

---

# Vallasek Magdolna\*

## GONDOLATOK

# A ROMÁN MUNKATÖRVÉNYKÖNYV MÓDOSÍTÁSI TERVEZETÉRŐL

Az új román munkatörvénykönyv 2003 március 1-én lépett hatályba, eleget téve a már több mint egy évtizedes igénynek, hogy a romániai individuális és kollektív munkajog szabályozása végre egy egységes, és a megújult társadalmi-gazdasági helyzetnek megfelelő kifejezést nyerjen.<sup>1</sup>

Az elkészült törvényszöveget már hatályba lépése előtt nagyon sok kritika érte, amellet természetesen, hogy a pozitív hatását sem lehet figyelmen kívül hagyni. Az új munkajogi szabályozás jellemzője, és hibáinak, hiányosságainak alapja az esetenkénti egyoldalúság, amellyel a munkáltatók és munkavállalók közötti viszonyt kezeli. Tagadhatatlan, hogy szükséges és fontos intézkedés volt a munkavállalói oldal érdekeinek erőteljesebb figyelembevétele, azonban a törvényszöveg sokszor feleslegesen megnehezítette a munkáltatók kötelezettségeit, bizonyos esetekben gyakorlatilag végrehajthatatlan feladatokat szabva meg számukra.

A törvény alkalmazása hamar egyértelművé tette az elméleti szakemberek által már korábban jelzett problémákat, így nemsokára több módosítása is hatályba lépett, minden esetben a gyakorlati alkalmazás kérdéseit érintve (pl. a munka-orvosi szolgálat, illetve a nyilvántartó regiszterek használatának kérdése). Nagyjából másfél év alkalmazás után a szaktárca kidolgozta a munkatörvénykönyv első átfogó módosítási tervezetét. A javasolt törvényszöveg a munkatörvénykönyv közel háromszáz paragrafusából

több mint hatvanat érintene, lényeges változásokat eredményezve a munkáltatók és munkavállalók erőviszonyai tekintetében.

Jelen pillanatban még nem egyértelmű, hogy mi lesz a módosítási javaslat sorsa, eredeti formájában kerül-e majd a parlament elé, vagy a szociális partnerek véleményének figyelembevételével változni fog a tervezet szövege. Első sorban a szakszervezetek tartják sérelmesnek a módosítási javaslat egyes rendelkezéseit, és nem alaptalanul, ugyanis sok szempontból csökkene a döntéshozatali súlyuk.

A törvénymódosítási tervezet más cikkei a munkajogi szabályozásnak a szociális partnerek jogai és kötelezettségei közötti aránytalanságokat hivatottak korrigálni, valamint az eredeti rendelkezések gyakorlatban nehezen kivitelezhető előírásait igyekeznek leegyszerűsíteni.

A következőkben a teljesség igénye nélkül szeretném bemutatni a törvénytervezet legjelentősebb módosításokat bevezető egyes rendelkezéseit.<sup>2</sup>

A munkatörvénykönyv 12 cikke szerint az egyéni munkaszerződést meghatározatlan időre kell megkötni. Kivételt képeznek a törvény által megjelölt esetek, amikor meghatározott időre szóló egyéni munkaszerződés megkötése is lehetséges. A módosítási tervezet megszüntetné ezt az általános szabályt, és a munkáltató igényei szerint egyformán megengedné a meghatározatlan, illetve meghatározott időre szóló mun-

\* A szerző doktorandusz a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Agrár- és Munkajogi Tanszékén.

1 Az új munkatörvénykönyv a 2003 évi 53 számú törvény, megjelent a Hivatalos Közlöny 72/05.02.2003 számában.

2 A törvénytervezet teljes szövege megtalálható a szakminisztérium [www.mmssf.ro](http://www.mmssf.ro) című honlapján.

kaszerződések megkötését, azzal az indoklással, hogy az alkalmazás tekintetében rugalmasabb eljárásra van szükség a piacgazdaság követelményeinek megfelelően. A meghatározott időre szóló munkaszerződések maximális ideje is több lenne (24 hónap), mint amennyit a hatályos törvényszöveg engedélyez (18 hónap).

