

Dr. Lénárt Szilvia - Kisgyörgy Sándor
A munka világának ellenőrzése

Linkgyűjtemény

Egyenlő Bánásmód Hatóság:

www.egyenlobanasmod.hu
www.antidiszko.hu

Szociális és Munkügyi Minisztérium:

www.szmm.gov.hu

Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium:

www.eselyegyenloseg.hu

Oktatás és Művelődési Minisztérium:

www.im.gov.hu

Nemzeti és Etikai Kisebbségi Jogvédő Iroda:

www.okm.gov.hu

Országgyűlési Biztos Hivatala:

www.neki.hu

Magyar Helsinki Bizottság:

www.obh.hu

Társaság A Szabadságjogokért

www.helsinki.hu

Magyar Alkotmánybíróság:

www.tasz.hu

Roma információs oldal:

www.mikab.hu

Nemzeti Fogyasztóvédelmi Hatóság:

www.tomaweb.hu

Állami Foglalkoztatási Szolgálat:

www.nfh.hu

Szociális Szakmai Szövetség:

www.afsz.hu

Háttér Társaság a Melegekért:

www._3sz.hu

Nyílt Társadalomért Alapítvány:

www.hatter.hu

Szósztóló Alapítvány a Betegek Jogaiért:

www.osi.hu

Betegjogi, Ellátottjogi és Gyermekjogi Közalapítvány:

www.szoszolo.hu

Fogyatékosok Esélye Közalapítvány:

www.jogvedok.hu

Magyarországi Cigányokért Közalapítvány:

www.foka.hu

Országos Foglalkoztatási Közalapítvány:

www.macka.hu

Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége:

www.ofa.hu

Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülése:

www.msosz.hu

Országos Munkavédelmi és Munkügyi Főfelügyelőség:

www.etosznnet.hu

Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda:

www.ommf.hu

Nemzeti Europass Központ:

www.pestecely.hu

Jogszabálykereső:

www.europass.hu

Autonóm Szakszervezetek Szövetsége:

www.magyarorszag.hu

Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés:

www.autonomok.hu

Munkástanácsok Országos Szövetsége:

www.eszt.hu

Szakszervezetek Együttműködési Fóruma:

www.munkastanacsok.hu

Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája:

www.szef.hu

Társadalmi Párbeszéd Központ:

www.liganet.hu

Munkügyi Kézvejtői és Döntőbírói Szolgálat:

www.tpk.org.hu

Regionális Munkügyi Központok:

www.tpk.org.hu

Álláskereső Oldalak:

www.afsz.hu

www.jobimpex.com

allas.lap.hu

www.milegyek.hu

allas.linkcenter.hu

Tartalomjegyzék	
I. Bevezetés	5
II. A munkaügyi ellenőrzés	6
2.1 A munkaügyi ellenőrzésre vonatkozó törvények	6
2.2 Kikre és milyen jogviszonyokra terjed ki a munkaügyi ellenőrzés?	6
2.3 Mely hatóságok jogosultak az ellenőrzésre?	8
III. A munkaügyi felügyelők jogai	10
IV. Büntetések	11
4.1 Mekkora bírságot szabhat ki a felügyelet?	12
V. Néhány szó az eljárásról	13
VI. Az OMMF egyéb tevékenységei, a rendezett munkaügyi kapcsolatok	14
VII. A munkabér védelme	16
7.1 A munkabér megállapításának és kifizetésének módja	16
7.2 A munkabér kifizetésének időpontja és helye	17
7.3 Elszámolás a munkabértől	18
7.4 Levonás a munkabértől	18
VIII. Szakszervezet	20
8.1 A szakszervezeti jogok	20
8.2 Jogi garanciák a Munka Törvénykönyvében	20
8.3 A szakszervezetek működési feltételei a munkahelyeken	21
8.4 A szakszervezetek jogosítványai a Munka Törvénykönyvében	22
8.5 A szakszervezeti tagok és tisztviselők munkajogi védelme	27
8.6 A szakszervezetek szerepe a munkaviszonyra vonatkozó szabályok betartatásában	28
8.7 A részvételi intézmények szerepe az ellenőrzésben	29
Irodalomjegyzék	33
Linkgyűjtemény	35

Irodalomjegyzék

Lehoczkyne Kollonmay Csilla: A magyar munkajog I-II. (Vince kiadó Kft., Budapest, 2004)

Kiss György: Munkajog (Osiris, Budapest, 2005)

I. Bevezetés

Az állam számára egyáltalán nem lehet érdektelen a foglalkoztatás egyes kategóriáinak alakulása, vizsgálata, még annak ellenére sem, hogy a rendszerváltást követően a munkajog világában az állami befolys mérteke jelenösen visszaszorult. Ezért az államnak saját eszközeivel kell vizsgálnia a foglalkoztatási jogviszonyokra vonatkozó kötelező szabályok betartását, és azok megsértésére megfelelő büntetési rendszert kell kidolgoznia.

Egy foglalkoztatási jogviszony (például munkaviszony, közalkalmazotti jogviszony), nem csupán az abban szereplők „belső ügye”, hanem mindkét félnek meghatározott kötelezettségei keletkeznek külső személyek felé is. Így például adófizg és társadalombiztosítási vonzatai is vannak a jogviszonynak, éppen ezért sem lehet közömbös az állam abban a kérdésben, hogy a foglalkoztatás megfelel-e a hatályos jogszabályoknak.

A munkaügyi ellenörzés egyik rendeltetése tehát az, hogy az állam a saját eszközeivel ellenörizze a szabályos foglalkoztatást, és szankcióival visszaszorítsa az illegális foglalkoztatást és munkavégzést. De a feketemunka elleni küzdelem mellett további célja az, hogy a foglalkoztatás folyamatában betartassa azokat az előírásokat is, amelyek az Alkotmányban, illetve a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályokban a felek kölesönös védelmét szolgálják.

II. A munkaügyi ellenőrzés

A munkaügyi ellenőrzés az állam munkaügyi politikájának egyik területe. Maga az ellenőrzés állami, hatósági ellenőrzést jelent, amely a jogszabályban meghatározott eljárási rend szerint folytatódik le, amely tevékenységet csak a jogszabályban meghatározott szervek végezhetnek és csak a jogszabályokban előírt jogkövetkezményeket alkalmazhatják.

A szakszervezetek ellenőrzési joga (lásd alább) alapjaiban tér el az állami munkaügyi ellenőrzés rendszerétől. A szakszervezet, mint társadalmi szervezet, nem veheti át az állami szervek feladatait. A szakszervezet ellenőrzési joga csak a Munka Törvénykönyvében meghatározott területekre tejed ki, általános ellenőrzési jogkörrel tehát nem rendelkezik.

2.1 A munkaügyi ellenőrzésre vonatkozó törvények

A kérdéskört szabályozó legfontosabb törvény az 1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről (a továbbiakban Mct.). De számos más jogszabály közül meg kell említenünk a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt is, amely az ellenőrzés egy speciális területének szabályozását foglalja magába (lásd VIII. melléklet).

A Mct. célja, hogy meghatározza az Alkotmányban megfogalmazott elvek alapján a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályokban megállapított köteleességek megtartásával kapcsolatban az állami ellenőrzés tárgyát (milyen előírásokat kell ellenőrizni), személyi és szervezeti kereteit (kik ellenőrizhetnek), az eljárás rendjét, valamint a köteleességek megszegésének jogkövetkezményeit (milyen büntetéseket alkalmazhatnak).

