

MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA

T/13965. számú

törvényjavaslat

**a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény jogharmonizációs célú
módosításáról**

Előadó:

Csizmár Gábor

**foglalkoztatáspolitikai
és
munkaügyi miniszter**

Budapest, 2005. január

2005. évi törvény
a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
jogharmonizációs célú módosításáról

1. §

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény [a továbbiakban: Mt.] a következő 15/B. §-sal egészül ki:

„15/B. § (1) E törvény alkalmazásában:

a) a munkáltatónak a szakszervezet, illetőleg az üzemi tanács (üzemi megbízott) felé fennálló tájékoztatási kötelezettsége: a munkaügyi kapcsolatokkal, illetve a munkaviszonnyal összefüggő, e törvényben meghatározott információk átadása, azok megismerését, megvizsgálását, azokkal kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselését lehetővé tévő módon;

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

(2) A konzultációs kötelezettség legalább a 21. § (2) bekezdésében, 22. § (1)–(2) bekezdésében, valamint a 65. § (3) bekezdésének a) és f) pontjaiban, továbbá (4) bekezdésében foglalt, valamint a munkáltató és a szakszervezet, illetve az üzemi tanács megállapodása szerinti egyéb kérdésekre terjed ki.

(3) A konzultációt a kezdeményezésben megjelölt célhoz kötötten és megfelelő időpontban – a megállapodás érdekében – oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen:

a) a feleknek a konzultáció tárgyához szükséges szintű képviselése,

b) a közvetlen, személyes véleménycsere és párbeszéd,

c) a munkáltató tájékoztatásának, illetve a szakszervezet, illetőleg az üzemi tanács (üzemi megbízott) ezzel kapcsolatos álláspontjának, véleményének érdemi megtárgyalása.

(4) A munkáltató által közölt tájékoztatással, illetőleg véleményezés céljából átadott, a munkáltató tervezett intézkedésére vonatkozó információval kapcsolatban a szakszervezet, illetőleg az üzemi tanács (üzemi megbízott) a tájékoztatás, illetve az információ átadása időpontjától számított tizenöt napon belül kezdeményezhet konzultációt. A tizenöt napos határidő kezdetére a szakszervezet tekintetében a 21. § (3) bekezdésében, az üzemi tanács tekintetében a 66. § (2) bekezdésében foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

(5) A (3)–(4) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a 21. § (2) bekezdésében, továbbá a 65. § (3) bekezdésének a) és f) pontjában foglalt kérdéseket illetően folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de legalább a kezdeményezés időpontjától számított – az üzemi tanács, illetve a szakszervezet és a munkáltató hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodása hiányában – hét napig a munkáltató tervezett intézkedését nem hajthatja végre akkor sem, ha a 66. § (1) bekezdésében foglalt tizenöt napos határidő már eltelt. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt berekeszti.”

2. §

Az Mt. 22. §-a a következő új (2) bekezdéssel egészül ki, egyúttal a jelenlegi (2)–(3) bekezdés megjelölése (3)–(4) bekezdésre változik:

„(2) Ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a munkáltató köteles tájékoztatni a szakszervezetet:

a) legalább félévente a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről, valamint

b) a munkáltató tevékenységi körének jelentős módosítására, illetve a munkáltató beruházásaira vonatkozó jelentős döntés tervezetéről,

c) legalább félévente a bérek, keresetek alakulásáról és a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

d) legalább félévente a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók számáról és munkakörüik megnevezéséről.”

3. §

Az Mt. a következő 22/A. §-sal egészül ki:

„22/A. § (1) A szakszervezet nevében, illetőleg a szakszervezet érdekében meghatalmazás alapján eljáró személy azokat az információkat, amelyeket részére a munkáltató kifejezetten üzleti titokként való kezelésre történő utalással adott át, harmadik személynek nem adhatja át, nem hozhatja nyilvánosságra, és azokat semmilyen más módon nem használhatja fel az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben.