Ennek ellenére véleményünk szerint továbbra is a meghatározatlan időre szóló egyéni munkaszerződés tekintendő elsődlegesnek, egyrészt a törvényszövegben megfigyelhető felsorolás sorrendje miatt, másrészt a 16 cikk rendelkezéseinek értelmezése következtében is. A 2003 évi 53 törvény úgy rendelkezik, hogy amennyiben az egyéni munkaszerződést nem kötik meg írott formában, azt meghatározatlan időre szólónak kell tekinteni. Ezt a vélelmet átveszi a módosítás tervezete is, azzal a szigorítással és pontosítással, hogy a szerződés írott formába való foglalására a felek akaratkinyilvánításától számított húsz napon belül sor kell, hogy kerüljön, ellenkező esetben a törvényes vélelem érvénybe lép.

Gyakorlati szempontból jelentős korrigálásnak számít a munkáltatót érintő informálási kötelezettségre vonatkozó rendelkezés módosítási tervezete.

A 2003 évi 53 számú törvény 17 cikk értelmében az egyéni munkaszerződés megkötése vagy módosítása előtt a munkaadónak 15 napos határidőn belül kötelessége tájékoztatni a jelentkezőt illetve az alkalmazottat a majdani munkaszerződés általános pontjainak tartalmával kapcsolatban. A törvény maga írja elő, hogy melyek azok a rendelkezések, amelyekről köteles a munkaadó tájékoztatást nyújtani, és ezek kötelező módon meg kell jelenjenek a munkaszerződés szövegében is.

A gyakorlatban a tájékoztatást általában egy keretszerződés átadásával oldották meg a munkáltatók, felhasználva azt a szerződésmintát, amelyet az illetékes minisztérium dolgozott ki és tett közzé a 2003 évi 64 számú rendeletben, amelyet aztán néhány nap múlva már módosításnak is vetett alá egy másik, 76 számot viselő rendeletben.

A tájékoztatás megvalósítása mégis számos, véleményünk szerint felesleges nehézség elé állította és állítja a munkaadót. A közintézmények és más állami intézmények a törvény értelmében csak versenyvizsga alapján vehetik fel az al-

kalmazottaikat. Az üres állás meghirdetése és a versenyvizsga megrendezése között gyakran több idő telik el, mint a tájékoztatásra határidőként megszabott 15 nap. Ebben az esetben a leendő munkaadónak minden jelentkezőt tájékoztatni kell, akkor is, ha esetleg számuk megközelíti a több tucatot, ami egyes esetekben előfordult. Ezzel egyrészt feleslegesen duzzad a bürokratikus papírmunka, másrészt a munkaadó számára káros következményekkel járhat a meghirdetett funkció munkaköri leírásának oly sok ember általi ismerete, még akkor is, ha a törvény előírja, hogy a jelentkezőnek bizalmasan kell azt kezelni.

A tájékoztatás elmulasztása esetében az alkalmazott illetve a munkahelyre pályázó személy az igazságszolgáltatási szervekhez fordulhat jogorvoslatért. Ahhoz, hogy a keresetnek érvényt adjon az illetékes bírói szerv, szükséges annak a bizonyítása, hogy a tájékoztatás elmulasztása anyagi kárt okozott. A konkrét károkozás bizonyítása viszont ebben az esetben nehéz, ezért megkérdőjeleződik magának a szankciónak a hatékonysága is.

A tervezett módosítás megszüntetné az előzetes tájékoztatási kötelezettséget, és csak azt rendeli el a munkáltató számára, hogy a munkaszerződés megkötése vagy módosítása alkalmával tájékoztassa a szerződő felet a munkaszerződés, illetve annak módosításának, általános tartalmáról. Az indoklás szerint ez a rendelkezés megfelel az EU Tanácsának 91/533 számú irányelvének, amely a munkaviszony megkezdésétől számított két hónapos határidőt szab a tájékoztatási kötelezettség teljesítésére.

A törvény 17 cikke pontosan meghatározza, milyen adatokat kell, hogy tartalmazzon bármely egyéni munkaszerződés, a negyedik bekezdés pedig elrendeli, hogy amennyiben a felsorolt adatok tekintetében változás történne, azt a munkáltató írásban kell, hogy rögzítse és csatolja a munkaszerződéshez. Ez a kötelezettség gyakran teljesen felesleges bürokratikus feladatok elé állította és állítja a munkáltatót.<sup>3</sup>

A törvénytervezet kivonná a szerződésmódosítás kötelező írásba foglalásának esetei közül azokat, amelyekre a törvény erejéből kerül sor, illetve amelyek a munkáltató egyoldalú jogi aktusaként jönnek létre, a törvényes feltételek betartása mellett.