2.2 Kikre és milyen jogviszonyokra terjed ki a munkaügyi ellenőrzés?

Annak alapján, hogy kiket ellenőrizhet, és hogy milyen jogviszonyokat vizsgálhat hatóság, a következő csoportokat különböztethetjük meg:

A hatóság ellenőrizhet olyan természetes személyeket (pl. egyéni vállalkozó), illetve gazdasági társaságokat (pl. betéti társaság, részvénytársaság), akik tizennyolcadik életévüket betöltött személyekkel foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesítenek. A foglalkoztatásra irányuló jogviszony alatt a foglalkoztató részére ellenér-

A munkavédelmi képviselőt legfőbb ellenőrzési lehetőségét a munkavédelmi képviselők jelentik, akik az adott munkaterületen jogosultak betartatni az egészséges és biztonságos munkavégzésre vonatkozó általános szabályokat és helyi döntéseket, és tapasztalataikat szóvá tenni a munkáltatói jogú vezetőnek.

Az üzemi, közalkalmazotti tanácsok a kapott információkon, jogaik gyakorlásán keresztül ellenőrzik a munkáltatónál zajló folyamatokat, eseményeket. Betekintési joguk azt jelenti, hogy jogosítványaik gyakorlása esetén lehetőségük van a munkáltató nyilvántartásaiba betekinteni. Természetes joguk a munkáltatóval megkötött megállapodások érvényesülésének ellenőrzése, pl. az üzemi megállapodás, közalkalmazotti területen a közalkalmazotti szabályzat.

A részvételi intézmények és a szakszervezet ellenőrzési lehetősége jól kiegészítheti egymást, növelve ezzel az ellenőrzés hatékonyságát.

A gazdasági társaságok felügyelő bizottságainak tevékenységét összetételét a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény szabályozza. Nagy többségű, e szabályokból következően utólagosan ellenőrizi a vezetés tevékenységét, a társaság működését. (Az alapító dokumentumok alapján a felügyelő bizottságnak lehet eltől eltérő, ún. ügydöntő szerepe is. Ez azonban az esetek kisebb részében fordul elő.) A felügyelő bizottságban a munkavállalói küldöttséket a többi taggal azonos jogok illetik meg, és azonos kötelezettségek terhelik.

Legfőbb joguk és egyben feladatuk megjelteni a munkavállalók szempontjait, érdekeit a FB munkájában, és ellenőrizni azok érvényesülését.

Ugyanakkor speciális, ún. kisebbségi jogokkal is rendelkeznek, amelyek, pl. lehetővé teszik a munkavállalói képviselők véleményének megismertetését a társaság legfőbb szervével. A felügyelő bizottságban résztvevő munkavállalói küldött – az üzleti titok köztén kívül – tájékoztatni köteles az üzemi tanácscon keresztül a munkavállalók közösségét a felügyelő bizottság tevékenységéről. A társaság munkavállalói a felügyelő bizottság munkavállalói tagjain keresztül vesznek részt a vezetés tevékenységének ellenőrzésében.

A felügyelő bizottság a társaság tevékenységének vizsgálatakor bármit ellenőrizhet, pl. a munkaviszonyra vonatkozó szabályok érvényesülését, a társaság szerződéseit stb.

Mind ezek alapján elmondhatjuk, hogy a felügyelő bizottság munkavállalói képviselői jogaik gyakorlásával, a társaság vezetésének kontrolljával semmivel nem pótolható ellenőrzési jogszilványokkal rendelkeznek.

A munkavállalók munkavédelmi képvisellete az egészséges és biztonságos munkavégzés területén fejt ki a munkavállalók participációs jogait. Ezek egy részére jelenlik az e területre vonatkozó helyi döntésekben való részvétel lehetőségét, (lásd pl. a munkavédelmi bizottság együttdöntési jogát a munkavédelmi szabállyal kapcsolatban), és a döntések végrehajtásának ellenőrzési lehetőségét is.

A munkavédelmi képvisellete egy másik intézménye az ún. paritásos bizottság, melyben a munkavédelmi képviselők és a munkáltató megbízottjai egyenlő létszámban vesznek részt, és mely jogosult vizsgálni az egészséges biztonságos munkavégzés feltételeinek, szabályainak érvényesülését a munkahelyen, döntéseket hozni az esetlegesen szükséges változások érdekében, valamint ellenőrizni döntéseinek érvényesülését.

ték fejében végzett munkát kell értenünk. Ilyennek tekintendő a munkaviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a közszolgálati jogviszony stb.

Az előzővel egyezően a hatóság ellenőrzési jogköre kiterjed azokra a természetes személyekre és gazdasági társaságokra is, akik külföldivel és fiatal munkavállalóval létesítenek foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt. De a külföldiek és a fiatal munkavállalók esetében vizsgálhatják a munkavégzésre irányuló jogviszonyt is. Ez alatt értjük a vállalkozási, megbízási szerződés, vagy egy gazdasági társaságnál a tag személyes közreműködésén alapuló munkavégzést.

Összegezve tehát, ha egy 18 év feletti magyar állampolgár vállalkozási vagy megbízási szerződés keretében dolgozik egy cég számára, akkor a hatóságnak nincs lehetősége ellenőrzésre. Erre csak abban az esetben lenne módja, ha az alkalmazott például munkaviszony keretében végzne munkáját. Ha ugyanezen cég számára egy külföldi állampolgár, vagy egy fiatalos dolgozna vállalkozási vagy megbízási szerződés alapján, akkor a hatóság már jogosult ennek ellenőrzésére, mint ahogy jogosult természetesen a munkaviszony vizsgálatára is.

Munkaerő-kölcsönzés esetén mind a kölcsönbeadóra, mind a kölcsönvevőre kiterjed az ellenőrzés.

A hatóság szintén ellenőrizheti, hogy a munkáltató betartja-e az egyenlő bánásmód követelményét a munkaviszony vagy a közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén.

Végezetül vizsgálhatja a külföldi munkáltató munkavállalójának Magyarországon történő munkavégzését is.

Az ellenőrzés során a felügyelő jogosult arra, hogy minősítse a foglalkoztatató és a számára munkát végző személy közti jogviszonyt, melynek célja nem más, mint a színteli szerződések kiszűrése. Ha a felek közti szerződés megnevezése ugyan vállalkozási szerződés, azonban a munkavégzés jellemzői alapján az valójában egy munkaviszony, akkor ebben az esetben színteli szerződésről beszélhetünk. A szerződés típusát elnevezéséről függetlenül, az eset összes körülményére tekintettel kell megítélni, illetve meghatározni. Így tehát hiába kömnek a felek vállalkozási szerződést, ha a körülmények alapján ténylegesen munkaviszony jön létre, ugyanis ekkor a hatóság jogosult lesz az ellenőrzés lefolytatására. A foglalkoztatónak pedig rendelkezésre kell bocsátania mindazokat a bizonyítékokat, amelyek alapján megállapítható

ló, hogy a részére végzett munka például teljesen jogszabályi szerződés alapján, annak sajátos jellemzői és feltételei szerint, illetve ellenérték nélkül történt.

2.3 Mely hatóságok jogosultak az ellenőrzésre?

A munkaügyi ellenőrzést az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség területi felügyelőségeinek munkabiztonsági felügyelői, illetve munkaügyi felügyelői látják el. Látható tehát, hogy a munkabiztonság valamint a munkaügyi, mint önálló hatósági területek, élesen különválnak a felügyelők hatáskörét, tevékenységét illetően is.

A bányavállalkozók és bányaiüzemek, illetve a bányafelügyelet felügyelete alá tartozó tevékenységek munkaügyi ellenőrzését a bányafelügyelet végzi.

