

Vélemény: Soha nem elég? Avagy meddig rontható a munkajogi szabályozás?

Szabó Imre Szilárd – Fodor T. Gábor, munkajogászok

A munka törvénykönyve tervezett módosításával nem az a legnagyobb baj, hogy már megint elvesz valamennyit a munkavállalók jogaiból, és fokozza a munkáltatók erőfölényét, hanem az, hogy ez a folyamat egyre inkább erősödik. A napvilágra került, T/3628 számon jegyzett, „Munkaidő-szervezéssel és a munkaerőkölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról” címet viselő [törvényjavaslat](#) (továbbiakban: Javaslat), egyrészt ellentétes azzal a céllal, amely – legalábbis az indokolása szerint – a szabályok egyértelműsítésére, pontosítására irányul.

Ugyanis nem teszi továbbra sem egyértelművé a jelenleg kifejezetten nehezen értelmezhető munkaidővel kapcsolatos joganyagot – mely így alkalmas a munkavállalók félrevezetésére is –, vagy éppenséggel egy kifejezetten káros gyakorlatot „pontosít”. Ilyen mindenekelőtt az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a „havonta legalább egy pihenőnapot be kell osztani” szabálya a megszakítás nélküli, a több műszakos, az időnyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára.

Ezzel a korábbiaknál is világosabbá válik, hogy e munkakörökben akár heteket is lehetne egyhuzamban, bármiféle pihenőnap nélkül „jogszerűen” dolgozni (ami egyébként már a most hatályos szabályokból is levezethető). Ezt a gyakorlatot a magunk részéről kifejezett károsnak tartjuk, hiszen ez a munkavédelmi szabályok és a biztonságos és egészséges munkavégzés feltételeinek gyengítését jelenti (gondoljunk bele

csak abba, hogy pl. a közösségi közlekedésben milyen kockázatot jelent a túlterheltség és a pihenés hiánya).

Másrészt a Javaslat kifejezetten ellentétes a tervezett módosítás általános indokolásával: „a rugalmas szabályozás elengedhetetlen feltétele a közvetlenül érintett felek megállapodása, melyet e törvénymódosítás ösztönözni kíván”; ezen felül a 2012-ben hatályba lépett Munka Törvénykönyve jogpolitikai céljaival, emellett uniós jogot is sérthet. A két legélesebben kritizált módosítás a rendkívüli munkaidő mértének és a munkaidőkeret hosszának változtatásához kapcsolódik.

A Javaslattal kapcsolatban sok helyes észrevétel született, melyek közül nem lehet azokat sem kapásból demagógnak minősíteni, melyek kijelentik, hogy innentől lehetőség nyílhat a hat napos munkahét megteremtésére. A jelenlegi javaslat kollektív szerződés nélkül, a munkáltató egyoldalú rendelkezése alapján lehetővé teszi éves szinten 400 óra rendkívüli munkavégzés elrendelését.

Fontos megjegyezni, hogy ezen igen magas számú „túlóra” elrendeléséhez a munkavállaló beleegyezése nem szükséges, tehát a napi 8 órára, heti öt napra szerződött munkavállaló számára a munkáltató egyoldalú rendelkezéssel lényegében bevezetheti a hatnapos munkahét jogi lehetőségét (52 hét – 4 hét szabadság = 48 hét $400/48=8,33$). Ismert ellenérv ugyan ezzel kapcsolatban, hogy a rendkívüli munkavégzést csak „különösen indokolt esetben” lehet elrendelni. De egyrészt ez a tételes jogi szabály 2012 óta nem szerepel a törvényben, és bár a munkajog alapelveiből (elsősorban a méltányos mérlegelés elvéből) ma is levezethető, ugyanakkor az ezzel kapcsolatos munkavállalói jogérvényesítés nem túl életszerű, különösen nem abban az esetben, ha a rendkívüli munkavégzés a munkaidőkeret túllépésének eredménye. A magunk részéről egyébként sem nagyon tudjuk azt elképzelni, hogy munkavállalók nagyobb csoportja –

kockáztatva az azonnali hatályú felmondást és akár a kártérítési felelősséget is – megtagadja a rendkívüli munkavégzést arra hivatkozva, hogy a munkáltató megsértette a méltányos mérlegelés elvét.