(2) A szakszervezet, illetőleg a szakszervezet érdekében meghatalmazás alapján eljáró személy a működése során tudomására jutott adatokat, tényeket csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, illetve a munkavállalók személyiségi jogainak megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

(3) Az (1)–(2) bekezdésben foglalt kötelezettség a szakszervezet érdekében eljáró személyt megbízatása, illetőleg munkaviszonya megszűnése után a 3. § (6) bekezdésében foglalt megállapodás nélkül is határozatlan időre terheli.”

4. §

Az Mt. 69. §-a helyébe az alábbi rendelkezés lép:

„69. § Az üzemi tanácsnak, illetve tagjának a működése során tudomására jutott adatok, tények kezelésével kapcsolatosan e törvény 22/A. §-át megfelelően alkalmaznia kell.”

5. §

(1) Az Mt. 212. §-ának (1) bekezdése felvezető szövege helyébe a következő rendelkezés lép, és a következő új f) ponttal egészül ki, egyúttal az e) pont végén szereplő írásjel pontosvesszőre változik:

„212. § (1) Ez a törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:”

[[...]]

f) az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról.”

(2) Az Mt. 212. §-ának (2) bekezdése felvezető szövege helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Ez a törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja.”

6. §

(1) Ez a törvény 2005. március 20-án lép hatályba.

(2) E törvény hatálybalépésével egyidejűleg a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény [Kjt.] 7. §-a a következő új (1) bekezdéssel egészül ki, egyúttal a paragrafus jelenlegi szövegének megjelölése (2) bekezdésre változik:

„7. § (1) A Munka Törvénykönyve Munkaügyi kapcsolatokról szóló Második részének bevezető rendelkezései közül a 15/B. § (2) bekezdése a közalkalmazotti jogviszony tekintetében a következő eltéréssel alkalmazandó: „a 65. § (3) bekezdésének a) és f) pontjaiban” szövegrészen e törvény 16. § (2) bekezdésének c) pontját kell érteni.”

(3) A Kjt. 19. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„19. § A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a munkavállalók részvételi jogáról szóló rendelkezései közül (Második rész, IV. fejezet) a 42. §-a, a 43. §-ának (1)–(3) bekezdése, valamint (6) bekezdése, a 44. §-a, az 50. §-ának (1) bekezdése, az 53. §-ának (3) bekezdése, az 57. §-ának (2) bekezdése, a 64/A. és a 65. §-a, valamint a Második rész V. fejezete nem alkalmazható.”

INDOKOLÁS

ÁLTALÁNOS INDOKOLÁS

Az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelv az általános keretek meghatározásával kialakítja a Közösség egész területén alkalmazandó minimumkövetelményeket. A direktíva célja a szociális párbeszéd erősítése, a kölcsönös bizalom kialakítása annak érdekében, hogy a kockázatokat idejében felismerjék, a szervezet rugalmasabbá váljon. Ennek megvalósítására az irányelv az alábbi területeket szabályozza: személyi hatály, a tájékoztatás és a konzultáció kérdéskörei, a tájékoztatás és konzultáció lebonyolításával kapcsolatos gyakorlati szabályok, a bizalmas információk (üzleti titok) kezelése, a munkavállalók képviselőinek védelme, az irányelvben biztosított tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogok megsértése esetén követendő eljárás.

Hatályos munkajogunk az irányelv követelményeinek nagyrészt jelenleg is megfelel, így a jogharmonizációs kötelezettség teljesítése csak kiegészítő rendelkezése megalkotását teszi szükségessé.

RÉSZLETES INDOKOLÁS

Az 1. §-hoz

Az irányelvnek való minél teljesebb körű megfelelés érdekében szükséges volt a tájékoztatás és a konzultáció fogalmának kifejezett meghatározása, bár ennek hiánya eddig a hazai jogalkalmazásban gondot nem okozott.

