



Országgyűlés Hivatala

Hozzájárulási szám: T/4786/726

Érkezett: 2011 DEC 12

ORSZÁGGYŰLÉSI KÉPVISELŐ

Zárószavazás előtti módosító javaslat

Dr. Kövér László

az Országgyűlés Elnöke részére

Budapest

Tisztelt Elnök Úr!

A Házszabály 107. § (1) bekezdése alapján a **Munka Törvénykönyvéről** szóló, T/4786/724. számú egységes javaslatához az alábbi

z á r ó s z a v a z á s e l ő t t i m ó d o s í t ó j a v a s l a t o t

terjesztem elő:

1. Az egységes javaslat az 55. § (1) bekezdés d) pontja az alábbiak szerint módosul:

[(1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól]

„c) a kötelező orvosi vizsgálata, valamint a várandóssággal összefüggő nem kötelező orvosi vizsgálata és a kötelező védőnői konzultációk tartamára, továbbá”

2. Az egységes javaslat az 58. §-t megelőzően az alábbi új címmel egészül ki:

„35. A munkaszerződés módosítására irányuló eljárás”

3. Az egységes javaslat a 61. §-t megelőzően az alábbi új címmel egészül ki:

„36. Sajátos foglalkoztatásai formák alkalmazása”

4. Az egységes javaslat 61. §-a az alábbiak szerint módosul:

„61. § (1) A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat

a) a teljes vagy részmunkaidős,

b) a távmunkavégzésre irányuló,

c) megosztott munkakörben történő,

d) rugalmas vagy munkáltatónál irányadó munkarendtől egyébként eltérő munkarendben történő,
valamint

[c)] e) a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő

foglalkoztatás lehetőségéről.

(2) A munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik.

(3) A [munkáltató a] munkavállaló [ajánlatára–] a 128. § szerinti fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a gyermek három éves koráig terjedő időtartamra [–] a munkáltatóhoz címzett egyoldalú nyilatkozatával [köteles] a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosít[ani]hatja.

(4) A munkáltató a munkaszerződést a munkavállaló ajánlatának megfelelő tartalommal módosítja, ha

a) a munkavállaló a (3) bekezdésben meghatározott időtartamra a napi munkaidő felét meghaladó időtartamú részmunkaidőre, az (1) bekezdés b)-d) pontjában megjelölt foglalkoztatási formák valamelyikére, és

b) az a) pont szerint választott foglalkoztatási forma a munkáltató számára aránytalan költséggel nem jár vagy az az ésszerű munkaszervezést nem zárja ki.

(5) A (4) bekezdés a) pontja szerinti munkavállalói ajánlat a választható foglalkoztatási formák közül többnek az együttes alkalmazására vagy vegyítésére is vonatkozhat.”

INDOKOLÁS


A zárószavazás előtti módosító javaslat célja, hogy megteremtse az összhangot a családok védelméről szóló T/5128. számú törvényjavaslatnak a gyermeket vállaló szülők munkajogi védelmét érintő kedvezőbb szabályaival.

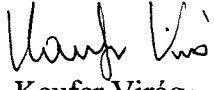
Szembeötlő a tételes ellentét a T/5128. számú törvényjavaslat 15. § (1) bekezdés d) pontjával, amely szerint – nagyon helyesen – a várandóssággal összefüggő orvosi vizsgálatra általában kellene munkaidő-kedvezményt meghatározni, míg az egységes javaslat ezt csak a kötelező orvosi vizsgálatok esetében teszi meg. Ezzel szemben a várandós nők által végigiárt vizsgálatok jelentős része nem a protokoll része.

A gyermekek védelme és legmagasabb szintű testi és lelki fejlődése, valamint a szülők munkához való joga érdemi garanciákat kíván: ennek érdekében az atipikus foglalkoztatási formák (a részmunkaidő mellett a távmunka, rugalmas munkaidő, sűrített munkahét, munkakörmegosztás, és ezek kombinációja) szélesebb körű alkalmazásának biztosítása. A kötelező napi négyórás részmunkaidő a gyermek hároméves koráig bármily fontos lehetőség is, az önmagában nem ad megoldás a kisgyermekes szülők azon jelentős többsége számára, akik a 'félállásból' fakadó keresetcsökkenést nem tudják ellentételezni, így nem élnek törvényi lehetőségükkel a munkaszerződés módosításának kezdeményezésére.

Módosító javaslatunk ezért rá kívánja kényszeríteni a munkáltatót arra, hogy bármely más atipikus foglalkoztatási forma, köztük hosszabb idejű részmunkaidő alkalmazására vonatkozó munkavállalói javaslatokat is érdemben meg kelljen vizsgálnia, és azt – hacsak az számára aránytalan teherrel nem jár – teljesítse is. A munkavállaló pozícióját a munkáltató terheinek érdemi érintése nélkül javítaná az is, ha a félállást nem a munkáltató (nem mérlegelhető tartalmú) döntése, hanem egyoldalú munkavállalói nyilatkozat alapján kellene alkalmazni.

Budapest, 2011. december 12.


Szilágyi Péter
LMP


Kaufer Virág
LMP


Ertsey Katalin
LMP