A másik ellenérv, hogy bizonyos munkavállalói csoportok maguk kéri, hogy magasabb jövedelem reményében még többet dolgozhassanak („túlórázhassanak”). Ezt a tényt ugyan teljesen eltagadni nem lehet, de nem lehet általánosítani sem. Az államnak alkotmányos intézményvédelmi kötelezettsége lenne a munkavállalókat – akár extrém esetben még saját maguktól is, de természetesen sokkal inkább a munkáltatójuktól – megvédeni, hiszen a tervezett változtatás család-, társadalom- és egészségbarátnak aligha nevezhető. Emlékeztetnénk arra is, hogy a munkavállalók jelentős része – a munkaidőnek nem minősülő – és nem elhanyagolható utazási időt is kénytelen a munkavégzés érdekében elszenvedni.

Az államnak pedig mi lehetne fontosabb feladata annál, minthogy megőrizze a családok épségét és állampolgárai egészségét? Ráadásul a törvényjavaslat nem az önkéntes, hanem a munkáltató által egyoldalúan elrendelt rendkívüli munkavégzésre állapít meg új szabályokat. Az önkéntesség a törvényjavaslattal kapcsolatos kommunikációban felmerül ugyan, de magában a törvényjavaslatban nem.

Ráadásul a javaslat kollektív szerződések számára már szinte alig enged teret a további eltérésre, hiszen figyelemmel az irányelven nyugvó, heti átlag 48 órás maximumra, már csak további 16 órányi rendkívüli munkavégzésben lehet megállapodni kollektív szerződéssel ($52 \cdot 8 = 416$). Magyarán a jogalkotói, kormányzati célokkal ellentétesen, kedvezőtlenül hat a kollektív szerződéses lefedettségre, hiszen innentől elveszik a megállapodás mögötti egyik fontos (munkajogi tankönyvekben is elsők között említett) munkáltatói érdeket, tekintve, hogy

a hatályos (és módosítani kívánt) szabályok szerint a teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, kollektív szerződésben ennél magasabb, de legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő köthető ki.

További megjegyzésünk, hogy egészen 2001-ig a törvény mindössze 144 órányi rendkívüli munkavégzést engedélyezett évente, illetve kollektív szerződéssel 200 órát. Nem látjuk, hogy másfél évtized alatt mi változott olyan mértékben, hogy a 2001-es éves mérték több mint két és félszeresének engedélyezése lenne szükséges vagy kívánatos. Különösen arra tekintettel, hogy e kérdés kapcsán nem csak gazdasági érdekekre, de a munkavállalók egészségére és a családok, a családokban nevelődő gyermekek testi és lelki egészségére is figyelni kell.

A fenti szabályozás helyett javasoljuk – feltéve, hogy a jogalkotó a „keretek növelését”, a munkaidőalap bővítését valós igényként érzékeli –, hogy a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető rendkívüli munkavégzés maradjon a mostani szabályok szerint 250 óra, és kizárólag kollektív szerződéssel lehessen a rendkívüli munkavégzés éves óraszámát 400-ra emelhető.

A Javaslat másik kritizált pontja, a hároméves munkaidőkeret, azon túl, hogy akár az egészséget is veszélyeztető módon szélsőségessé teheti a munkaidő felhasználását, az uniós joggal sincs összhangban. A Javaslat készítői ravasznak látszó, de valójában 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 három éves munkaidőkeretben osztható be.

Csakhog az irányelv úgy fogalmaz, hogy a tagállamok a heti munkaidőt (mint mértékszabályt) maximum 48 órában állapíthatják meg, és ezt a tagállamok által megállapított munkaidőt lehet maximum egy éves munkaidőkeretben hasznosítani (mint beosztási szabály). Mivel Magyarország a munkaidőt nem heti 48, hanem – némileg leegyszerűsítve – heti 40 órában állapítja meg azzal, hogy az kiegészülhet további 8 óra rendkívüli munkavégzéssel, így nyilvánvaló, hogy az egy éves munkaidőkeret-maximumot a rendes munkaidőre is alkalmazni kell.

Hazánkban a vállalati szintű kollektív szerződések dominálnak, amelyek nem feltétlenül garantálnak minden esetben valóban kiegyensúlyozott alkut és garanciát. Az eltérés lehetőségének minimálisan magasabb (pl. ágazati) szintű kollektív megállapodáshoz kötése jelentene valós garanciát, illetve egyébként motivációt ezek fokozottabb elterjedéséhez.

