

Szakmai vélemény a 2023. november 14-én benyújtott, a hazai gazdasági szereplők versenyképességének erősítésével és a közigazgatás hatékonyságának növelésével összefüggő egyes törvények módosításáról szóló T/6080. számú törvényjavaslathoz

A törvényjavaslat két legkritikusabb pontja a következő:

1. A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 99/A. § (1) bekezdésének módosítása **[a munkáltatók iratmegőrzési kötelezettségének változása]**
2. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 49. § és 88. §-ai, illetve ehhez kapcsolódva a foglalkoztatási törvények módosítása a versenyszféra (munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény 51. § (4) bekezdése), illetve a közszféra egyes jogállási törvényeiben **[megszűnhet a munkára való alkalmasság kötelező orvosi vizsgálatához kötése]**

A törvényjavaslatban szereplő, érintett és kritizált [szövegszerű] jogszabály-módosítás a következő: „A Tbj. szerinti nyilvántartásra kötelezett a biztosított, volt biztosított biztosítási jogviszonyával összefüggő, a szolgálati időről vagy a nyugellátás megállapítása során figyelembevételre kerülő keresetről, jövedelemről adatot tartalmazó, 2024. december 31-éig keletkezett munkaügyi iratokat, adatokat és foglalkoztatási igazolásokat a biztosítottra, volt biztosítottra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő öt évig köteles megőrizni.”

A törvényjavaslat indokolása, hogy jelentős adminisztratív terhet jelent a vállalkozások számára a biztosítottakra vonatkozó munkaügyi iratok megőrzési kötelezettsége, amelyet a foglalkoztató a biztosítottra irányadó nyugdíjkorhatár betöltését követő öt évig köteles megőrizni. Ennek indoka eddig az volt, hogy a különböző munkaügyi és társadalombiztosítási iratok nem elektronikusan készültek, ugyanakkor azok megőrzése a biztosított későbbi társadalombiztosítási ellátásának (különösen nyugellátásának) megállapításához nélkülözhetetlen volt. A munkáltatókat terhelő kötelezettség felmenő rendszerben, 2025. január 1-jétől kivezetésre kerül a Törvényjavaslat szerint, a megőrzési kötelezettség így csak a 2024. december 31-ig keletkező iratokra marad fenn. A nyugellátás megállapításához szükséges adatokat az állami nyilvántartások tartalmazzák.

Kritika: A tervezett változás azt eredményezi, hogy a munkáltatónak csupán a 2024. december 31-éig keletkezett munkaügyi iratokat, adatokat és foglalkoztatási igazolásokat a biztosítottra, volt biztosítottra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő öt évig köteles megőrizni. A probléma ebből fakadóan az, hogy a foglalkoztatott egy esetleges nyugdíjigény előterjesztése során a munkaügyi iratokkal tudja bizonyítani azokat a társadalombiztosítási jogszabályok szerint előírt szolgálati időket, amelyek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal, vagy a Magyar Államkincstár adatbázisában nem szerepelnek a foglalkoztató jogellenes gyakorlata miatt (amely lehet tudatos nem teljesítés vagy adminisztratív mulasztás következménye is). A törvényjavaslat semmilyen alternatív megoldást nem ad arra, hogy a jogszabály-módosítás hatályba lépése eredményeként miként lesz biztosítható a jövőben, hogy a munkáltató vagy a munkavállaló rendelkezzen a nyugdíjazás időpontjában is a szolgálati idő elismeréséhez szükséges dokumentumokkal. Megjegyezzük, hogy a munkajogi igények általánosan 3 év alatt évülnek el (Mt. 286. § (1) bekezdés), ez a munkáltató iratmegőrzési kötelezettségére is kérdés nélkül fennáll a továbbiakban is. Értjük és egyetértünk azzal, hogy a jelenlegi szabályozás felülvizsgálatra szorul és sok esetben életszerűtlen a dokumentumok évtizedekig történő megfelelő őrzésének előírása, de a „*fürdővízzel együtt a gyereket is/ahol fát vágnak, hullik a forgács*” jogalkotási megoldást választva semmilyen észszerű egyéb lehetőség nem marad a

