

A MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG ÉS A SZAKSZERVEZETEK
EGYÜTTMŰKÖDÉSI FÓRUMA KÖZÖS ÁLLÁSPONTJA AZ MT. TERVEZETT
MÓDOSÍTÁSÁRÓL

1. Járjon teljes díjazás (a távolléti díj 100 százaléka) az apasági szabadság tartamára annak érdekében, hogy az apák valóban élni tudjanak vele!

A javasolt normaszöveg alapján az apasági szabadság első 5 napjára (a mostani szabályokat érintetlenül hagyva) a távolléti díj 100 százaléka illeti meg a munkavállalókat, a szabadság 6. és 10. napja között ugyanakkor annak már csak 40 százalékára lennének jogosultak az apák. Ezt a különbségtételt lényegében semmi nem indokolja, a kormány ezzel egyértelműen az uniós jogi követelmények abszolút minimumának kíván csupán megfelelni. Mindez az apákat sújtó jövedelemkiesés miatt sokak számára lehetetlenné is tenné az apaszabadság második felének igénybevitelét.

2. Az apasági szabadság legyen 15 munkanap, ikrek esetén pedig 20 munkanap, egy része pedig legyen már a szülés előtti napokban is igénybe vehető!

A javaslat – a szakszervezetek korábbi kérése ellenére – az apaszabadság hosszában is csupán az uniós irányelv szerinti minimumot, azaz 10 munkanapos tartamot rögzít. A korai kötődés kialakítása és az apa támogató jelenlétének biztosítása azonban indokoltá teszi egyrészt a minimumnál hosszabb apaszabadság, másrészt a rugalmas, részben a szülés előtti igénybevitel lehetőségének megteremtését is az apák számára.

3. Legyen összesen 4 hónapos a szülői szabadság!

A kormány előterjesztése az irányelvben megfogalmazott uniós jogi követelményekkel szemben csupán 44 munkanapos szülői szabadságot tenne lehetővé. Ezzel azonban még az alapvető minimumnak sem felelne meg a magyar jog. Ugyanakkor a probléma áthidalható lehetne a gyermek legfeljebb 8 éves koráig kivehető, összesen 4 hónapos szülői szabadság törvénybe foglalásával, ami a munkavállaló szülők alapvető érdeke.

Probléma az is, hogy az igénybevitelhez a gyermek születését követően legalább 1 éve tartania kell az éppen fennálló munkaviszonynak, ami tovább szűkíti az igénybevitelre jogosultak körét,

ellehetetlenítve például a munkahelyet váltók vagy a frissen munkába állók számára a szabadság igénybevételét. Indokolt lenne ennek a megszorításnak az elhagyása.

4. Járjon tisztességes díjazás a szülői szabadság és a gondozói szabadság tartamára!

A szülői szabadság tartamára az uniós irányelv ugyan nem ír elő konkrét díjazási mértéket, azt ugyanakkor rögzíti, hogy annak olyan mértékűnek kell lennie, ami elősegíti a szülők számára a szabadság igénybevételét. A javaslat ehhez képest a távolléti díj 10 százalékának (!) megfelelő mértéket ír csupán elő, amelyet az egyidőben igénybe vett ellátásokkal (GYED, GYES) is csökkenteni kell. Ez bizonyos esetekben teljesen ellehetetlenítené a szülői szabadság igénybevételét. Szükséges tehát a díjazás mértékének érdemi növelése.

Ugyancsak szükséges lenne valamilyen formájú díjazás biztosítása a gondozói szabadságot igénybe vevőknek. Gondozói szabadság az uniós jogi követelmények szerint azoknak jár, akik súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójukat, vagy a velük közös háztartásban élőket személyesen gondoznak. A jelenlegi javaslat egyáltalán nem tartalmaz díjazást a gondozói szabadság idejére, ami jelentősen megnehezítené a gondozást végzők körülményeit.

5. Ne korlátozhassa a munkáltató a munkavállalót a szabadságról való rendelkezésében!

A Mt. értelmében a munkavállaló az éves szabadságából 7 munkanap felhasználásáról maga dönthet. A javaslat ugyanakkor bizonyos esetekben lehetővé tenné, hogy a munkáltató a munkavállaló által kért időpontnak megfelelő szabadságkiadást megtagadja. A szabadság egy részéről való rendelkezés ugyanakkor olyan garanciális jelentőségű munkavállalói jogosultság, amelynek a mostani kereteken felüli, további korlátozása nem indokolt.

6. Ne legyen lerontható a munkaidő-beosztás közlésére, valamint a közölt beosztás módosítására vonatkozó szabályozás!

A Mt. értelmében a már közölt munkaidő-beosztás módosításának feltételei kollektív szerződésben korlátlanul leronthatók. Ez sokszor megfelelő ellentételezés nélkül kíván extrém rugalmasságot a munkavállalóktól, hiszen a beosztás röviddel a munkakezdés előtti módosításával megspórolható az állásidőre és a rendkívüli munkaidőre járó díjazás. A gyakorlatban némely munkáltató a kollektív alku feltételének tekinti e megoldás alkalmazását. A javaslat ebből a szempontból ugyan előremutató, hiszen minimális korlátok közé kívánja

szorítani a beosztás módosításának szabályaitól való eltérési lehetőséget, ugyanakkor szükséges lenne ebben a kérdéskörben általános jelleggel kizárni a munkavállaló hátrányára történő eltérést.

7. Az egészségügyi okból munkaköre ellátására alkalmatlan munkavállalót ne fosszák meg jövedelmétől!

A javaslat értelmében semmilyen díjazás nem illeti meg a munkaköre ellátására egészségügyi okból alkalmatlan munkavállalót. Ez egyrészt diszkriminatív jellegű, hiszen az egészségügyi állapotuk alapján tesz különbséget a munkavállalók egyes csoportjai között, másrészt nincs összhangban a munkáltató foglalkoztatási és bérfizetési alapvető kötelezettségével sem. A módosítás értelmében így a munkáltató költségek nélkül várhatja meg, hogy az adott munkakörre egészségügyi okból alkalmatlan munkavállaló maga szüntesse meg munkaviszonyát, megfosztva ezáltal a felmondási időre és végkielégítésre vonatkozó jogosultságoktól.

8. Ne váljon bizonytalanabbá a munkavégzés helye!

A javaslat a munkavégzés helyét a munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában a hatályos szokásos munkavégzési hely helyett a munkakörben szokásos munkavégzési hellyel azonosítja. A munkavégzési hely munkakör fogalmával való összekapcsolása bizonytalanná teheti a munkavégzés tényleges helyének jogi fogalmát, így vitákat, bizonytalanságokat szülhet a javaslat ezen pontjának jelen formában történő elfogadása.

Budapest, 2022. november 7.

Zlati Róbert sk

elnök

MASZSZ

Csóti Csaba sk

elnök

SZEF