2.4 Mik a munkaügyi ellenőrzés konkrét tárgyai?

A munkaügyi ellenőrzés kiterjed:

- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakaszerűsége (a munkaszerződés írásbeliségére) és kötelező tartalmi elemek megjelölése (munkakör, személyi alapbér, munkavégzés helye), továbbá a foglalkoztató írásbeli tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó rendelkezések,
- a munkaviszony létesítésével, megszűnésével, illetőleg megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettségek (EMMA, TB),
- a munkáltató nyilvántartási kötelezése (munkaidő-nyilvántartás),
- az egyenlő bánásmód követelménye,
- a nő, a fiatalok és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályok,
- a munkaidőre, a pihenőidőre, a rendkívüli munkavégzésre, valamint a szabadságra vonatkozó, jogszabályban vagy kollektív szerződésben előírt rendelkezések,
- a jogszabályban, helyi kollektív szerződésben vagy a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződésben megállapított munkabér mértékére, valamint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések,
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő - a munkavállalót megillető - igazolások kiállítására és kiadására, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolás megtörténteire vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek,

ban. Ennek kerében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhet, az ezzel kapcsolatos információt a rendelkezésére kell bocsátani. Az észlelt szabálytalanságokra felhívhatja a figyelmet, és amennyiben nem történik megszüntetésükre intézkedés, eljárást kezdeményezhet, a hatósághoz fordulhat. Az eljárást folytató szerv köteles tájékoztatni a szakszervezetet a vizsgálat eredményéről.

Lényegében itt az egyik kollektív szerződést költ félnek arról a jogáról van szó, hogy az általa kötött megállapodás végrehajtását ellenőrizheti. A KSZ végrehajtás ellenőrzésének lehetősége bővül a munkakörülményeket, a munkaviszonyt meghatározó jogszabályok betartásának kontrolljával. Az általában vett ún. hatósági ellenőrzés egészül ki a helyi szakszervezetek lehetőségével, amely bizonyos területeken össze is kapcsolódik. (Mint fentebb láthattuk, a munkaügyi és munkavédelmi felügyelet számos esetben csak a szakszervezet bejelentésére folytat vizsgálatot. A vizsgálatok lefolytatásakor a gyakorlat szerint felveszi a kapcsolatot az érdekképviselettel.)

A szakszervezetnek ezt a jogosítványát ajánlatos a KSZ-ben értelmezni, pontosítani. Elsősorban azokat a kérdéseket érdemes szabályozni, amelyek az ellenőrzés területeire, eljárására, az ellenőrzésre felhatalmazott szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkoznak.

Hangsúlyozni kívánjuk, hogy a szakszervezetek munkakörülmények ellenőrzésére vonatkozó joga azt jelenti, hogy az egyes munkaterületeken, telepeken, gyáregységekben, oszályokon a gyakorlatban ellenőrizheti a szabályok érvényesülését. Ezt követően joga van észrevételeit a munkáltatóval közölni. A munkáltató saját vizsgálatának eredményéről köteles tájékoztatni a szakszervezetet. Gyakorlatilag a szakszervezet ellenőrzési joga érvényesül akkor is, amikor a munkáltató által a tevékenységéhez biztosított információkat feldolgozza, azokkal kapcsolatban észrevételeket tesz, véleményezi, illetve konzultál róluk.

8.7 A részvételi intézmények szerepe az ellenőrzésben

A IX. sz. modulfüzetben részletesen kifejtettük, hogy a munkavállalók (közalkalmazottak) mely érdekképviselői intézményeit tekinthetik részvételi intézményeknek, és azok milyen jogosítványokkal rendelkeznek. Szó volt az üzemi, közalkalmazotti tanácsokról, a munkavédelmi képviselőről és a versenyszférában a gazdasági társaságok felügyelő bizottságainak munkavállalói tagjairól. A felsorolt intézményeknek az ellenőrzésben folytatott szerepét kezdjük az utóbbival.

A felsőbb szakszervezeti szervnek a tervezett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját (egyetértését, vagy annak megtagadását) a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc munkanapon belül kell írásban közölnie. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Az indoknak alapnak kell lennie. Az egyetértés megtagadásának indoka akkor akkor, ha bizonyíthatóan az érdekvédelmi tevékenységben való közreműködése miatt kíván a munkáltató felmondani a tisztségviselőnek. Alaposan tekinthető az indok abban az esetben is, ha a tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetése elnehezítené annak a testületnek, szervnek a működését, amelyben szakszervezeti munkáját végezte.

Amennyiben a munkáltató a szakszervezet egyetértésének hiányában mond fel a tisztségviselőnek a szakszervezet jogosult az intézkedés ellen kifogást bejelenteni, és azt jogerős döntésig nem lehet végrehajtani.

Ha a tisztségviselő munkaviszonyát rendkívüli felmondással kívánja a munkáltató megszüntetni, akkor a munkáltató köteles előzetesen kikérni a felsőbb szakszervezeti szerv véleményét. A véleményezésre három munkanap áll rendelkezésre. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőkon belül (három, illetve nyolc munkanap) nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

Amennyiben a munkáltató hátrányos jogkövetkezményt kíván alkalmazni, vagyis legyelemit akar adni a tisztségviselőnek, erről az illetékes szakszervezeti szervet értesítenie kell.

A választott tisztségviselőt a munkajogi védelem tisztségének ellátása alatt, illetve ezt követően még egy évig megilleti. Ez a további egy éves védettség csak azoknak jár, akik legalább hat hónapon át viselték a tisztséget.

8.6 A szakszervezetek szerepe a munkaviszonyra vonatkozó szabályok betartásában

A szakszervezeteknek az Mi-ben foglalt egyik legfontosabb jogosítványa a munkakörülményekre, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok ellenőrzésének lehetősége. A törvény szerint a szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok betartását, azt, hogy a munkáltató betartja-e a törvényekben, más jogszabályokban és a kollektív szerződésben előírt szabályokat a munkaviszonnyal, a munkafeltételekkel, és az egészséges, biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos

- a külföldiek magyarszági foglalkoztatásának engedélyezéséről és foglalkoztatásáról szóló jogszabályok rendelkezéseinek,
- a munkaméltó ellátások mellett foglalkoztatás feltételeire vonatkozó jogszabályok,
- a munkacsoport-kölcsönzésre vonatkozó, valamint a munkacsoport-kölcsönzési tevékenység végzésére jogosító jogszabályok,
- a munkavállalók gazdasági és társadalmi érdekei védelme céljából szakszervezet szervezetét biztosító szabályokkal összefüggő munkáltatói kötelezettségek, (például a Suzuki-törvényt eljárás, ahol nem engedték a szakszervezet létrehozását)
- a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalónak, az üzemi és a közalkalmazotti tanács tagjának és a munkavédelmi képviselőnek a munkajogi védelmére, valamint munkaidő-kezelvényére vonatkozó szabályok,
- a szakszervezet által kifogásolt intézkedésekkel összefüggő munkáltatói kötelezettségek végrehajtására vonatkozó szabályok,
- a teljesítménykövetelmény megállapítása tekintetében az előzetes foglalkoztatási eljárás lefolytatásának tényére, valamint a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybér-tényezők alkalmazása előtti közlésére vonatkozó szabályok,
- az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló törvényi rendelkezések munkáltatói általi megvalósítása.

A munkajogi ellenőrzést a felügyelő alapvetően hivatalból, illetve annak a félnek a kérelmére, bejelentésére folytatja le, akinek (amelynek) a jogait, jogos érdekét vagy jogi helyzetét az ügy érinti. Vagyis, ha a munkáltató nem fizeti ki a helyi kollektív szerződésben foglalt bért, akkor a felügyelet csak a munkavállaló bejelentése alapján indítja el eljárását.

