

A VKF munkavállalói oldalának javaslatai a munka törvénykönyve, valamint a sztrájk törvény egyes rendelkezéseinek módosítására

A. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

I. Egyéni jogok

1. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének a jogkövetkezményei

A törvény a munkaviszony jogellenes megszüntetésének a korábbi Mt.-ben nevesített jogkövetkezményeit nagyrészt mellőzi, melynek következtében a norma jogkövetésre kevésbé ösztönöz. Tudomásunk szerint a Kúria ugyanezen okból kezdeményezett a tavalyi év folyamán jogszabály módosítást.

Javasoljuk, hogy

- az elmaradt jövedelem címén igényelhető kártérítés tizenkét havi távolléti díj helyett a jogsértés súlyától függően 12-36 havi távolléti díjban legyen meghatározva, függetlenül attól, hogy a munkavállaló dolgozik-e máshol vagy sem. Ez kellő visszatartó erőt eredményez anélkül, hogy túlzott terhet róna a munkáltatókra.
- a jogalkotó a munkaviszony helyreállítását ismételten elsődleges kötelezettségként határozza meg, a munkavállaló kérelmére. A bíróság a munkaviszony helyreállításától kizárólag abban az esetben tekinthessen el, ha a munkavállaló továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el.
- a visszahelyezés ne legyen mellőzhető a hatályos Mt. 83. § (1) bekezdésében foglalt esetekben.
- az Mt. 83. § (1) bekezdése új ponttal egészüljön ki, miszerint nem mellőzhető a visszahelyezés abban az esetben sem, ha a munkáltató intézkedése a joggal visszaélés tilalmába ütközik.
- ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkaviszony helyreállítását, a bíróság a munkáltatót – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – további, a munkavállaló legalább két, legfeljebb tizenkét havi távolléti díjának megfelelő összeg megfizetésére kötelezze.

2. A felmondás szabályai

Az új Mt. a felmondás szabályainak jelentős átalakítását tűzte ki célul. A hatályos szabályozás azonban több munkavállalói csoporttal, különösen a kisgyermekes munkavállalókkal szemben méltánytalan. Szükséges ezért, hogy a Munka törvénykönyve nyújtson tényleges védelmet a gyermeket vállalók számára az Alaptörvény L.) cikkének megfelelően, mely kimondja, hogy Magyarország védi a családot, mint a nemzet fennmaradásának az alapját, és támogatja a gyermekvállalást.

Javasoljuk

- hogy az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén [Mt. 66. § (6) bekezdése] a gyermek ötéves koráig az Mt. 66. § (4)-(5) bekezdése szerinti felmondási korlátozás lépjen életbe, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (128. §) nem vesz igénybe vagy az már eltelt. A szabályozás az Mt. 61. § (3) bekezdéséhez is igazodna.
- az Mt. 65. § új (5) bekezdéseként, hogy ha a munkáltatót a munkavállaló a felmondás közlését követő 15 napon belül tájékoztatja arról, hogy a felmondás közlésének idején várandós volt, illetve emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés alatt állt és ezt igazolja, a munkáltató a felmondást erre hivatkozva egyoldalúan is visszavonhassa.
- hogy kerüljön be az Mt.-be, miszerint csoportos létszámcsökkentés esetén a munkáltató köteles az újra szabaddá váló munkahelyeket elsősorban azoknak a munkavállalóknak felajánlani, akiknek a munkaviszonyát a munkáltató működésével összefüggő okból 12 hónapon belül szüntették meg.

3. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony

Az elkülönült szabályozás diszkriminatív, továbbá a szervezkedés szabadságát és a kollektív tárgyaláshoz való jogot sérti. Az elkülönült szabályozás azért is szükségtelen, mert az állam az ellenőrzési jogait többségi befolyása útján is gyakorolni tudja.

Javasoljuk a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozó elkülönült szabályozás hatályon kívül helyezését.

