

ORSZÁGGYŰLÉSI KÉPVISELŐ

Önálló képviselői indítvány (törvényjavaslat)

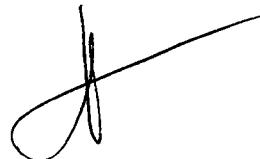
Kövér László úrnak
az Országgyűlés elnöke

Helyben

Tisztelt Elnök Úr!

Az Alaptörvény 6. cikk (1) bekezdése alapján mellékelten benyújtom a **munka törvénykönyvéről** szóló 2012. évi I. törvénynek a munkavállalói véleménynyilvánítás védelmében szükséges módosításáról szóló törvényjavaslatot.

Budapest, 2017. február 6.



Szél Bernadett
LMP

2017. évi törvény

a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénynek a munkavállalói véleménynyilvánítás védelmében szükséges módosításáról

1. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 8. §-a a következő (2a) bekezdéssel egészül ki:

„(2a) A (2) bekezdés alapján a munkáltató tevékenységével össze nem függő véleménynyilvánítás vagy annak valamely formája általában, a konkrét közlés tartalmától függetlenül nem tiltható meg.”

(2) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 8. §-a a következő (3a) bekezdéssel egészül ki:

„(3a) A munkavállalóval szemben nem alkalmazható hátrányos jogkövetkezmény a munkáltató működésének jogszerűségével és a munkakörülmények megfelelőségével összefüggő, üzleti titok nyilvánosságra kerülését nem eredményező olyan közlés miatt, amely valótlan ténytet nem állít vagy hírszettel.”

2. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 83. §-a (1) bekezdés a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

[(1) A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha]

„a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe vagy a munkavállaló véleménynyilvánítási jogának sérelmébe”

[ütközött]

3. §

E törvény a kihirdetését követő második hónap első napján lép hatályba, és a kihirdetését követő második hónap második napján hatályát veszti.

ÁLTALÁNOS INDOKOLÁS

Az elmúlt hónapokban több, komoly figyelmet kapott esetben is előfordult, hogy munkáltatók alkalmaztak nyilvánvalóan jogszerűtlen intézkedéseket munkavállalók véleménynyilvánításának elfojtása érdekében. Tavaly októberben egy szombathelyi munkavállalót bocsátott el egy magáncég, mert az elrendelt vasárnapi munkavégzéssel kapcsolatban meg merte kérdezni egy Facebook-posztban, hogy jó irányba halad-e a cég szekere, ha a munkavállalókat gépnek nézik. Három hete a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kórház főigazgatója tiltotta meg munkáltatói intézkedésében a dolgozóknak az egészségüggyel kapcsolatos negatív netes tartalmak terjesztését és kedvelését. Az pedig már ezeknek a napoknak a híre, hogy az Antall József Tudásközpont vezetője megtiltotta a közpénzből működő cég alkalmazottainak a budapesti olimpiarendezést ellenző tartalmak megosztását, mert az szerinte – szemben az olimpia támogatásával – meg nem engedhető politikai véleménynyilvánítás. A három ügyet összeköti, hogy mindhárom esetben azt gondolták a munkáltatók, hogy jogszerűen járnak el.

Az LMP szerint ugyan ezek az intézkedések ma is jogsértőek, de a hasonló tilalmak és zaklatások megelőzése kiemelkedően fontos. Azok ugyanis továbbgyűrűző hatásukban igazán mérgezőek, hiszen a munkavállalókat akkor is elriasztják jogaik gyakorlásától, ha egy munkaügyi jogvitában az ezekre alapozott intézkedések nem állnának meg. Ezért azt javasoljuk, hogy az Országgyűlés a Munka Törvénykönyve munkavállalói véleménynyilvánításra vonatkozó szabályait egészítse ki a közérdekű ügyek megvitathatóságát a munkáltatók számára is érthetően biztosító garanciákkal.

RÉSZLETES INDOKOLÁS

Az 1. §-hoz

A Munka Törvénykönyve hatályos 8. § (2)-(3) bekezdése szerint „[a] munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja”, emellett „[a] munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére”. Utóbbi magatartás a munkavállalók személyiségi jogaihoz hasonlóan, azaz előzetes tájékoztatás mellett és a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos módon korlátozható.

A törvényjavaslat e rendelkezéssort azzal egészíti ki, hogy két vonatkozásban a törvény erejénél fogva, azaz a szükségességi-arányossági mérlegelés eredményétől függetlenül jogellenesnek minősíti a véleménynyilvánítás korlátozását.

Egyrészt kimondja azt, hogy a munkaidőn kívüli, munkáltató tevékenységével össze nem függő véleménynyilvánítás vagy annak valamely formája általában, a közlés tartalmától függetlenül nem tiltható meg. Ennek alapján törvénytörő a teljes vagy részleges (például a Facebookra vagy más közösségi hálózatokra vonatkozó) véleménynyilvánítási tilalom mellett az általában a politikai vagy valamely politikai nézethez kötődő vélemények közlésének tiltása is. A rendelkezés természetesen nem zárja ki, hogy a konkrét munkakör és munkaviszony jellegére és a közlés tartalmára tekintettel a munkáltató a 8. § (2) bekezdésének sérelme esetén utóbb fellépjen.

Másrészt javasoljuk azt is rögzíteni, hogy a munkavállalóval szemben nem alkalmazható hátrányos jogkövetkezmény a munkáltató működésének jogszerűségével és a munkakörülményekkel összefüggő olyan nyilvános közlés miatt, amely valós tényeken alapul. A rendelkezés a foglalkoztatási és munkakörülményekkel kapcsolatos vitát kívánja megvédeni a munkavállalói korlátozásoktól, ugyanakkor természetesen nem vonatkozik üzleti titkok nyilvánosságra hozására.

A 2. §-hoz

A véleménynyilvánítás miatti jogellenes munkaviszony-megszüntetés jellemzően, de nem feltétlenül jelent diszkriminációs jogsértést is. Indokolt azonban minden esetben utóbbival azonos súlyúnak tekinteni. Ezért a törvényjavaslat megnyitja a munkaviszony bíróság általi helyreállítását arra az esetre, ha a jogellenes megszüntetés a munkavállalói véleménynyilvánítást szankcionálta.

A 3. §-hoz

Hatálybaléptető rendelkezés.