Munkacsoport-kölcsönzés esetén a felügyelő egyaránt ellenőrzést tarthat a kölcsönbeadónál és a kölcsönbevevőnél is, azonban más-más kérdéseket vizsgálhat. A kölcsönbeadónál például azt ellenőrizheti, hogy írásba foglalt-e a munkaszerződést, vagy a kölcsönbeadó betartotta-e a munkaviszony létrehozására vonatkozó szabályokat. A kölcsönbevevőnél vizsgálhatja többek között nyilvántartási kötelezettségre, a munkaidő vagy a pihenőidőre irányadó előírások megtartását. Végezetül mindketőnél ellenőrizheti a felügyelő az egyenlő bánásmód követelményének, vagy a munkabérré vonatkozó rendelkezések betartását.

III. A munkaügyi felügyelők jogai

- A felügyelő a foglalkoztató valamennyi munkahelyén külön engedély és előzetes bejelentési kötelezettség nélkül ellenőrzést tarthat.
- Az ellenőrzés során a felügyelő jogosult
- belépni az ellenőrzése alá tartozó valamennyi munkahelyre, akadályoztatása esetén a rendőrség igénybevétele,
- az ellenőrzéshez szükséges nyilvántartások (pl. munkaidő nyilvántartás) megtekintésére, azokról másolatok készítésére,
- az ellenőrzés során az ellenőrzéssel összefüggésben hang- és képfelvétel készítésére,
- a munkahelyen tartózkodó személyektől az ellenőrzéshez szükséges felvilágosítás kérésére, valamint személyi azonosságuk igazolatással történő megállapítására,
- a Társadalombiztosítási Azonosító Jel (TAJ) használatára.

A felügyelő köteles az ellenőrzés során tudomására jutott üzemi, üzleti, állam-, illetve szolgálati titkot, valamint a foglalkoztatóra vonatkozó információkat megőrizni. Ezen túlmenően - törvény eltérő rendelkezése hiányában - nem közölhet harmadik személlyel olyan adatot, amely az ellenőrzéssel összefüggésben jutott tudomása.

A munkaügyi ellenőrzést végző szerv a munkáltató nyilvántartásairól készült másolatot, valamint az ellenőrzés során készített hang- és képfelvételt csak ellenőrzési tevékenységével összefüggésben használhatja fel, és a dokumentumokat köteles az eljárás jogerős befejezését követő három éven belül megsemmisíteni.

8.5 A szakszervezeti tagok és tisztségviselők munkajogi védelme

A szakszervezeti tagok védelme

A Munka Törvénykönyve nemcsak a szakszervezet, mint munkavállalói érdekképviselői szervezet számára biztosítja a működési feltételeket, jogokat, hanem egyúttal a szakszervezet tagjainak is védelmet nyújt a munkáltató esetleges diszkriminatív intézkedésével szemben.

A munkáltató ugyanis nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezeti hovatartozásáról nyilatkozzék. Ez némiképp ellentmond annak például, hogy a munkaidő-kedvezmény megállapítása során a munkáltatónak elkerülhetetlenül tisztáznia szükséges a szakszervezet létszámát, így ezzel összefüggésben a hovatartozást is. A szakszervezeti hovatartozásról információt nyújt továbbá az is, ha a munkáltató vonja le a szakszervezeti tagdíjat.

Emellett a munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, vagy sem, illetve megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

Végül tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót bármilyen más módon hátrányos helyzetbe hozni, megkárosítani szakszervezeti hovatartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt.

A szakszervezeti tisztségviselők védelme

A szakszervezeti tisztségviselőket megillető védelem a szakszervezet működését hivatalosan szolgálni, hiszen a tisztségviselők elmozdításának próbál gátat szabni azzal, hogy a tisztségviselő érintő egyes munkáltatói intézkedések végrehajtását a törvény meghatározott feltételekhez köti.

A törvény kimondja, hogy a választott tisztségviselők esetében a felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges, ahhoz hogy a munkáltató:

- rendes felmondással megszüntethesse a munkaviszonyát,
- 15 napot elérő kiküldetésre küldje,
- más munkáltatóhoz rendelje ki munkavégzésre,
- átirányítsa más munkakörbe, ha az más munkahelyre történő beosztással jár.

A munkavállalók sztrájkban való részvétele önkéntes, arra, vagy az attól való tartózkodásra kényszeríteni senki nem lehet. Sztrájkot kezdeményezhetnek a munkavállalók és a szakszervezetek.

A tényleges munkabeszüntetés előtt a feleknek kötelező egyeztetési tartanuk, melyre hét nap áll a rendelkezésükre. Ez idő alatt egy alkalommal kétórás ún. figyelmeztető sztrájk tartható.

A törvény lehetővé teszi szolidaritási sztrájk gyakorlását is, amelynek jellemzője, hogy a szakszervezet más munkáltatónál (esetleg más ágazatban) foglalkoztatott munkavállalói csoportok támogatása érdekében, az ő céljaikkal való azonosulás kifejezésére szervez sztrájkot. Ennek kezdeményezése csak a szakszervezetet illeti meg.

Nem lehet sztrájkolni igazságszolgáltatási szerveknél, fegyveres erőknél, fegyveres testülethez, rendészeti szerveknél valamint polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál. Az államigazgatási szerveknél a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásban rögzített különleges szabályai mellett gyakorolható a sztrájk. Szintén nem lehet sztrájkolni, ha az az életet, az egészséget, a testi épiséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy elemi kár elhárítását gátolná.

A munkaviszonyhoz kapcsolódó társadalombiztosítási jogok és kötelezettségek szempontjából a jogszervi sztrájk időtartamát szolgálati időként kell figyelembe venni, munkabér azonban nem jár.

(A sztrájk törvényi szabályozásáról lásd bővebben a VI. sz. modulfüzetet.)

Az elégséges szolgáltatásra vonatkozó szabályok

(Mt. 4. §)

Annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez csak úgy gyakorolható sztrájk, hogy az még az elégséges szolgáltatás teljesítését ne akadályozza. A lakosságot alapvetően érintő tevékenység például a tömegközlekedés, távközlés, áram-, víz-, gáz- és egyéb szolgáltatás. Az elégséges szolgáltatásról a sztrájkot megelőző egyeztetésen kell tárgyalni.

IV. Büntetések

A felügyelő az ellenőrzés során tapasztalt szabálytalanságok megszüntetése érdekében a következő jogkövetkezményeket rendelheti el:

