

# Részleges eredmények a Kósa Lajossal és a Pénzügyminisztériummal folytatott egyeztetésen

A mai napon a versenyszféra három országos szakszervezeti konföderációja (Liga Szakszervezetek, Magyar Szakszervezeti Szövetség, Munkástanácsok Országos Szövetsége) egyeztetett a napvilágra került, T/3628 számon jegyzett, Munkaidő-szervezéssel és a munkaerőkölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról” címet viselő [törvényjavaslat](#) (továbbiakban: Javaslat) egyik benyújtójával, Kósa Lajossal és a Pénzügyminisztérium képviselőivel.

A tárgyaláson a szakszervezetek részleges eredményeket értek el, így:

1. A Javaslat egyik legélesebben kritizált változása, mely kollektív szerződés nélkül, a munkáltató egyoldalú rendelkezése alapján lehetővé teszi éves szinten 400 óra rendkívüli munkavégzés elrendelését, változtatásra kerülhet, így maradna az a hatályos szabály, hogy a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető rendkívüli munkavégzés maximum 250 óra, és kizárólag kollektív szerződésben lehet megállapodni éves óraszámának emeléséről (jelenleg ez 300 óra maximumot tesz lehetővé). Ez kifejezetten fontos eredmény, így remélhetőleg ezen túl is a 250 órás mértéknél magasabb óraszám csak kollektív szerződésben rögzíthető. A betervező nem vetette el annak mérlegelését, hogy (amennyiben nem engedne az immár kizárólag csak kollektív szerződéssel lehetséges „tágításából”), ennek maximuma 350 óra legyen, magyarul a 400 órára még

kollektív szerződésben se legyen lehetőség.

2. A Javaslat másik – szakszervezetek által élesen kritizált – pontja, a hároméves munkaidőkeret, azon túl, hogy akár az egészséget is veszélyeztető módon szélsőségesse teheti a munkaidő felhasználását, a szakszervezetek határozott álláspontja szerint az uniós joggal sincs összhangban. A Javaslat készítői álláspontunk szerint téves logikával abból indultak ki, hogy az uniós irányelv két maximumszabályának [mely szerint a heti munkaidő maximuma (a túlórákat is ideértve) 48 óra; és – bizonyos további feltételek fennállása esetén – kollektív szerződéssel ez a heti 48 órányi munkaidő egy éves munkaidőkerettel hasznosítható] úgy is meg lehet felelni, hogy a napi nyolc (némi egyszerűsítéssel heti 40) órás rendes munkaidő hároméves munkaidőkeretben osztható be. Ennek kapcsán legnagyobb problémaként a túlmunka díjazásának több évre való elhúzásának lehetőségét említjük, melyet – leegyszerűsítve – elég lenne háromévente elszámolni. Erről a felek még további egyeztetéseket folytatnak le a nemzetközi szabályozás és gyakorlat alapul vételével. A szakszervezetek mindezek mellett továbbra is tartják azon véleményüket, hogy a kollektív szerződés által megállapítható maximális munkaidőkeret jelenlegi feltételrendszer („technikai vagy munkaszervezési okok”) jelenleg is számos értelmezési nehézséget vet fel a gyakorlatban, kontúrjai bizonytalanok és a jogbiztonságot aligha szolgálja ebben a formában. Ezen a Javaslat által bevezetni szándékozott új feltételrendszer („objektív vagy műszaki vagy munkaszervezési ok”) sem javít; ez a szabály hasonlóan bizonytalan tartalmú, túl tág és visszaélésekre teremthet alapot. A szakszervezetek a közvélemény hiteles tájékoztatása miatt ismételten kihangsúlyozzák: a munkaidőkeret bővítése kizárólag ott történhet meg, ahol létezik kollektív szerződés és ebben a

szakszervezet megállapodik a munkáltatóval! Megfontolását kérték – ezen szempontot is erősítve – a szakszervezetek annak, hogy az üzemi megállapodás, amely az Mt. alapján szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, azaz „átveszi” a kollektív szerződés szerepét, amennyiben nincs a munkáltatónál kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet, ne legyen jogosult megállapodni sem a munkaidőkeret hosszában, sem a rendkívüli munkavégzés emelésében.

3. Eredményként említjük a jelenleg alkalmazható legszélsőségesebb munkaidő-beosztási szabálynak a tervezett módosítását. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. Ez alól kvázi „kivétel”, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a megszakítás nélküli, a több műszakos, az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. Ezt a mértéket a szakszervezetek legalább a duplájára kérték emelni, magyarán minimum két heti pihenőnapot legyen köteles beosztani a munkáltató; ezt a betérjesztő is támogatásáról biztosította.
4. A módosítással bekerülne egy új mondat is a jogszabályba, miszerint a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló kérésére vagy hozzájárulásával is módosíthatja. A munkaviszony egyensúlyhiányos, aszimmetrikus szerkezete miatt a „hozzájárulásával” feltételt a szakszervezetek aggályosnak tartják, mely súlyos visszaélésekre vezethet. Javasolták ezért e fordulatot elsősorban törölni, vagy másodsorban, ha a jogalkotó feltétlenül ragaszkodik a szabályhoz, akkor minimum írásos hozzájáruláshoz kötni, rögzítve, hogy a munkavállalót e körben semmilyen hátrány nem érheti. A benyújtó jelezte, hogy érti a felvetést és javasolja a

szöveg egyértelműsítését, hogy az ne teremthessen alapot visszaélésekre.

5. Végezetül megjegyezzük, hogy a szakszervezetek által tett egyes pontosítások is akceptálásra kerültek, melyek azonban inkább a jogalkalmazást segítik elő, érdemi változással nem járnak.

Budapest, 2018. november 28.

LIGA Szakszervezetek

Magyar Szakszervezeti Szövetség

Munkástanácsok Országos Szövetsége

A beszámolót az egyeztetésről készítette: Dr. Szabó Imre Szilárd, munkajogi szakjogász, Munkástanácsok Országos Szövetsége

*Kép:24.hu*