



Nagy Márton

miniszter

Gazdaságfejlesztési Minisztérium

Tisztelt Miniszter Úr!

Az Operaházi Dolgozók Független Szakszervezetének nevében kérem, hogy mint törvénykezdeményezési joggal rendelkező személy az alábbiak miatt megfontolni szíveskedjen a 2012. évi I. tv., azaz a Munka törvénykönyvének módosítása érdekében módosító javaslatnak az Országgyűlés részére történő benyújtását.

A módosítás szükségességét felveti az is, hogy a jelenlegi szabályozása összhangban van-e az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelvvel (2002. március 11.), amely az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról rendelkezik.

A Munka törvénykönyvének 233.§-a szabályozza a munkaügyi konzultáció folyamatát az alábbiak szerint:

233. § (1) E rész alkalmazásában

a) tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselését lehetővé tévő módon,

b) konzultáció: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.

(2) A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen

a) a felek megfelelő képviselete,

b) a közvetlen, személyes véleménycsere,

c) az érdemi tárgyalás.

(3) 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.

Szakszervezeti tevékenységünk során többször éltünk ezen jogunkkal, amelynek során az első és másodfokú bíróság tucatnyi esetben jogerősen megállapította, hogy a Magyar Állami Operaház, mint munkáltató megsértette a Mt. 233.§-ban szabályozott konzultáció szabályait.

Azonban a Munkáltató ezen jogsértése kapcsán sem a Munka Törvénykönyve, sem más jogszabály nem tartalmaz szankciót, így semmiféle jogkövetkezménye nincs annak, ha legyen az természetes vagy jogi személy megsérti a konzultációra vonatkozó szabályokat, és a Bíróságok marasztaló végzései sem kényszeríti a munkáltatókat a jogsértő gyakorlattól való tartózkodásra.



A jelenlegi szabályozás keretein belül ezért álláspontom szerint nem érvényesülnek az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelvében megalkotása során figyelembe veendő szempontok alapján az irányelvben előírottak.

Az irányelv megalkotásához sorolt szempontok többek között kihangsúlyozzák:

(14)

Mindezek a politikai, gazdasági, szociális és jogi fejlemények szükségessé teszik a fennálló jogi keretek megváltoztatását, hogy **azok biztosítsák a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogok gyakorlását szolgáló jogi és gyakorlati eszközöket.**

(22)

A munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó közösségi keretnek minimális szinten kell tartania a vállalkozásokra, illetve üzemekre rótt terheket, ugyanakkor **hatékony joggyakorlást** kell biztosítani.

(23)

Ennek az irányelvnek a célkitűzést a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó elvekből, meghatározásokból és szabályokból álló olyan általános keret létrehozása révén kell elérnie, amelynek a tagállamoknak meg kell felelniük, és amelyet a saját egyéni helyzetükre kell alkalmazniuk, ***megfelelő esetben biztosítva, hogy a szociális partnerek vezető szerepet kapjanak, lehetővé téve számukra, hogy megállapodás keretében az igényeiknek és elvárásaiknak leginkább megfelelő módon, szabadon határozzák meg a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó rendelkezéseket.***

(28)

Az ezen az irányelven alapuló kötelezettségek megszegése esetén közigazgatási vagy bírósági eljárás, illetve a szabálysértés súlyosságával arányos, hatékony és visszatartó erejű szankciók alkalmazhatók.

Az ezen szempontok figyelembevételével megalkotott irányelv 8. cikk pedig kimondja:

8. cikk

A jogok védelme

(1) A tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak arra az esetre, ha a munkaadó vagy a munkavállalók képviselői nem tartják be ennek az irányelvnek a rendelkezéseit. Biztosítják különösen, hogy megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelvből eredő kötelezettségek érvényesítésére.

(2) A tagállamok megfelelő szankciókat állapítanak meg arra az esetre, ha a munkaadó vagy a munkavállalók képviselői megsértének az ebben az irányelvben foglalt rendelkezéseket. E szankciónak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük.



A fentiekből látható, hogy az irányelv is úgy rendelkezik, hogy a hatékony joggyakorlás kikényszerítésének eszköze a kötelezettség megszegése esetén, a megfelelő szankció alkalmazása

A magyar jogi szabályozás azon túlmenően, hogy nemperes eljárás keretében lehetőség van a konzultációs szabályok megsértésének bírósági megállapítására a szabályok megszegőit szankció nem fenyegeti kötelezettségeinek megsértése miatt.

A konzultáció Munka törvénykönyvében történő szabályozása kapcsán az EU-s irányelvnek való megfelelés és a hatékony joggyakorlás követelményeinek biztosítása érdekében szükséges a konzultációs szabályok megsértése esetén szankció rendszer kidolgozása és annak a munka törvénykönyvébe vagy esetleg másik jogszabályban történő beépítése.

Jelenleg azon túlmenően, hogy Szakszervezetünk eljárása során egyre növekvő számú jogerős végzést tud felmutatni arra vonatkozóan, hogy a Magyar Állami Operaház, mint munkáltató megsértette a konzultációs szabályokat nincs más eszköze arra, hogy a jogszabályban előírt magatartást kikényszeríthesse.

Kérem ezért a fenti problémát megvizsgálni, s mint tisztségéből eredően törvénykezdeményezés jogával rendelkező személy a Munka törvénykönyvének fentiekre kiterjedő módosítására előterjesztendő módosító törvényjavaslat benyújtását megfontolni szíveskedjen.

Budapest, 2023. február 20.

Üdvözlettel:

Bárány Balázs Péter
elnök