- felhívja a foglalkoztató figyelmét, hogy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat tartsa be (pl. foglaltja írásba a munkaszerződést),
- kötelezi a foglalkoztatót arra, hogy a szabálytalanságot meghatározott időn belül megszüntesse meg (pl. a munkaidő nyilvántartást a valóságnak megfelelően vezesse),
- a törvényben meghatározott szabálytalanságok esetében (pl. a nők, fiatalok, akad, megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos szabályok, vagy a munkaidőre, pihenőidőre, rendkívüli munkavégzésre irányadó előírások megsértésekor) megtiltja a további foglalkoztatást, ha az alkalmazás vagy a foglalkoztatás a jogszabálysértés súlyossága miatt nem tartható fenn, és a sérelem rövid időn belül nem orvosolható. Ilyenkor azonban a szankció nem csupán a foglalkoztatói sűrűje, hanem a munkavállalói is – hiszen a foglalkoztatás megtiltása számára munkabér kiesést okoz – a törvény bizonyos esetekben kompenzálja a munkavállalót. Ha ugyanis a további foglalkoztatás megtiltására azért került sor, mert például a foglalkoztató nem foglalta írásba jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatát (a munkaszerződést), vagy nem tett eleget a bejelentési kötelezettségének, akkor az eltiltás időtartamára a foglalkoztató kötelese a foglalkoztatott állásidejére járó személyi alapbért számára kifizetni,
- kötelezi a külföldi munkavállalót munkavállalási engedély nélkül foglalkoztatni arra, hogy a Munkaerőpiaci Alapba meghatározott összeget fizessen be,
- kezdeményezi a munkanélküli ellátás jogalap nélküli igénybevétele esetén az ellátás szüneteltetését, illetve megszüntetését (ha a munkavállaló az álláskeresősi járulék folyósítása mellett feketén dolgozik),
- javaslatot tehet munkaügyi bírság kiszabására,
- szabálysértési eljárást folytathat le,
- megállapítja a foglalkoztatásra irányuló jogviszony munkába lépés napjától történő fennállását és kötelezi a foglalkoztatót a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó szabályok betartására (vagyis például fekete foglalkoztatás esetén viszámenőlegesen létrehozza a munkaviszonyt, amely azzal jár, hogy a munkáltatónak pótolnia kell az adófizetési, egyéb járulékfizetési kötelezettségét),

- eltiltja a foglalkoztatói tevékenysége folytatásától, ha a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályban előírt engedéllyel, nyilvántartásba vétellel nem rendelkezik (például, ha a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet folytató gazdálkodó szervezet nyilvántartásba vétel nélkül működik).

4.1 Mekkora bírságot szabhat ki a felügyelet?

A korábban a bírságtételek (50 ezertől 2 millió illetve 50 ezertől 6 millió forintig) nem jelentettek visszatartó erőt a jogszabálysértésekkel szemben. Éppen ezért 2006-ban ezeket a bírságtételeket részben megemelték, részben pedig jelentősen differenciálták. Kiadványunknak nem célja, hogy ezeket a tételeket részletesen bemutassa, de mindenképpen célszerű kitérni a bírságok kiszabásánál figyelembe veendő szempontokra.

A munkaügyi bírság összegének megállapításánál figyelembe kell venni különösen a jogszabály megsértésével okozott jogellenes állapot időtartamát, az okozott hátrány nagyságát, a megsértett jogszabályi előírások számát és hatását, valamint az érintett munkavállalók számát.

Például abban az esetben, ha nem foglalja írásba a munkáltató a munkaszerződést, akkor a bírság kiszabásához elegendő, ha ezt egyetlen munkavállaló esetében mulasztja el.

Azonban, ha a kötelező tartalmi elemek szerződésbe foglalása kapcsán találnak hiányosságot, akkor viszont csak abban az esetben szabható ki bírság, ha az több munkavállaló munkaszerződését érinti.

Több szempont figyelembe vétele alapján a kiszabható összeg 30 ezer forinttól 20 millió forintig terjedhet. Mérséklődnek az összeghatárok abban az esetben, ha a munkáltatónál kevesebb számú foglalkoztatott dolgozik, illetve akkor is, ha például a foglalkoztatató egyéni vállalkozó.

A kollektív szerződés kötésének joga

(Mt. 31.-33. §)

A KSZ megkötésével a VII. sz. modulfüzetben részletesen foglalkoztunk.

A szakszervezetek egyik legfontosabb jogosítványa, hogy kollektív szerződésben állapodhassanak meg a munkáltatóval a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek részletes, illetve a törvénytől eltérő szabályozásáról. A szerződésben szabályozni lehet a munkáltató és szakszervezet közötti kapcsolati rendszert is.

A kollektív szerződés kötésének jogosultsága azt a szakszervezetet illeti meg, amely a munkáltatónál képviseltettel rendelkezik, független a munkáltatótól és az üzemi tanács-választásokon (közalkalmazotti területen a szervezeti arányával) megszerezte erre a jogosultságot.

A KSZ megkötésére irányuló tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza. Ez a kötelezettség a munkáltatót csak akkor terheli, ha az ajánlatot tevő szakszervezet reprezentatívnak minősül. Ezeket az előírásokat azonban nem csak a KSZ megkötésére, hanem annak módosítására irányuló tárgyalások esetén is követni kell.

A munkáltató további kötelezettsége, hogy évente javaslatot tegyen a szerződés kötésre jogosult szakszervezeteknek a munka díjazására vonatkozó szabályok KSZ-ben történő rendezésére. A munkáltatónak tárgyaláshoz szükséges adatokat és információkat biztosítania kell a szakszervezet számára.

A sztrájkhoz való jog és annak korlátai

(1989. évi VII. tv. 1. §, Mt. 193/D. §)

A sztrájk a munkavállalók azon joga, hogy a munkáltatóval szembeni érdekérvényesítési küzdelmük során nyomasztóakorlási eszközként a sztrájk idejére munkavégzésüket a munkáltatónál felfüggesztik.

A sztrájkról szóló törvény szerint a dolgozókat szociális és gazdasági érdekeik biztosítására megilleti a sztrájk joga. Ez a jog csak a törvényben meghatározott feltételek szerint gyakorolható.

Az ellenőrzéshez való jog

(Mt. 22. §)

A szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok betartását. Ennek keretében az, hogy a munkáltató betartja-e a törvényben, más jogszabályban és a kollektív szerződésben előírt szabályokat a munkaviszonyban, a munkafeltételekkel, és az egészséges és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatban. Ezekben a kérdésekben tájékoztatást és adatokat kérhet. Az észlelt szabálysértésekre felhívhatja a figyelmet, és amennyiben megszüntetésükre nem történik intézkedés, eljárását kezdeményezheti, a hatósághoz fordulhat.

(A szakszervezet munkakörülmények ellenőrzésére vonatkozó jogát a későbbiek során részletesebben kifejthetjük)

A kifogásolás joga

(Mt. 23. §)

A szakszervezet jogosult a munkáltató intézkedéseivel (mulasztásaival) szemben kifogást (vétőt) emelni, ha azok jogellenesek, és sértik a munkavállalók érdekeit vagy érdekvédelmi szerveik jogait. A munkáltatói intézkedés akkor jogellenes, ha törvényi, vagy más jogszabályi, illetve kollektív szerződéses megállapodást sért.

Kifogás bejelentése esetén az intézkedést a munkáltató és szakszervezet közötti egyeztető tárgyalás befejezéséig, illetve a jogerős bírósági döntés meghozataláig nem lehet végrehajtani.

Nincs lehetőség kifogás emelésére olyan egyedi ügyekben, amelyeknél a munkavállaló jogorvoslatért a bírósághoz fordulhat.

V. Néhány szó az eljárásról

A felügyelő az ellenőrzést a közigazgatási hatósági eljárás szabályai szerint folytatja le, melyre vonatkozó rendelkezéseket egy külön törvény tartalmazza. Alapvetően harminc, de bizonyos – a törvényben meghatározott – esetekben hatvan nap áll a felügyelet rendelkezésére, hogy az eljárást lefolytassa.

Lehetőség van arra, hogy az eljárás megindítására vonatkozó kérelmet a kérelmező elektronikus úton terjessze elő a felügyeletnek.

Sok esetben előfordulhat, hogy az eljárás során a tanú a foglalkoztató részéről hátrány érheti, hiszen a feltek között alapvető érdekelletét alakulhat ki, ha a foglalkoztató mulasztott. Éppen ezért a tanú erre irányuló indokolt kérelme alapján a hatóság vezetője elrendelheti a tanú személyazonosító adatainak zárt kezelését, ha valószínűsíthető, hogy őt tanúvallomása miatt súlyosan hátrányos következmény érheti.