4. Munkabér, pótlékok

Javasoljuk, hogy

- az Mt. 153. § (3) bekezdésével összefüggésben a jogalkotó a minimálbér fogalmát az ILO 131. sz. Egyezmény rendelkezéseivel hozza összhangba, figyelembe véve a 135. sz. ajánlást is. Ez alapján a legkisebb munkabér megállapításánál a munkaerő-piaci helyzetre történő hivatkozás helyett a következő tényezőkre legyen tekintettel: a dolgozók és családjuk szükséglete, az ország általános bérszínvonala, a létfenntartási költségek, a társadalombiztosítási juttatások, valamint az egyes társadalmi csoportok életszínvonala.
- az Mt. mondja ki, hogy a munkavállaló a munkaviszonya alapján munkabérrre jogosult, s ezen szabály alól ne engedjen kivételt [Id. Mt. 146. § (1) bekezdése]. Ennek megfelelően a munkáltató állásidő esetén semmilyen körülményre történő hivatkozással ne mentesse ki magát a munkabér kifizetése alól.
- az Mt. 141. § új (3) bekezdésékként írja elő, hogy a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak a műszakpótlékon felül további tíz százalék bérpótlékban részesüljenek.
- az Mt. 140. § (1) bekezdése akképpen módosuljon, hogy a vasárnapi pótlék mértéke száz százalék legyen, valamint az valamennyi, vasárnap munkát végző munkavállalót illessen meg. Ez alól a megszakítás nélküli munkarendben dolgozók jelenthetik a kivételt, feltéve, hogy a munkavégzésük jellegére tekintettel a fentiek szerint tíz százalék

bérpótlékban részesülnek. További kivételt jelenthetnek a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók.

5. Munkaidő, pihenőidő

A munkaidő-beosztás, valamint a munka- és pihenőidő nyilvántartásának a szabályai sok esetben nem egyértelműek. Ennek az a gyakorlati következménye, hogy nem követhető pontosan az, hogy a munkáltató az Mt.-ben rögzített alapvető kötelezettségeit betartotta-e, aminek eredményeképpen munkavállalói jogok sérülnek. A munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályozás továbbá sok esetben nem biztosítja a munka és a családi élet összehangolását, a munkavállaló pihenését, regenerálódását; a szabályozás több helyütt nem felel meg a munkaidő-szervezésről szóló 2003/88/EK irányelv rendelkezéseinek.

Javasoljuk

- az elszámolási időszak jogintézményének megszüntetését.
- az Mt. 105. § (4) bekezdését módosítani akképpen, hogy a munkáltató köteles legyen havonta legalább 2 pihenőnapot vasárnapra beosztani.
- hogy a munkáltató az adott napra történő munkaidő-beosztást négy nappal korábban ne módosíthassa, hanem azt minden esetben hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kelljen közölnie [Mt. 97. § (5) bekezdése]. Alternatívaként javasoljuk, hogy a munkáltató a munkaidő-beosztást négy nappal korábban csak úgy módosíthassa, ha ennek okáról a munkavállalót a módosításkor írásban tájékoztatja.
- hogy változó munkavégzési hely, szokásosan telephelyen kívüli munkavégzés, illetve a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen történő foglalkoztatás esetén az Mt. 86. § (3) bekezdése az utazási időt tekintse a munkaidő részének.
- az Mt. 122. §-ának módosítását akképpen, hogy a munkáltató a gyermekek után járó pótszabadságot is a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban legyen köteles kiadni, azzal a szülő maga rendelkezessen.
- a munkaidő-irányelv szabályai alapján az Mt. 94. § (2), valamint 104. § (2) bekezdései módosítását, tekintettel arra, hogy az irányelv a többműszakos munkavégzés, valamint a készenléti munkakör esetében az eltérést nem teszi általánosan lehetővé.

6. A kártérítési felelősség

Az új Mt. a kártérítési felelősség szabályait egyértelműen a munkavállalók hátrányára változtatta meg. A szabályozás ugyanakkor az ország nemzetközi kötelezettségeivel sincsen összhangban. Az ILO Magyarország által is ratifikált 17. sz. Egyezménye (9. cikk), valamint 18. sz. Egyezménye – amelyeket a 42. sz. Egyezmény módosított – előírják, hogy az üzemi balesetet vagy foglalkozási betegséget szenvedett munkavállalót teljes mértékben kártalanítani kell. A hatályos törvény kimentő rendelkezései alapján azonban a munkáltató mentesülhet a kártérítési felelősség alól olyan esetben is, amikor a munkavállaló munkavégzés közben, a munkaviszonyával összefüggésben szenved egészségkárosodást, de a munkáltató nem tudta befolyásolni, megelőzni annak bekövetkezését. A munkavállaló ebben az esetben a társadalombiztosítás keretében részesül baleseti ellátásban, ez az ellátás azonban csak a keresőképtelenség idejére

fizetett 100 %-os táppénz esetén lesz teljes mértékű, a további károk esetében azonban ez a teljes mértékű kártalanítás nem biztosított.

