) bekezdés *b)* pont tekintetében a szakszervezet akkor jogosult kollektív szerződés kötésére, ha tagjainak száma eléri a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott szakszervezetek együttesen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére. A munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető.

(4) A (2) bekezdés alkalmazásakor a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos létszámát kell alapul venni.

(5) A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

(6) Az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.

A jelenleg hatályos Mt-ben biztosított jogok – a kifogás lehetősége, az ellenőrzés joga, az alapvető működési feltételek biztosítása, a munkaidő-kedvezmény, a tisztségviselők munkajogi védelme – tervezet szerinti megvonása ellehetetleníti az érdekvédelmet, érdekképviseletet, a szakszervezeteket.

Budapest, 2011. november 7.

Csanádi József
alelnök