munkavállalóknak a megfelelő igény és jogérvényesítésre, ha nincs a foglalkoztatón értelmezhető kötelezettség. Megjegyzést érdemel az is, hogy a hazai foglalkoztatás-felügyeleti rendszer sem hatékony, a jogsértések és „kijátszások” számos esetben „normalizálódnak”, ami idővel hatástalanná teszi a formális munkajogi szabályozást is.

A törvényjavaslatban szereplő, érintett [szövegszerű] jogszabály-módosítás a következő: „Jogszabályban meghatározott esetekben vagy a munkáltató erre irányuló döntése esetén a munkára való alkalmasságról jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönten.”

A munkavédelemről szóló törvény módosításával megszűnik a munkára való alkalmasság kötelező orvosi vizsgálatához kötése. A törvényjavaslat indokolása szerint jogszabály meghatározhat olyan munkaköröket (foglalkozásokat), amelyek esetében a munkára való alkalmasságról továbbra is orvosi vizsgálat alapján kell dönten, emellett a munkáltató is elrendelheti az orvosi vizsgálatot. Az ágazati miniszter – az egészségügyért felelős miniszterrel és a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszterrel egyetértésben – kap felhatalmazást azon munkakörök, feladatkörök és álláshelyek megállapítására, amelyek esetében a munkára való alkalmasság megállapításához mindenképp orvosi vizsgálat szükséges. Ennek kapcsán a foglalkoztatási jogszabályok is módosulhatnak.

A törvényjavaslattal szembeni fő kritika, hogy rendeleti szinten születhet csak szabályozás arra, hogy mely munkakörök, feladatkörök és álláshelyek esetén lesz kötelező az orvosi vizsgálat. Ezzel a felelősség a két tárcára [Belügyminisztérium, illetve Gazdaságfejlesztési Minisztérium] hárul, s már önmagában az is hatalmas visszalépést jelent, ha valami nem törvényben rögzített kötelezettség, hanem pusztán rendeleti úton módosítható előírás. Jelezzük, hogy mindez nem jelenti a munkajogi kárfelelősségi szabályok változását, azaz a munkáltató továbbra is köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

A munkáltató kártérítési felelőssége a munkavállalók általános kártérítési felelősségétől eltérően szigorú, vétkességre tekintet nélküli objektív felelősség. A munkavállalók egészségének és testi épségének védelmét a munkavédelem intézményes megszervezése, a biztonságos munkakörülmények megteremtése szolgálja. E téren különösen jelentős a munkaviszonnyal összefüggésben történt balesetek és megbetegedések megelőzésére irányuló tevékenység, így a kapcsolódó orvosi vizsgálatok elvégzésének megfelelő biztosítása. A szigorú felelősségnek alapvetően két indoka van. Az egyik a preventív indok, hiszen a káresemények megelőzésében a munkáltató képes hatékonyabb erőfeszítéseket tenni (MK 29.). A másik indok pedig a munkáltatónak az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtésére vonatkozó törvényi kötelezettsége.

Életbevágónak tartjuk ezért, hogy továbbra is minden munkáltató (a szabályozás változásától függetlenül) végeztesse el a jelenlegi gyakorlatának megfelelő foglalkozás-egészségügyi, orvosi vizsgálatokat.

A törvényjavaslatban foglalt, a fentiekben bemutatott módosítások összességében nem adminisztrációcsökkentést, hanem jogbizonytalanságot okoznak és további kérdéseket vetnek fel.

Budapest, 2023. november 16.

Munkástanácsok Országos Szövetsége

Készítette: Dr. Szabó Imre Szilárd, PhD

ügyvezető alelnök