Ez a rendelkezés alkalmazható arra a természetes személyre is, akinek bejelentése alapján a hatóság az eljárást hivatalból megindította (a továbbiakban bejelentő). Így tehát az ellenőrzés során a foglalkoztató előtt nem derül fény a tanú, illetőleg a bejelentő kilétére.

VI. Az OMMF egyéb tevékenységei, a rendezett munkaügyi kapcsolatok

Az ellenőrzési tevékenység mellett a felügyeletnek további feladatai is vannak, melyeket szintén a törvény határoz meg. Amellett, hogy együttműködik az Európai Unió tagállamainak munkaügyi feladatokat ellátó hatóságaival, hatósági nyilvántartást is vezet. Ez utóbbi célja nem más munkáltatók munkaügyi kapcsolatai rendezettségét más szervek előtti eljárásokban igazolja.

2006-ban egy olyan törvényi szabályozás született, amely a munkáltatók széles körét teszi érdekeltté abban, hogy a munkaviszonyra és a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó jogszabályi előírásoknak maradéktalanul eleget tegyenek. A munkáltatók egy része ugyanis tudatosan lép át törvényi rendelkezéseket, vállalva ennek jogi vagy pénzbüntetésbeli következményeit, az elmarasztalással járó szankciók pedig nem olyan mértékűek, hogy jogkövető magatartásra bírják őket.

Az új jogszabályok alapján a törvénytörő munkáltatók jelentős állami támogatástól, pályázati pénzeketől eshetnek el a jövőben, ha nem felelnek meg a rendezett munkaügyi kapcsolatok törvényben meghatározott feltételeinek. A rendszer lényege, hogy a központi költségvetésből és az elkülönített állami pénzalapokból akkor nyújtható támogatás, ha a kérelem benyújtója megfelel a rendezett munkaügyi kapcsolatok általános és adott esetben különös feltételeinek. Ha a munkáltató például nem köt munkaszerződést a munkavállalókkal, vagy nem biztosítja szakszervezet, vagy üzemi tanács számára a törvénybe meghatározott jogait, akkor - mivel nem felel meg az általános feltételeknek – kizárják a támogatás nyújtásából.

Amennyiben a támogatás igénylője nem felel meg valamely különös feltételnek, ez abban az esetben kizáró ok a támogatásból, ha jogszabály előírja, hogy a támogatás csak minden feltétel teljesülése esetén ítelhető oda. Különös feltétel lehet például egyetlen bánásmód követelményének megtartásáról rendelkező szabályok betartása, a munkaidőre, pihenőidőre, a rendkívüli munkavégzésre, valamint a szabadságra vonatkozó, jogszabályban, kollektív szerződésben meghatározott rendelkezések betartása.

Egy támogatás igénylése esetén az igénylőnek az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség hatósági bizonyítványát kell beszerezni, amelyben a hatóság azt a tényt igazolja, hogy meghatározott időn belül az állami támogatás igénylőjét, illetve a közbeszerzési pályázat ajánlattevőjét sújtották-e munkaügyi bírsággal, avagy sem.

laszolni, álláspontját és annak indokait közölni. A tájékoztatás alapján a szakszervezet konzultációt is kezdeményezhet, és azt a munkáltató nem utasíthatja el.

Amennyiben a munkáltató olyan intézkedést tervez, amely a munkavállalók nagyobb csoportját érinti, a tervezetről előzetesen ki kell kérnie a szakszervezet véleményét.

A véleményezési joga kapcsán a szakszervezet konzultációt kezdeményezhet. A konzultációt a megállapodás érdekében úgy kell lefolytatni, hogy munkáltató részéről biztosított legyen a megfelelő szintű képviselő, és mód legyen a kérdés érdemi megvitatására.

A munkáltatónak tájékoztatnia kell szakszervezetet, ha a munkavállalókat, vagy azok egy csoportját a munkáltató személyében bekövetkező jogutóllással (kiszervezéssel) más munkáltatónak át akarja adni. A tájékoztatásnak az okokról, időpontról és a munkavállalókat érintő következményekről kell szólnia. Ezen túl konzultációt kell kezdeményeznie arról, hogy milyen, a munkavállalókat érintő, intézkedéseket tervez.

Az információkérés joga, és az üzleti titok megtartásának kötelezettsége

(Mt. 22., 22/A. §)

A szakszervezet információt kérhet a munkáltatótól minden olyan kérdésben, amely a munkavállalók gazdasági vagy szociális érdekeivel kapcsolatos. Tehát az érdekvédelemmel kapcsolatos információk kérése szinte korlátlan. Az információkat és az intézkedéseinek indoklását a munkáltató nem tagadhatja meg. A tájékoztatás alapján a szakszervezet kifejezheti álláspontját és amennyiben szükségesnek ítéli, konzultációt is kezdeményezhet, amire a munkáltató köteles reagálni.

Ugyanakkor a szakszervezeti tisztviselő köteles megőrizni azokat az üzleti titkokat, amelyeket a munkáltató úgy ad át, hogy erre felhívja a figyelmet. Ezeket nem hozhatja nyilvánosságra, másokkal nem közzéteheti.

A fel nem használt munkaidő-kezelvény legfeljebb 50%-át a szakszervezet kérsére köteles a munkáltató pénzben megváltani. A kiszámítás alapja a szakszervezeti útszolgviselők előző évi átlagkeresete. A megváltásból származó pénz csak érdekvédelmi célokra használható fel (pl. szakértők útszolgdíjára).

A útszolgviselők képzési szabadsága

(Mt. 25. §)

A szakszervezeti tagok, útszolgviselők képzésére, továbbképzésére köteles a munkáltató rendkívüli fizetett szabadságot biztosítani. Ennek mértéke minden a munkáltatóval munkaviszonyban álló üz tag után évente egy nap. Például, ha kétszázötven szakszervezeti tag van, akkor huszonöt nap áll rendelkezésre képzés céljából. Ennek felhasználásáról a szakszervezet rendelkezik.

8.4 A szakszervezetek jogosítványai a Munka Törvénykönyvében

Képviselői jog

(Mt. 19. §)

A szakszervezetnek joga tagjait képviselni a munkáltatóval szemben és az állami szervek előtt. A nem tag munkavállalók ügyeiben nem járhat el, de tájékoztathatja őket a munkaviszonyból fakadó jogaikról és kötelezettségeikről. Vannak olyan érdekképviselői tevékenységek, pl. amikor kollektív szerződés kötése, amikor a szakszervezet tagjainak érdekképviselői tevékenységét minden munkavállalót.

Szakszervezet képviselői tagját bíróság vagy más hatóság előtt is, de csak a tag meghatalmazása alapján.

A munkáltató tájékoztatói, véleménykérdési és konzultációs kötelezettségei.

(Mt. 15/B., 21. §)

A törvény szakszervezettel való együttműködési kötelezettséget ír elő az állami szervezetnek, önkormányzatoknak és a munkáltatóknak. Ennek keretében azok kötelesek átadni az érdekvédelmi munkához szükséges információkat a szakszervezet részére. A tájékoztatás alapján a szakszervezetek kifejthetik véleményüket, és észrevételeket, javaslatokat tehetnek. Ezekre a munkáltató köteles harminc napon belül vá-

Részlet az OMMF a 2008. I. negyedévében elvégzett feladatainak beszámolójából

A munkaügyi ellenőrzések kiemelkedő feladata változatlanul a fellelőalkoztatás feltárása. A jelenséggel kapcsolatos felmérések alapján Magyarországon minden ötödik munkavállalót fellelő foglalkoztatnak és jelentős azok száma, akik minálbérrel vannak bejelentve és jövedelmük további részét zsebbe kapják. Az ellenőrzések eredményei alátámasztják a kutatás megállapítását.