Az Irányelv 18. cikk második fordulata általánosságban utal „a megfelelő kollektív szinten kötött megállapodások” fontosságára. A Javaslat koncepciója (három éves munkaidőkeret) tévesen indul ki abból, hogy bármely szintű (azaz akár egy „sima” vállalati) kollektív megállapodás is megfelel az Irányelv írott és íratlan szabályainak.

Ezzel szemben, amennyiben csak magasabb szintű megállapodásban lenne lehetőség további eltérésre, úgy az a középszintű kollektív megállapodások előtt is perspektívát nyithatna, jelentősen megnövelve ezzel a szociális párbeszéd szerepét. Nem sok kétségünk van, hogy ebben az esetben – éppen a szabályozás átalakulása miatt – az autóipar vagy éppen a kiskereskedelmi szektor összes épeszű munkáltatója rohanna a tárgyalóasztalhoz, míg manapság kínszenvedés az ágazati párbeszéd fórumokat (ÁPB) érdemi működésre készíteni, még akkor is, ha a munkaerőhiány miatt sorozatos munkaügyi konfliktusok lépnek fel.

Ráadásul a fizikai munkavállalók esetében a munkaviszonyok

jellemzően nem is tartanak három évig, így a hároméves munkaidőkeret kapcsán rengeteg elszámolási vita is várható.

De ahogy írtuk, a Javaslat bűne nem önmagában az, hogy ismét növelni akarja a rendkívüli munkaidő óraszámát, vagy hogy uniós jogba ütköző javaslatot tesz, hanem az, hogy ezzel tovább csorbítja a munkavállalói jogokat, azaz látványosan a tőke javát szolgálnák a tervezett változások.

Magyarország sohasem volt a munkavállalói jogok élharcosa. Az 1967. évi munka törvénykönyve sem a munkavállalók, hanem a munkáltató állam érdekeit szolgálta elsősorban. Tovább romlott a helyzet az 1992. évi munka törvénykönyve hatályba lépésével, mégis, ha elővesszük az 1992-es törvény közlöny szövegét, a maihoz képest szinte idilli állapotok olvashatóak ki belőle: 144 órányi rendkívüli munkavégzés évente, amely kollektív szerződéssel 200-ra emelhető. Keresőképtelenség ideje alatti felmondási védelem. A szabadság legalább egy hónappal előre történő közlése. A jogellenesen megszüntetett munkaviszony (főszabály szerinti) visszaállítása, egyéb esetben annak a bíróság jogerős ítéletéig történő fennmaradása, kétszeres végkielégítés megfizetésével. És ha már munkaidőkeret, ide tartozik az is, hogy 2008-ig egyoldalúan legfeljebb két havi munkaidőkeretet volt alkalmazható, amely a gazdasági válság hatására, egyfajta „válságkezelő intézkedésként” emelkedett fel három hónapra. Igaz a válság már elmúlt, jelenleg mégis négy hónapban határozható meg munkaidőkeret egyoldalúan (kollektív szerződés nélkül).

A szakszervezetek számára lassan álom a fenti munkafeltételek kiharcolása kollektív szerződéssel, holott ezen rendelkezések mindenkire kötelező törvényi rendelkezések voltak egykor.

Jogosan merülhet fel tehát a kérdés, hogy mi jön még ezután? Felmondás indokolás nélkül? Évente húsz nap szabadság minden munkavállaló esetén, természetesen órában kiadva? A pótlékok teljes eltörlése? Heti 48 órás rendes munkaidő? Esetleg

élethossziglani munkaidőkeret? Mi várható még?

És főleg: mi változott az elmúlt 26 évben? Valójában a neoliberális ideológia tombolásán kívül semmi.

Semmilyen objektív körülmény nem indokolja az egyre romló törvényi munkafeltételeket. Sőt, az is már lassan két évtizede tudományosan bizonyított tény, hogy egy adott ország munkajogának szigorúsága (rugalmassága) vajmi kevés összefüggést mutat az adott ország versenyképességével, gazdasági erejével.

Ennek kapcsán csak apró adalékként jegyeznénk meg, hogy az időközben „bezzeg-országgá” vált Szlovákiában a nem önkéntes túlmunka éves óraszámja még mindig csak 150 óra, a német, holland, stb. valós munkaóraszámokról pedig ne is beszéljünk...

A munkajog mint jogág, nem valamiféle zavaros gazdaságpolitikai okból jött létre, hanem a munkavállalók és családjaik egészségének, életének, méltóságának védelmében. Ez a tény igaz volt a múltban és fokozottan igaznak kellene lennie napjainkban is.