Javasoljuk, hogy

- az Mt. 166. § (2) bekezdésével összefüggésben a jogalkotó a munkáltató kimentési lehetőségeit – összhangban az ILO normákkal – korlátozza. Ennek megfelelően a munkáltató akkor mentesüljön a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső körülmény vagy kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása okozta. Ennek hiányában a jogalkotó a társadalombiztosítási baleseti ellátások körét bővítse olyan mértékben, hogy azok a munkavállaló teljes káráig nyújtsanak kompenzációt. (A munkáltatóról tehát a társadalombiztosításra száll át a kár az a része, amelyért a munkáltató nem tartozik kártérítési felelősséggel. Csak ilyen megoldás esetén kerülhet összhangba a magyar jogi szabályozás az ILO hivatkozott egyezményeivel.)
- a bíróság a munkáltatót vagyoni helyzetére tekintettel ne mentesítse a kártérítés részbeni megfizetése alól, mivel ez a kisebb munkáltatókat nem ösztönzi kellő gondosságra. (A kisebb munkáltatók védelmére inkább az állam vállalja át a kártérítés egy részének megfizetését, s ne a károsult munkavállalónak kelljen elszenvedni azt.)
- a munkavállaló kártérítési felelőssége vonatkozásában, hogy a teljes kárt kizárólag szándékos károkozás esetén lehessen érvényesíteni.

7. Munkaerő-kölcsönzés

Javasoljuk

- az Mt. 222. § (4) bekezdésének – mely szerint a csoportos létszámcsökkentés szabályai munkaerő-kölcsönzésnél nem alkalmazhatók – hatályon kívül helyezését, mivel az a Tanács 98/59/EK irányelvébe ütközik.
- az Mt. 222. § (5) bekezdésének – mely alapján munkaerő-kölcsönzés esetén a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor az utolsó kikölcsönzés időtartamát kell csak figyelembe venni – hatályon kívül helyezését, mivel az visszaélésre ad lehetőséget.

8. A munkaszerződés tartalma és teljesítése

Javasoljuk, hogy

- a munkavégzés helye a munkaszerződés mellőzhetetlen tartalmi eleme legyen, valamint, hogy a munkavégzés helyét (a címet) pontosan kelljen meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek a munkáltató hazai székhelyét, telephelyét vagy a munkaszerződés megkötésének helyét kelljen tekinteni.
- a munkavállaló vétkes kötelezettségzegései miatti jogkövetkezményeket ne a munkaszerződésben, hanem csupán kollektív szerződésben lehessen szabályozni. Ez egyebekben a munkáltatók kollektív szerződés kötési érdekelttségét is növelné, ami az új

Mt. deklarált célja. A munkaszerződésben történő szabályozás nem garantálja az egyenlő bánásmódot sem.

II. Kollektív jogok

1. Kollektív szerződéskötési jogosultság

Az új Mt. deklarált célja a kollektív szerződéssel való lefedettség növelése, amihez azonban eszközöket a szakszervezetek számára a hatályos jog nem biztosít.

Javasoljuk, hogy a törvény tegye lehetővé, hogy az Mt. 276. § (2) bekezdése szerinti, tíz százalékos szervezettséget több szakszervezet együttesen is teljesítse (koalíció kötése a kollektív szerződéskötési jogosultság elérésére).