A Javaslat az irányelvben foglaltaknak megfelelően pontosítja a hatályos, a munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó magyar szabályozást a konzultáció lefolytatásának elveivel. A konzultáció rendeltetésszerűségét annak rögzítése garantálja, hogy azt célhoz kötötten, a tárgyalásra való felkészüléshez elegendő időt biztosító időpontban és a megállapodás szándékával kell lefolytatni. Ennek során biztosítani kell a felek szükséges szintű képviselőit, a közvetlen, személyes véleménycseré lehetőségét, valamint az érdemi tárgyalás követelményét. A konzultációs kötelezettség tárgyköreit az irányelv előírásainak megfelelően a Javaslat részletesen felsorolja.

Az irányelv előírja, hogy a konzultációt a célnak megfelelő időben kell lefolytatni. Ezzel összefüggésben a Javaslat a konzultációs határidők alkalmazását mind az üzemi tanáccsal, mind a szakszervezettel való konzultáció esetére előírja.

A 2. §-hoz

A Javaslat a munkavállalók tájékoztatáshoz való jogának érvényesülése érdekében előírja, hogy üzemi tanács hiányában a szakszervezet felé köteles a munkáltató a gazdasági és foglalkoztatási helyzetét érintő legfontosabb kérdésekről információkat adni.

A 3-4. §-hoz

A munkáltató üzleti érdekeit érintő bizalmas információk kezelésével kapcsolatos irányelvi előírás alapján a Javaslat szerint a munkáltató köteles tájékoztatást nyújtani, illetőleg

konzultálni, azonban ehhez szükséges hozzákapcsolni az ezen adatok megismerőit terhelő titoktartási kötelezettséget. A Javaslat – az európai előírásoknak megfelelően – kiegészíti a munkajogi szabályozást a szakszervezet, valamint a képviselőletében meghatalmazás alapján eljáró személyek titoktartási kötelezettségével. Az irányelv ugyanis kimondja, hogy a tájékoztatás és a konzultáció vállalászási vagy üzemi szinten nem csupán jogokat, hanem kötelezettségeket is jelent a szociális partnerek számára, ebben a körben a tagállam által előírt titoktartási kötelezettség „az említett képviselők és szakértők esetében tartózkodási helyüktől függetlenül, hivatali megbízásuk lejártát követően is érvényben marad”. Ezen előírásnak megfelelően a titoktartási kötelezettség külön ilyen tartalmú megállapodás hiányában is határozatlan időre terheli a szakszervezet érdekében meghatalmazás alapján eljáró személyeket a munkaviszony megszűnése után is az ún. „harmadik személyekkel” – vagyis a munkáltatón, valamint a titoktartási kötelezettséggel terhelt körön kívül eső személyekkel – szemben.

A Javaslat az üzemi tanács és a munkáltató viszonylatában is a titoktartásra vonatkozó szabályok alkalmazását rendeli el.

Az 5. §-hoz

A jogszabályszerkesztésről szóló 12/1987. (XII. 29.) IM rendelet 2004. május 1-jétől hatályos szövege alapján a záró rendelkezések között már nem a Társulási Megállapodás, hanem az uniós tagságunk alapján kell megjeleníteni, hogy a jogszabály milyen európai uniós jogi aktusnak megfelelő előírást tartalmaz. Ennek megfelelően az Mt. vonatkozó paragrafus felvezető szövegét az új előírásnak megfelelően módosítani szükséges, továbbá az kiegészül az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelvvel.

A 6. §-hoz

A Javaslat 2005. március 20-án lép hatályba, tekintettel arra, hogy az irányelv rendelkezéseinek az Európai Unió tagállamai legkésőbb 2005. március 23-ig kötelesek jogrendszerüket megfeleltetni. A hatálybalépéssel egyidejűleg szükséges a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényben a hivatkozások számozását hozzáigazítani a változásokhoz.