3 Például az állami szektorra vonatkozóan az utóbbi években a fizetések évente kétszeri indexálása volt a jellemző. Ez egy intézmény esetében akár évi több száz szerződésmódosítás megszerkesztését jelentheti.

Az egyéni munkaszerződés megkötésére a jelentkező szakmai tudásának és képességeinek ellenőrzése után kerül sor, amelynek legáltalánosabb formája a próbaidő.

A próbaidőt az előző munkajogi szabályozás is tartalmazta, azonban a 2003 évi 53 számú törvény pontosan meghatározta a próbaidő körülményeit, és nem csak kijelentette annak lehetőségét, annak érdekében, hogy elkerülhetőek legyenek az ezzel kapcsolatos esetleges munkáltatói visszaélések. A tervezett módosítás még konkrétabb pontosításokat tartalmaz a próbaidő intézményével kapcsolatban.

A szakképesítés nélküli munkások esetében továbbra is csak rendkívüli esetben alkalmazható a próbaidő, viszont öt napról hét napra emeli annak leghosszabb időtartalmát, hasonlóan a három hónapnál rövidebb időre kötött munkaszerződések esetében alkalmazható próbaidőhöz. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők személyek szakmájuk gyakorlásának kezdetén legtöbb hat hónap próbaidőnek vehető alá. A hatályos szabályozás nemcsak a maximális, hanem a minimális próbaidőt is meghatározza, mégpedig három hónapban. A törvénymódosítás következtében ez a minimális időszak már nem lesz kötelező, amiből az a következtetés vonható le, hogy a jogalkotó a munkáltatóra bízta a próbaidő meghatározását, természetesen az említett maximális terjedelem tiszteletben tartásával.

A törvénytervezet még egy fontos rendelkezést iktatna be a próbaidővel kapcsolatban. Ennek értelmében a próbaidő alatt bármikor megszüntethető a munkaviszony, az érdekelt fél írásban megfogalmazott egyoldalú akaratkinyilvánítása alapján, egy három munkanapból álló felmondási idő tiszteletben tartása mellett.

Pozitívan értékeljük a törvénytervezetnek a nyilvántartó regiszterekkel kapcsolatban javasolt rendelkezéseit is, ugyanis a 2003 évi munkatörvénykönyvnek egyik talán legvitatottabb újdonsága az alkalmazottak nyilvántartását szolgáló regiszterek bevezetése volt. Az eredeti elképzelés szerint ezek a regiszterek 2004. január 1.-vel kezdődően vették volna át a hagyományos munkakönyvek szerepét. A szakirodalomban egymásnak ellentmondó vélemények láttak napvilágot. Voltak, akik üdvözölték ennek az új nyilvántartó rendszernek a bevezetését, azzal az

indokkal, hogy átláthatóbbá teszi a munkaviszonyok rendszerét és hatásos ellenőrzésekre ad lehetőséget, fontos eszközt jelentve ez által a fekete munka visszaszorítása érdekében folytatott harcban. Mások szerint a munkakönyveknek ezekre a regiszterekre való lecserélése az új munkajogi szabályozás egyértelműen legnegatívabb rendelkezése, amely nemcsak, hogy teljesen felesleges volt, de visszaélésekre és további zűrzavar kialakulására ad lehetőségeket. Elsősorban azért, mert míg a munkakönyvekkel pontosan és biztosan lehetett bizonyítani a munkaévek számát és más hasonló adatokat, a regiszterek erre nem látszanak alkalmasnak. Gondoljunk csak arra, hogy a mostani gazdasági helyzetben az emberek egyre többször váltanak munkahelyet, a munkaadó vállalkozások egy része rövid időn belül megszűnik, s évek múltán, esetleg majd a nyugdíj kérelmezésekor milyen nehézséget fog jelenteni a munkában eltöltött évek, valamint a különbízó időszakokban kapott bér nagyságának bizonyítása.