- Az összes szabálytalansággal érintett munkavállaló kb. 40%-át munkaszervezés és bejelentés nélkül alkalmazzák. Az első negyedévében feltárt, fellelőalkoztatással érintettek száma 30%-kal több a tavalyi év hasonló időszakához képest. Ugyanakkor már érezhető a legfertőzöttebb ágazat kiemelt ellenőrzésének vizs-szatartó hatása, ugyanis az idén a fellelőmunkások 26%-a esett az építőipari vállalkozásokra, míg 2007. január-március hónapokban a fellelőalkoztatás fe-le jelentkezett ebben az ágazatban.
- Az építőipari vállalkozások foglalkoztatási gyakorlatához hasonlóan javult a fel-dolgozóipari munkáltatók „bejelentési kedve”. A 2007. év első három hónap-jában a fellelőalkoztatás több mint 12%-a esett az ágazatra esett, míg az idén ez az arány csak 8%.
- Ugyanakkor a 2007. év hasonló időszakának vizsgálati eredményei megfellelnek az ideai tapasztalatoknak a vagyontvédelem (8 %), illetőleg a kereskedelem és ven-déglátás (4-5%) területén feltárt bejelentés nélküli munkavállalók száma tek-in-terében.
- A fellelőmunka feltárásához elengedhetetlen a rendszert szervek igénybe véle-le. Gyors és együttes fellépés szükséges a törvénytelenségre berendezkedett cégek fellelősségre vonásában. A köztartozások eltilkításának elterjedt módja a cégek és a szolgáltatások fellelőmunkázása. Egyre elterjedtebbek a cégnyilvántar-tásban nem szereplő, vállalkozói igazolvány vagy árusításhoz, vagyontvédelmi tevékenységhez szükséges engedély nélkül működő gazdasági társaságok. Az el-ső negyedévében 122 fantomcég, illetve egyéb engedély nélküli tevékenységet folytató vállalkozás feltárására került sor.

VII. A munkabér védelme

Önmagában az a követelmény, hogy a munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló személyi alapbérét, nem elegendő, hiszen emellett biztosítani kell azt is, hogy az elvégzett munkáért járó díjazás hiánytalanul és kellő időben kerüljön kifizetésre. Erről a kérdésről számos nemzeti és nemzetközi egyezmény rendelkezik, de a részletesebb szabályokat természetesen a magyar Munka Törvénykönyvében olvashatjuk.

7.1 A munkabér megállapításának és kifizetésének módja

A munkabér pénzben, méghozzá a magyar törvényes pénznemben kell megállapítani és kifizetni. Külföldi pénznem alkalmazása csak külföldi munkavégzés esetén lehetséges. A pénzben való meghatározás kizárja, hogy a munkáltató utalvány, – melyet csak meghatározott helyen és árucikkre lehetne beváltani – vagy más formában fizessen.

Még szakemberek között is vitatott a kérdés, hogy mit jelent a többletköltség. A költségek alatt értelmezhetjük a számlanyitási díját, vagy a pénzfelvétel költségeit. A szabály értelmezése alapján, ezeket a terheket a munkáltatónak kell fizetnie, de ugyanakkor tőle sem várható el, hogy a havi bér többszöri részletben való felvételének költségeit kifizesse. Célszerű tehát ezeket a kérdéseket munkaszerződésben, vagy kollektív szerződésben rendezni.

Az árucikkal történő kifizetés korlátozott, hiszen a természetbeni munkabér a pénzben meghatározott munkabér húsz százalékát nem haladhatja meg. Ez a természetbeni munkabér csak a munkavállaló és családja szükségleteinek kielégítésére szolgáló cikk lehet, szesz, ital vagy más, az egészségre káros élvezeti cikk nem lehet. Természetbeni munkabér esetén is pénzben kell meghatározni a munkabért, csupán a kifizetés történhet valamilyen árucikkal. Így fontos, hogy a természetbeni munkabérért értéke ellenőrizhető legyen és feleljen meg mindenkori a pénzbeni egyenértékének.

Az iménti szabályok fontos garanciális szabályoknak minősülnek, ezektől semmilyen formában nem lehet eltérni.

8.3 A szakszervezetek működési feltételei a munkahelyeken

Helyiséghasználat és tájékoztatás

(Mt. 24. §, 197. §)

A szakszervezet joga, hogy munkáltató helyiségeit használja. Az ezzel kapcsolatos részletekről külön meg kell állapodniuk. Nézeteltérés esetén, megoldásra a törvény szerint kötelező döntőbírói igénybe venni.

A munkáltató köteles biztosítani, hogy a szakszervezet, a munkáltatónál szokásos, vagy más módon közzétégyen információkat. A közzétett információk nem sérthetik a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, vagy a munkavállalók személyiségi jogait. Erre vonatkozó vita esetén is kötelező a döntőbírói igénybevétele. (Munkaügyi konfliktusokról lásd a VII. sz. modul füzetét)

A szakszervezeti tagdíj levonásának szabályai

(Mt. 21. §, 161. §))

Az Mt. a tagdíj levonásra vonatkozóan hivatkozik az 1991. évi XXIX. Törvényre, amely a munkavállalói érdekképviselői tagdíjak önkéntességéről, levonásról szól. Kimondja, hogy ezt a munkáltató végzi, a munkavállaló kérése alapján, és a levonásért, átutalásért nem követelhet ellenértéket.

A tisztségviselők munkaidő-kedvezménye és annak pénzbeli megváltása

(Mt. 25. §)

A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezménye, ha erről a munkáltatóval másként nem állapodnak meg, minden a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tagot figyelembe véve, háromtagonként, havi két óra. Ennek igénybevételeiről szakszervezet dönt. Az igénybe vevő tisztségviselő munkából való távolmaradását előre be kell jelenteni a munkáltatónak. A kedvezmény idejére a tisztségviselőt távolléti díj illeti meg.

VIII. Szakszervezet

8.1 A szakszervezeti jogok

A szakszervezetek legfontosabb jogosítványait, a szervezkedés szabadságát, a sztrájkjogot, a kollektív szerződésközléshez való jogát, nemzetközi szerződések mellett, a magyar jogszabályok is biztosítják. Ilyen nemzetközi szerződések, pl. az ENSZ mellett működő, Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 87-es, 98-as és 135-ös számú egyezményei, az Európai Tanács által elfogadott Európai Szociális Karta, az Európai Parlament és Európai Unió Tanácsa által kiadott irányelvek is, amelyek ugyancsak tartalmaznak rendelkezéseket a munkavállalói jogok gyakorlásáról. A magyar jogszabályok közül a legfontosabbak: Magyar Közlönség Alkormány, az egyesítési jogról szóló 1989. évi II. törvény, a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény.

Ezek az alapörvényekben meghatározott garanciák a szakszervezetek szabad szervezkedésének lehetőségéről és tevékenységéről. A létrehozás, a működés feltételeinek, valamint a jogok gyakorlásának részletes szabályairól a Munka Törvénykönyve rendelkezik.

8.2 Jogi garanciák a Munka Törvénykönyvében

(Mt. 15. §, 19. §, 19/A. §, 26. §, 27. §)

A törvény biztosítja a munkavállalóknak azt a jogot, hogy gazdasági, társadalmi érdekeik előmozdítása érdekében érdekképviselői szervezeteit alakítsanak, illetve ilyen szervezetekbe lépjenek. A szakszervezetek létrehozása, illetve működése a munkaszervezeteken belül is lehetséges. A törvény arról is rendelkezik, hogy a szakszervezet nevében eljáró személy, például ágazati tisztségviselő, a munkáltató területére beléphessen, ha ott a szakszervezetnek tagja van.

