

Tények és tévhitek az MT módosító törvényjavaslatról

Dr. Szabó Imre Szilárd: Tények és tévhitek a T/3628 számon jegyzett, „A munkaidő-szervezéssel és a munkaerőkölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról” címet viselő [törvényjavaslatról](#).

Az elmúlt napokban is számos helyes és helytelen értelmezés jelent meg a Kósa Lajos és Szatmáry Kristóf által jegyzett törvényjavaslatról, ami a munka törvénykönyvét módosítaná több ponton. A tegnapi napon (december 4-én) az Országgyűlés Vállalkozásfejlesztési bizottsága – az egyes házzsabályi rendelkezésekről szóló 10/2014. (II. 24.) OGY határozat 45. § (5) bekezdése alapján – a T/3628. számú törvényjavaslathoz részletes vitát lezáró bizottsági [módosító javaslatot](#) terjesztett elő.

Sajnálatos módon rengeteg „fake news” kapott szárnyra az elmúlt napokban, amelyek elsősorban a nem szokványos eljárás miatt alakultak ki. A munka világában a munkajogi jogalkotás nélkülözhetetlen eleme a tripartizmus (az állam, a szakszervezetek és a munkáltatók közötti – tehát a munkaügyi – kapcsolatok sajátos formája), amely alapján a szabályok a szociális párbeszéd rendszerének keretén belül kerülnek kialakításra. Ezzel elkerülhető (lett volna) a legtöbb félreértés. A jelenlegi „jogalkotási út” már önmagában is rengeteg indulatot gerjeszt. A normaszöveg az elmúlt héten is több változáson esett át, amely szövegezési konstrukció egyébként is kifejezetten megnehezíti a munkavállalók számára, hogy megismerhessék a jogaikat. Neves jogtudósok szerint is kifejezett hátránya a hatályos törvénynek – többek között – a jogok és kötelezettségek homályos jellege és a bonyolult („labirintusszerű”) szabályozás.

Nézzük sorban a főbb tévhiteket:

Hamis állítás 1: A törvényjavaslat elfogadását követően egyoldalúan rendelhető el a négyszáz óra rendkívüli munkavégzés.

A módosítás a törvényjavaslatban foglaltakhoz képest javasolja, hogy csak kollektív szerződés keretében legyen elrendelhető négyszáz óra rendkívüli munkaidő.

Hamis állítás 2: A négyszáz óráról egyedileg kell megállapodni a munkavállalókkal (egyéni megállapodással).

A törvényjavaslat egyik legélesebben kritizált változása, mely eredetileg kollektív szerződés nélkül, a munkáltató egyoldalú rendelkezése alapján lehetővé tette volna éves szinten 400 óra rendkívüli munkavégzés elrendelését, módosításra került (ami a tárgyalások fő eredménye), így maradhat 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). Így a módosítás elfogadása esetén ezen túl is a 250 órás mértéknél magasabb óraszám csak kollektív szerződésben rögzíthető. Ugyanakkor a 400 órát még elméleti lehetőségként is soknak tartják a szakszervezetek, csak úgy egyeznének bele bármilyen növelésbe (pl. 350 óra), ha az az egyoldalúan elrendelhető jelenlegi maximum (250 óra) csökkentésével járt volna együtt.

Hamis állítás 3: A törvénymódosítás után lesz majd lehetőség az üzemi tanáccsal megállapodni a rendkívüli munkavégzés mértékéről.

A tárgyalások során annak megfontolását kérték a szakszervezetek, hogy az üzemi megállapodás (mely a hatályos Mt. alapján – feltéve, hogy nincs a munkáltatónál kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet – jelenleg is szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, azaz „átveheti” a kollektív szerződés szerepét,) ilyen jogosultságot ne

kapjon. Mindezt azért, mert a nagyobb eltérés (a 300 helyett a 400) megalapozhat egy olyan félelmet, hogy egyes munkáltatók ezek után – függetlenül a jogalkotó eredeti szándékától – még inkább nyomást próbálnak gyakorolni a munkavállalói képviselőkre.

Lekerült viszont napirendről az elképzelés, mely szerint lehetőség lenne akár arra is, hogy az üzemi megbízott (15 fő és 50 fő közötti cégeknél) is ilyen megállapodást köthessen.

Hamis állítás 4: A munkaidőkeret automatikusan hároméves lesz.

A közvélemény hiteles tájékoztatása miatt érdemes kihangsúlyozni: a munkaidőkeret bővítése (36 hónapra) kizárólag ott történhet meg, ahol létezik kollektív szerződés és ebben a szakszervezet megállapodik a munkáltatóval. Ez tehát nem válik automatikussá, a munkavállalók érdekképviselőinek ehhez hozzá kellene járulnia. Egy ilyen (és csak ilyen) végletes esetben ugyanakkor nyilván arra is van mód, hogy a felek ennek alkalmazása tekintetében garanciális szabályokat alkossanak (pl. a túlórák elszámolásának esedékességéről, ennek díjazásáról stb.) Ha a szakszervezet erre nem hajlandó, fel sem merülhet a hároméves keret (de még az éves sem).

A törvényjavaslat e pontja – azon kívül, hogy ez az egészséget veszélyeztető módon szélsőségesse tehetné a munkaidő felhasználását, a pihenőidő biztosítását – a szakszervezetek határozott álláspontja szerint az uniós joggal sincs összhangban.