Maga a jogalkotó is úgy gondolta, hogy a regiszterekre vonatkozó részletes szabályozás meghaladja egy munkajogi kódexnek szánt törvény kereteit, ezért a további rendelkezéseket egy elkövetkező kiegészítő jogszabályra bízta. Maga a munkatörvénykönyv egyetlen paragrafust szánt a regisztereknek, kijelentve azok bevezetését és a kitöltésükre vonatkozó néhány alapszabályt, majd a különös törvény hatáskörébe utalta a további szabályozást.<sup>4</sup>

A nyilvántartó regiszterek vezetése a munkaadó kötelessége, azonban a törvényből kimaradt annak a tisztázása, hogy milyen szakmai szempontoknak kell, hogy megfeleljen a kitöltéssel foglalkozó személy, és nem is létezett a kitöltő adatai számára elkülönített rubrika, a munkakönyvek kitöltésére vonatkozó szabályozáshoz hasonlóan. A regiszterek tartalmát és formai követelményeit tekintve a munkatörvény és a különös rendelkezéseket tartalmazó kormányhatározat pontos, ámde némileg egymásnak ellentmondó szabályozást tartalmazott. A munkatörvény szerint a regisztereket az alkalmazás sorrendjében kell kitölteni és a legelső rubrika az alkalmazott személyes adataira vonatkozó bejegyzéseket kell, hogy tartalmazza. A kormányhatározat értelmében a kitöltésre a munkaszer-

<sup>4</sup> Lásd a 2003 évi 247 számú kormányhatározatot (megjelent a Hivatalos Közlöny 164/14.03.2003 számában), a 2003 évi 578 számú kormányhatározat illetve a 2004 évi 290 számú kormányhatározat által módosított formájában.

zódések sorrendje szerint kerül sor, az első rubrika pedig az egyéni munkaszerződés számát tartalmazza.

Úgyszintén nem volt egyértelmű, hogy az alkalmazottak adatait visszamenőleg is be kell-e vezetni a regiszterbe, vagy csak a 2004. január 1.-től érvényes adatok kerülnek bejegyzésre. A törvény csak arról rendelkezett, hogy az alapfizetés bejegyzésére szolgáló rubrikába azt az összeget is fel kell tüntetni, amelyet a munkaszerződés a megkötése pillanatában tartalmazott. Szinte lehetetlen feladat azonban a fizetés változásainak a regiszterbe való bevezetése a több éve, akár több évtizede alkalmazott munkatársak esetében, hiszen az infláció következtében akár évente több indexálásra is sor kerül, nem beszélve az egyéb okokból adódó változásokról.

A szabályozási fiaskó elismerését jelentette a kormány részéről a regiszterekre vonatkozó jogszabálynak rövid időn belül megjelenő két módosítása, valamint a munkakönyvek kivonásának 2007-re való halasztása.

A törvénymódosítási javaslat indoklása is abból indul ki, hogy szükségessé vált a regiszterekre vonatkozó szabályozás alkalmazásának átgondolása, és egyszerűbb, kevésbé leterhelő megoldások kidolgozására van szükség. Ennek következtében a regisztereknek az illetékes közhatóságnál való előzetes iktatásának megszüntetését javasolja a törvénytervezet, és egyszerűsítene a kitöltésének módját illetve az adott munkáltatónál szerzett szolgálati idő igazolásának körülményeit is.

Az egyéni munkaszerződés megszűnésével kapcsolatban javasolt módosításokat egyértelműen a munkáltató érdekeinek erőteljesebb figyelembe vétele jellemzi. A törvénytervezet egyrészt módosítaná, másrészt kibővítené a munkaszerződés felbontásának a munkáltató által kezdeményezett eseteit. Az indoklás szerint a munkaszerződés felbontásával kapcsolatban olyan gyors és egyszerű eljárásra van szükség, amely elősegíti a munkaerő áramlását, új munkahelyek teremtését és a vállalatok versenyképességét. Ha a törvény megnehezíti a munkáltató számára a már nem megfelelő munkaerő elbocsátásának körülményeit, az az új munkahelyek számának csökkenését eredményezné, mivel a munkáltatók óvakodnának az újabb munkaerő alkalmazásától.