2. Tájékoztatás, konzultáció

A hatályos szabályozás az üzemi tanács, valamint a szakszervezetek szerepét újradefiniálja. Ezen túlmenően az üzemi tanács jogosultsági körét a szakszervezeti jogok hátrányára terjeszti ki, ami több szempontból is aggályos (például a szakszervezetek tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogának szűkítése), valamint indokolatlanul korlátozza a munkavállalók képviselőinek információhoz való hozzájutásának jogát is. Ez a szabályozás nem felel meg az EU vonatkozó irányelvnek sem, amely a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog szempontjából a munkavállalók képviselőinek meghatározását a tagállamokra bízta ugyan, de a tagállamok gyakorlatának figyelembe vételével. A hazai gyakorlat szerint elsősorban a szakszervezetek tekinthetők a munkavállalók munkahelyi képviselőinek, ezért a szakszervezeti jogok szűkítése a csoportos létszámleépítés és a munkáltatói jogutódlás esetében nincs összhangban a vonatkozó EU irányelvekkel sem.

Nincs visszatartó erejű szankciója továbbá a tájékoztatási és konzultációs jogok megsértésének, holott ezt az EU irányelvek kifejezetten előírják.

Javasoljuk, hogy

- a munkáltató legyen köteles tájékoztatni a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezeteket és velük konzultálni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetéről.
- a munkáltató személyében bekövetkező változás, valamint a csoportos létszámcsökkentés esetében az üzemi tanáccsal azonos jogok illessék meg a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet (legalább az érintett munkavállalók kiválasztási szempontjainak meghatározásában és a szociális terv kidolgozásában).
- az Mt. 289. § (1) bekezdése egészüljön ki azzal, hogy „[bírósághoz fordulhat] és kérheti az e szabályok megszegésével hozott intézkedés érvénytelenítését.”.
- az Mt. 262. § (1) bekezdését helyezték hatályon kívül arra tekintettel, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése az üzemi tanács intézményétől idegen.

- az Mt. 234. § (1) bekezdését helyezték hatályon kívül tekintettel arra, hogy a szakszervezet, illetve az üzemi tanács titoktartási kötelezettsége és e kötelezettség megsértése esetén fennálló kártérítési felelőssége megfelelő védelmet jelent a munkáltató számára. Az Mt. ezen rendelkezése továbbá nincs teljesen összhangban az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelv rendelkezéseivel sem.

2. A választott szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelme

A választott szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelemre vonatkozó hatályos szabályozás a szakszervezeti tisztségviselők jelentős részét védelem nélkül hagyja, így a szervezkedés szabadságához, valamint a kollektív alkúhoz való jogot sérti.

Javasoljuk, hogy

- az Mt. 273. § (3) bekezdése a védettként megjelölhető tisztségviselők számát emelje fel, és arányosan igazítsa hozzá a munkáltatók reális foglalkoztatási adataihoz (mikro-, kis- és közepes vállalkozások túlnyomó aránya a munkáltatókon belül), oly módon, hogy a szakszervezet az Mt. 236. § (2) bekezdésében foglaltak szerint önállónak minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

| | |
|--|---------|
| az 500 főt nem haladja meg: | három |
| az 500 főt meghaladja, de az 1000 főt nem haladja meg: | öt |
| az 1000 főt meghaladja, de a 2000 főt nem haladja meg: | tíz |
| a 2000 főt meghaladja, de a 4000 főt nem haladja meg: | tizenöt |
| a 4000 főt meghaladja: | húsz |

főt jelölhessen meg védettként.

A javaslat nem érinti az Mt. 273. § (4) bekezdésében foglaltakat, azaz a fentiekén túlmenően a védelem további egy, a szakszervezet döntéshozó szerve által megjelölt tisztségviselőt is megillet.

- az Mt. 273. § (5) bekezdése akként rendelkezzen, hogy a védelem alá eső tisztségviselő személyét a szakszervezet nemcsak az ott megjelölt esetben változtathassa meg (ez felel meg a szakszervezetek autonómiájának, amelyet az ILO 87. és 98. sz. egyezményei garantálnak), s erről minden év január 31. napjáig a munkáltatót tájékoztassa. Jelenleg ez csak abban az esetben lehetséges, amennyiben a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.

- az Mt. 232. §-ának módosítását akképpen, hogy az üzemi tanács, valamint a szakszervezet köteles a munkáltatót írásban tájékoztatni a képviselőre jogosult, valamint a védett tisztségviselő személyéről (a szabály így kerül összhangba a 271. § követelményeivel, mert csak ez a megoldás biztosítja a nem védett tisztségviselőkkel szembeni esetleges diszkrimináció elleni védelmet).