A munkáltatónak nem áll jogában, hogy a szakszervezethez való tartozásról nyilatkoztassa a munkavállalót, illetve az alkalmazását sem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e szakszervezetnek. Tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni, vagy bármilyen módon hátrányos helyzetbe hozni a szakszervezeti hovatartozása, tevékenysége miatt. Tehát ilyen indoklással nem lehet kizárni béremelésből, jutalmazásból, vagy jutalásból. Nem lehet semmiféle jutalást, jogosultságot attól függővé tenni, hogy valaki tagja-e szakszervezetnek, vagy sem.

7.2 A munkabér kifizetésének időpontja és helye

Ha a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés eltérően nem rendelkezik, a munkavállaló részére járó munkabért, havonta utólag – vagyis a munkavégzést követően - egy ízben kell elszámolni és kifizetni. Ha a munkaviszony egy hónapnál rövidebb ideig tart, a munkabért a munkaviszony végén kell elszámolni és kifizetni.

Ha viszont a munkavállaló részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, azt az ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. Előleget azonban - legálább havonta - ilyen esetben is fizetni kell.

A munkáltató hó közben előleget bármikor fizethet, ami azonban az elszámoláskor természetesen beszámít. Az az időszakot, amire az elszámolás vonatkozik, bérelszámolási időszaknak nevezzük. Ennek abból a szempontból van jelentősége, hogy az ezen belül történő kifizetés mindig előlegnek minősül, amit a munkáltató korlátozás nélkül beszámíthat az elszámoláskor.

A munkabért - ha kollektív szerződés vagy a munkaszerződés eltérően nem rendelkezik - a tárgy hónapot követő hónap 10. napjáig kell kifizetni. Ha a bért fizetési nap phenonapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni.

Ha a munkavállaló a bért fizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén, akkor kérésére munkabérét a bért fizetés előtti utolsó itt töltött munkanapon kell kifizetni vagy a munkáltató költségére, a tartózkodási helyére kell megküldeni.

Amennyiben a munkavállaló szabadságot vesz igénybe, a munkáltató legkésőbb a szabadság megkezdése előtti munkanapon köteles kifizetni a szabadság idejére eső bért fizetési napon esedékes, valamint az igénybe vett rendes szabadság idejére járó munkabért, ha másként nem állapodnak meg.

A munkaviszony megszűnése esetén az utolsó munkában töltött napon kell kifizetni a munkavállaló munkabérét, azonban ha a munkaviszony a kifizetés előtt szűnik meg (mert például a bér csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg), a munkabért a munkáltató köteles az esedékesség napján a munkavállaló által megadott címre elküldeni. Az elküldés költségét a munkáltató terhelik.

A munkaviszonyát jogellenesen megszüntető munkavállaló nem tarthat igényt arra, hogy az utolsó munkában töltött napon elszámoljon vele a munkáltató és kifizesse, csak az ehhez szükséges idő elteltével.

Ha a bérfizetés nem átutalással történik, a munkabért a munkavállaló munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén kell kifizetni. Italbolban vagy más szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki. Ezekről a szabályokról nem lehet eltérni.

A munkabért munkaidőben kell kifizetni, kivéve, ha kollektív szerződés eltérően rendelkezik.

A munkabért a munkavállalónak kell kifizetni, kivéve, ha erre mást felhatalmaz, illetőleg annak, akit bírósági vagy más hatósági határozat megjelöl.

Késedelem idejére a polgári jogi szabályokban meghatározott kamat is jár. Az ilyen jellegű kamatfizetési kötelezettség és mérték mindenfajta fizetési kötelezettségre vonatkozik, ha valamelyik fél késedelmesen teljesítene.

7.3 Elszámolás a munkabérről

A munkavállaló részére munkabérről részletes írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét (például tartásdíj, közvetlen kártérítés) és összegét ellenőrizni tudja. Ezekről az előírásokról a felek nem térhetnek el. Az írásbeli elszámolásnak tartalmaznia kell a rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és a készenlét jogcímén kifizetett díjazásokat is.

A megfelelő elszámolásnak a munkáltató szempontjából is nagy jelentősége lehet, ugyanis ezzel tudja bizonyítani fizetési kötelezettségének teljesítését, valamint egy esetleges téves kifizetésénél azt, hogy a munkavállaló a tévedésről meggyőződhetett.

7.4 Levonás a munkabérből

A munkavállaló munkabérből bármilyen összeget levonni kizárólag jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján lehet. Jogszabály alapján lehet és kell levonni a jövedelemadó-előleget, az egészségbiztosítási és nyugdíjjárulékat, illetőleg a munkavállalói járulékat. Más esetekben végrehajtható határozat szükséges, ahhoz, hogy vagy kívülről számára (gyerektartás), vagy a munkáltató számára (kártérítés) történjen a levonás.

Ha a munkáltató a munkavállaló részére előleget fizetett – ahogy azt már korábban is említettük –, ezt az előleget a munkabérből levonhatja.

Ezeket az előírásokat a szakszervezeti tagdíj levonására is alkalmazni kell. A munkáltató a levonásért, illetve a tagdíjnak a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

A munkavállaló rendelkezési joga sem korlátlán azonban, ami a munkabérét illeti. Tilos az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak fejében, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa. E szabályok kizárják annak lehetőségét, hogy a munkáltató nehéz gazdasági helyzetére hivatkozva, vagy más előnyt, jövőbeni jutalmat előtérbe helyezve a munkavállalóit megtevéssze és olyan lemondó nyilatkozatot kényszeríthessen ki munkavállalóiból, amit egyébként nem tennének meg.

A munkabérigényről előre nem mondhat le, tehát szintén tilos a munkáltató igényének elismerése a jövőre nézve, minden megkötöttség nélkül. Ettől eltérően a már felmerült konkrét tartozás elismerése megengedett, ideértve a levonáshoz való hozzájárulást is. Azonban ez nem sértheti a munkavállalónak a levonásmentes munkabérhez való jogát, ugyanis a munkabérnek erről a részéről a munkavállaló érvényesen nem rendelkezhet.

Mit is jelent ez a levonásmentes munkabér? A bírósági végrehajtásról szóló jogszabály szerint, mentes a végrehajtás alól az öregségi nyugdíj legalacsonyabb összegének megfelelő munkabérrész.

Ha a munkáltató tévesen fizetett ki munkabért a munkavállalónak, a többletet tartozásként visszakövetelheti, azonban ennek határideje korlátozott. Ennek nem más az oka, minthogy a munkabér a munkavállaló megélhetését szolgálja, ezért általában lenne ezt tőle visszakövetelni, ha joggal bízott abban, hogy az őt megilleti, és hogy elköltheti. Ez a védelem azonban nem indokolt abban az esetben, ha munkavállalónak már a kifizetéskor számolnia kellett a visszafizetéssel, mert a tévedés számára is nyilvánvaló volt. Ennek alapján a munkáltató a jogalap nélküli kifizetéstől számított hatvan napon belül minden korlátozás nélkül felszólíthatja a munkavállalót a kifizetésre. Hatvan nap eltelte után, de az elévülési időn belül – 3 év – abban az esetben követelheti vissza az összeget, ha a tévedésről a munkavállaló tudott, vagy a téves kifizetést ő maga idézte elő.