A munkaidőkeret, amely a rugalmas munkaidő-gazdálkodás ismert eszköze, egy hosszabb időszakra eső napi munkaidők összege, ami azt is jelenti, hogy a munkaidő (és a pihenőidő) ezen időszak munkanapjaira egyenlőtlenül osztható be. Az adott időszakon belül így egyes munkanapokra hol hosszabb, hol rövidebb munkaidő is beosztható, így egyfajta „összevont”

munkaidőként funkcionál, rengeteg speciális szabállyal.

A törvényjavaslat készítői a szakszervezetek álláspontja szerint téves logikával abból indultak ki, hogy az uniós irányelv maximumszabályának [mely szerint a heti munkaidő maximuma, a túlórákat is ideértve, 48 óra és] úgy is meg lehet felelni, hogy a napi nyolc (némi egyszerűsítéssel heti 40) órás rendes munkaidő akár hároméves munkaidőkeretben is beosztható.

Hamis állítás 5: Havonta kell kifizetni a kereten felüli rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést.

Ennek kapcsán a szakszervezetek a legnagyobb problémaként említik, hogy a hároméves munkaidőkeret a törvénytervezetben meghatározott szabályozása alapján – a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzésért („túlmunka”) járó díjazás kitolása három évre – a jelenleginél is súlyosabb helyzetbe hozhatja a munkavállalót. Magyarul: legális lehetőséget kap a túlmunka díjazás több évre való elhúzásának lehetősége. Természetesen kollektív szerződés ebben is alkothat eltérő szabályt, így ebben is szükséges lenne a munkavállalói érdekképviselet beleegyezése!

A szakszervezetek mindezek mellett továbbra is tartják azon véleményüket, hogy a kollektív szerződés által megállapítható maximális munkaidőkeret jelenlegi feltételrendszere, a mostani szabályok szerinti 12 hónap, ami, amennyiben 36 hónapra módosulna („technikai vagy munkaszervezési ok”), számos értelmezési nehézséget vet fel a gyakorlatban és a jogbiztonságot aligha szolgálná ebben a formában. Ezen a törvényjavaslat 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 három év irreálisan sok abból a szempontból is, hogy adott esetben gyakori (különösen a potenciálisan érintett ágazatokban), hogy maguk a munkaviszonyok sem érik el ezt az időtartamot. Ez

további szükségtelen elszámolási, adminisztrációs vitákat generálhat.

Itt is kiemelendő, hogy hazánkban a vállalati szintű kollektív szerződések dominálnak, amelyek nem feltétlenül garantálnak valós kiegyensúlyozott alkut (és garanciát) minden esetben. Az eltérés lehetőségének minimálisan magasabb (pl. ágazati) szintű kollektív megállapodáshoz kötése jelentene valós, „megfelelő szintű” garanciát, illetve egyébként motivációt az (ágazati) kollektív szerződések fokozottabb elterjedéséhez.

Hamis állítás 6: Ez már Szlovákiában is így van.

A szlovák munka törvénykönyve nem a 30 havi „munkaidőkeretet” tartalmazza, hanem annak a lehetőségét, hogy kollektív szerződés legfeljebb 30 havi munkaidőszámlát állapíthasson meg. A szlovák munkaidőszámla lényegében a magyar elszámolási időszak jogintézményének feleltethető meg, tehát nem tévesztendő össze a munkaidőkeret jogintézményével, bár szintén az egyenlőtlen munkaidő-beosztás egyik típusa. E helyütt nem térnék ki ennek elemzésére, de az biztos, hogy egyes országok egyes kiragadott jogintézménye hazánk számára mintaként aligha szolgálhat. A szlovák munkajog összességében sokkal „munkavállaló-barátabb”, mint a magyar (külön figyelmet érdemel a munkaidőre vonatkozó cizelláltabb szabályozás, de számos egyéb intézményt lehetne még sorolni, korrigálandó az egyoldalú összehasonlítást).

Hamis állítás 7: Innentől havi két pihenőnap jár.

Az egyenlőtlen munka-időbeosztás esetén a megszakítás nélküli, a több műszakos, illetve az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot biztosít a törvényjavaslat, ami a korábbi szabályozáshoz képest előremutató, ugyanakkor a módosítás – figyelembe véve a munkavállalók méltányolható érdekeit havonta – legalább két heti pihenőnap biztosítását javasolja. Ezt a pontot a „módosító módosítója” átvette a szakszervezetek

javaslatai közül.

Mindazonáltal – elkerülendő a további félreértéseket – a korábban ki nem adott, hiányzó pihenőidőket biztosítani kell a munkaidőkereten belül.

Hamis állítás 8: A jövőben megszűnik a beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő intézménye

A tervezet tartalmazza a munkáltató által közölt munkaidő-beosztás módosításának azt a lehetőségét, melyre a munkavállaló kérésére vagy annak hozzájárulásával kerül sor. A szakszervezetek javaslataikban megjegyezték, hogy a munkaviszony egyensúlyhiányos, aszimmetrikus szerkezete miatt a „hozzájárulásával” feltétel aggályos, súlyos visszaélésekhez vezethet. Javaslatuk volt ezért, hogy a 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. (Megjegyezve, hogy ez utóbbi javaslat is előre láthatóan súlyos visszaélésekre fog vezetni, így a valódi javaslat a fordulat törlése.) A „munkavállaló kérésére” megoldásnál is szintén indokolt lenne írásbeliséget, esetleg indokolási kötelezettséget előírni. Ezek hiányában súlyos visszaélésekhez vezethet ez is, de a fenti állítás nyilván nem válik igazzá. Ha a munkáltató nem él, hanem visszaél e szabállyal, a jogorvoslat lehetősége nyitva áll, de eddig nem kellene eljutni.

Budapest, 2018. december 5.