3. Munkaidő-kedvezmény

A munkaidő-kedvezmény hatályos szabályai az érdekképviseleti munka hatékony végzését nem teszik lehetővé.

Javasoljuk, hogy

- a munkaidő-kedvezmény mértéke havonta tagonként egy óra legyen. Alternatívaként javasoljuk, hogy a munkaidő-kedvezmény mértéke havonta minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után két óra legyen.
- a törvény rendelkezzen arról, hogy az év közben alakult, illetve képviselőre való jogosultságot szerzett szakszervezet esetében a munkaidő-kedvezmény mértéke megállapításánál a nyilvántartásba vételt igazoló bírósági határozat jogerőre emelkedésének napján, illetve a képviselőre való jogosultság megszerzése igazolásának napján meglévő taglétszámot kelljen figyelembe venni, mert csak így élvezhetik az őket jogosan megillető munkaidő-kedvezményt.
- az Mt. a nemzetközi kötelezettségvállalásoknak (ILO 140. sz. Egyezmény) megfelelően biztosítson minden tíz szakszervezeti tag után évente egy nap fizetett képzési szabadságot.
- vita esetén a munkáltató a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet írásbeli kérésére legyen köteles a munkaidő-kedvezmény biztosításához szükséges szakszervezeti taglétszám megállapításához minden vele munkaviszonyban álló munkavállaló számára írásban igazolást adni arról, hogy a munkaviszonyuk a tárgyév január 1-jén fennáll.

4. Helyiséghasználat, közzététel, a munkáltató területére történő belépés joga

A helyiséghasználat szabályai visszaélésekre adnak lehetőséget, a tájékoztatás közzétételének a szabályai pedig nem fektetnek le konkrétumokat.

Javasoljuk

- annak törvénybe iktatását, hogy amennyiben a szakszervezet és a munkáltató között a helyiséghasználatra vonatkozó megállapodás nem jön létre, abban az esetben az Mt. 293. § (2) bekezdése alapján döntőbíró döntsön.
- hogy az Mt. 272. § (3) bekezdése a közzététel jogával összefüggésben nevezze meg példálózó felsorolással a faliújságot, e-mailt, intranetet is, valamint, hogy a törvény szövege tegye egyértelművé, hogy a munkáltatóval csak a tájékoztatás módjáról kell egyeztetni, annak tartalmáról azonban nem.
- hogy az Mt. 275. §-a biztosítsa azt is, hogy a szakszervezet képviselőjében eljáró személy olyan munkáltató területére is beléphessen annak zavarása nélkül, ahol taggal nem rendelkezik.

5. Üzemi tanács

Javasoljuk

- a munkajogi védelem kiterjesztését az üzemi tanács valamennyi tagjára.
- a normatív hatályú üzemi megállapodás megkötését lehetővé tévő Mt. 268. §-ának hatályon kívül helyezését. (E szabály a szakszervezetet gyengíti az üzemi tanáccsal szemben, amit az ILO 135. sz. Egyezménye tilt.)

6. Munkavállalói képviselő

Javasoljuk, hogy a nemzetközi egyezményeknek való megfelelés, a munkajogi védelem megfelelő biztosítása érdekében a munkavállalói képviselő fogalma [Mt. 294. § (1) bekezdés e) pontja] terjedjen ki a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalóra, valamint a munkavédelmi képviselőre is.

7. Munkavédelmi képviselő

A munkavédelmi képviselő védettsége – eltérő szerepükből adódóan – nem köthető teljes mértékben a szakszervezeti tisztségviselők védettségéhez.

Javasoljuk, hogy az Mt. 273. § (3)-(5) bekezdéseiben foglalt korlátozás a munkavédelmi képviselőre ne vonatkozzon. Ennek megfelelően a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 76. § (3) bekezdésének a módosítását javasoljuk a következőképpen:

„A munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére az Mt. 273. § (1)-(2) és (6) bekezdése rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervén a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.”

B. 1989. évi VII. törvény a sztrájkról

A sztrájkhoz való jog alkotmányos jog, amelyet a nemzetközi jog is védelmében részesít. A sztrájkjog hatályos korlátozásai a jog gyakorlását nem teszik lehetővé, illetve megfosztják a szakszervezetet az egyik legfontosabb nyomásgyakorló eszköztől.