Ennek a gondolatmenetnek a következtében a törvényjavaslat lehetővé tenné az alkalmazott elbocsátását abban az esetben, ha a munkáltató úgy ítéli meg, hogy szakmai felkészültsége már

nem megfelelő a munkakörének ellátásához. Ez a rendelkezés véleményünk szerint aggodalomra ad okot, és visszaélések alapjául szolgálhat, mivel hiányzik a törvényjavaslat szövegéből bármilyen szabályozás arra vonatkozóan, hogy a szakmai felkészültséget milyen szempontok szerint és milyen eljárás keretében köteles vizsgálni a munkáltató. Természetes, hogy egyetlen munkáltató sem kötelezhető arra, hogy olyan munkavállalót alkalmazzon, amelyik nem tudja megfelelő szinten ellátni a munkaköri feladatait, azonban a jelzett hiányosságok rendezését szükségesnek tartanánk.

A törvényjavaslat szükségszerűen módosítaná a 63 cikket is, előírva, hogy szakmai okokra hivatkozva csak előzetes vizsgálat alapján kerülhet sor, amelyet a belső értékelési eljárás alapján kell elvégezni.

Ennek ellenére nyitott marad a kérdés, hogy ez a bizonyos belső értékelési eljárás hogyan és milyen szempontok szerint fog zajlani. Talán tanácsosabb lett volna módosítás nélkül átvenni a 63 cikk jelenleg hatályos szövegét, amely a fegyelmi eljárást menetét és szempontjait alkalmazza a nem megfelelő szakmai teljesítmény miatti elbocsátás esetében is, mivel ebben az esetben legalább az eljárást részletesen szabályozza a törvény, még ha az értékelés szempontjai változatlanul meghatározatlanok maradnának is.

A munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésére történő megszűnésének eseteit ki is bővíti a törvényjavaslat, beiktatva a 61 cikk végére még egy pontot (e). Ennek értelmében a munkáltató elbocsáthatja munkavállalóját abban az esetben, ha az nem kérte nyugdíjazását, annak ellenére, hogy az öregségi nyugdíjra jogosító feltételek, mind a szolgálati idő, mind a törvényes korhatár tekintetében teljesültek.

Úgyszintén vitatható, és a szakszervezetek által kifogásolt a túlórákra vonatkozó módosítási javaslat. A hatályos szabályozás szerint túlórára csak a munkavállaló beleegyezésével kerülhet sor, kivéve a rendkívüli eseteket (például valamilyen baleset elkerülése, következményei elhárítása, vis maior). A javasolt kiegészítés értelmében a munkavállaló akkor is kötelezhető lenne a túlóra végzésére, ha ezt a termelés, a szolgáltatás sürgőssége, a munkáltató más kötelezettsége indokoltá teszi. A fenti körülmények pontos szabályozását az alkalmazandó kollektív munkaszerződés hatáskörébe utalja a törvényjavaslat. Ez azonban nem tekinthető elégséges ga-

ranciának, annál is inkább, mivel nagyon sok esetben nem létezik üzemi szinten megkötött kollektív szerződés, illetve ha mégis van, az nem feltétlenül tükrözi a felek, jelen esetben a munkavállalók, valódi akaratát.

A törvénytervezet elemzésekor nem lehet figyelmen kívül hagyni azt sem, hogy szakszervezetek szerepének súlya csökkenni fog, amennyiben változatlan formában lép majd hatályba a módosítási javaslat. Ennek egyértelmű jele az, hogy több esetben is a szakszervezeti képviselők döntéshozatalban való kötelező részvétele csupán konzultációs kötelezettséggé sorvad. A szakszervezeti képviselők véleményét azonban a munkáltatónak nem kötelező figyelembe venni.

A hatályos törvény 223 cikke megtiltja a szakszervezeti képviselők munkaszerződésének felbontását, a mandátumuk ideje alatt, illetve az azt

követő két évben, a törvény által felsorolt esetekben. A törvénytervezet leszűkítené azoknak az eseteknek a körét, amikor tilos a szakszervezeti képviselők munkaszerződésének felbontása, azaz az indoklással, hogy a munkáltatónak joga van rugalmasabban kezelni az ehhez hasonló kérdéseket, különösképpen akkor, ha az adott szakszervezeti képviselő nem felel meg a munkaköri feladatok ellátásához szükséges szakmai követelményeknek.

A munkatörvénykönyv módosításának tervezete tehát több jelentős változást eredményezne. Addig, azonban, amíg a tervezet, változatlan, vagy bizonyos változtatásokat szenvedett formában nem lép hatályba, minden bizonnyal jelentős szakmai vitákra, illetve a munkáltatók és munkavállalók képviselőivel folytatandó egyeztetésekre ad még lehetőséget.