A hatályos szabályok alapján a sztrájk jogellenes, amennyiben a felek a sztrájkjoggal visszaélnék, illetve együttműködési kötelezettségüknek nem tesznek eleget. A törvény rendkívül széles értelmezésre ad lehetőséget, a bírói gyakorlat nem egységes, a szabály sérti a jogbiztonság elvét, a sztrájkjog gyakorlásának végletekig történő, önkényes korlátozására adva lehetőséget.

A még elégséges szolgáltatás problémájának újraszabályozása elégtelenre vizsgázott. A bíróságok alkalmatlannak bizonyultak a rájuk rótt feladat elvégzésére. A törvénynek olyan megoldást kell választania, hogy ténylegesen lehetővé váljon a még elégséges szolgáltatás mértékének és feltételeinek megállapítása.

Ezen túlmenően az államigazgatási szerveknél a megállapodás megkötése óta eltelt több mint húsz év alatt jelentős változások történtek a közszolgálatban dolgozókat képviselő szakszervezetek körében, újak jöttek létre, és a megállapodásban szereplő szakszervezetek köre is jelentősen változott, egyes szakszervezetek kiváltak a szövetségből vagy megszűntek. Ennek a helyzetnek a következtében ma azon közszolgálati tisztviselők esetében, akik nem tagjai az 1994-es megállapodást kötő szakszervezeteknek, vitatott, hogy hogyan tudják gyakorolni a sztrájkjogukat.

Javasoljuk

- hogy a joggal való visszaélés és az együttműködési kötelezettség megsértése önmagukban ne tegyék a sztrájkot jogellenessé. Ennek megfelelően a jogellenes sztrájk esetkörei közül hatályon kívül kell helyezni, hogy a sztrájk jogellenes, ha a Sztrájk törvény 1. § (3) bekezdésébe ütközik.
- a Sztrájk törvény 4. § (3)-(4) bekezdésének módosítását – a bírósági nemperes eljárásra vonatkozó rendelkezések egyidejű törlésével – akképpen, hogy a felek közti megállapodás meghiúsulása esetén a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat döntőbírói eljárásának igénybevétele legyen kötelező. Ennek megfelelően a sztrájk akkor tartható meg, ha a döntőbíró határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit. A döntőbíró eljárására az Mt. 293. § (2)-(3) bekezdésében foglaltak lehetnek megfelelően irányadók. Alternatív javaslatunk – a bírósági nem peres eljárást fenntartva –, hogy amennyiben a bíróság a még elégséges szolgáltatás kérdésében nem tud a törvényi határidőn belül dönteni, abban az esetben a sztrájk a még elégséges szolgáltatásról való megállapodás hiányában, vagy annak a munkavállalók által javasolt mértéke szerint is megtartható legyen, vagy legyen kötelező az MKDSZ döntőbírói eljárásának igénybevétele.
- hogy a törvény tegye lehetővé azt, hogy az elégséges szolgáltatás mértékének és feltételeinek a megállapítását az érintett szakszervezetek sztrájktól függetlenül, bármikor kérhessék.
- hogy az államigazgatásban dolgozók sztrájkjogának biztosítása érdekében a Sztrájk törvény 3. § (2) bekezdése a következőképp módosuljon: „(2) Nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi, rendészeti szerveknél és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál. A Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál a hivatásos állományúak nem jogosultak a sztrájkjog gyakorlására.” Ennek el nem fogadása esetén a 3. § (2) bekezdés egészüljön ki azzal, hogy a Kormány és a szakszervezetek megállapodásához a megállapodás aláírását követően alakult szakszervezet vagy az aláírásban részt nem vett szakszervezet írásban csatlakozhat.
- hogy a jogalkotó vizsgálja felül a még elégséges szolgáltatás mértékéről hozott törvényeket (közút, vasút, posta), s mérsékelje az ott meghatározott feltételeket a minimális szolgáltatásnak a nemzetközi joggyakorlatban elfogadott mértékére. A törvényi mértékek és feltételek a gyakorlatban megfosztják az itt dolgozó munkavállalókat a sztrájkjog gyakorlásától.

Budapest, 2015. március 16.