



Munkástanácsok Országos Szövetsége
National Federation of Workers' Councils

H-1125 Budapest, Szarvas Gábor út 9/b.

Tel: (36-1) 275-1445, 275-1460, 275-1480 Fax: (36-1) 394-2802 E-mail: mosz@munkastanacsok.hu

www.munkastanacsok.hu

Javaslat az Mt. módosítására

A munkajogi (különösen a munka- és pihenőidőre vonatkozó rendelkezésekkel kapcsolatos) szabályozás rugalmasítását, a munkáltató egyoldalú mozgásterének bővítését célzó törekvések különösen a 2000-es évek közepe óta erősödtek fel hazánkban,¹ miután az aktuális kormányzati gazdaságpolitika alapvetően a versenyképesség fokozásának egyik eszközét látta ebben; igazodva ahhoz a régiós versenyhez, amely – elsősorban – a külföldi tőke bevonásának fokozásáért zajlik. Utóbbi vitathatatlan jelentőséggel bír a foglalkoztatottsági szint növelésében (mint érdemi foglalkoztatáspolitikai célkitűzés), ugyanakkor számos olyan anomáliát von maga után, amely a munkavállalók perspektívájából és a nemzetgazdaság egészséges működésének szempontjából fokozott figyelmet érdemel.

Javaslatunk szempontjából fontos a munkaidő beosztásának (hangsúlyozottan nem a mértékének) és a pihenőidőre vonatkozó kiadási szabályoknak vázlatos ismertetése (a probléma felvetésével), elsősorban a többműszakos, megszakítás nélküli, idény jellegű, illetve a készenléti jellegű munkakörökben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozóan.

Álláspontunk szerint a hatályos törvényszöveg [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.)] extrém rugalmas mozgásteret biztosít a munkáltatók számára a munkaidő-beosztás tekintetében. Így fordulhat elő, hogy – bizonyos feltételek fennállása esetén – a beosztás szerinti heti munkaidő nem feltétlen negyven, hanem egyes heteken akár hetvenkét óra is lehet (a beosztás szerinti heti munkaidő² felső határa 48 óra, ugyanakkor egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti munkaidő tartamára vonatkozó mértéket átlagban kell figyelembe venni.). Ez vezet arra is, hogy (a legszélsőségesebb esetben) egy adott hónapban akár csak egy pihenőnapot lehessen a munkavállalók részére kijelölni.³ Ez a „tömbösítés” azt is jelenti, hogy a munkaidőkeret egy másik részében sokkal kevesebbet kell dolgozni, így a pihenőnapok is összevonhatóvá válnak. Az persze vitára ad alapot, hogy ez minden esetben a munkavállalók hátrányára történik-e (gondoljunk itt az egyre nagyobb számú távolról ingázó tömegre vagy éppen a harmadik országbeli foglalkoztatottakra).

1. A munkavállalót – általános szabályként – hetenként két pihenőnap (vagy heti pihenőidő) illeti meg, amely azonban egyenlőtlen munkaidő-beosztás (tehát munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása) esetén egyenlőtlenül is beosztható. Egyhavi munkaidőkeretben így szabályos a munkaidő-beosztás, ha például az első két héten 1-1, a második két héten 3-3 pihenőnapot kap a munkavállaló. Figyelemmel kell lenni azonban arra, hogy a munkavállaló számára egyenlőtlen

¹ A vitához kapcsolódóan I. GYULAVÁRI Tamás: Út a rugalmasságba. In: KUN Attila (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013. 91–104. o., KUN Attila: *Az új munka törvénykönyve*. In: JAKAB András – GAJDUSCHEK György (szerk.): *A magyar jogrendszer állapota*. MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016.

² Amelybe a beosztás szerinti napi, illetve heti munkaidőbe a rendkívüli munkaidő tartamát is be kell számítani.

³ Mt. 105. § (3) bekezdés

munkaidő-beosztás mellett is hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

2. Ez a (fenti) megkötés azonban nem vonatkozik a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalóra. A felsorolt kivételi kör több százezres munkavállalói tömeget is érinthet. Az ilyen munkarendben munkát végző munkavállaló számára – tovább gondolva az előző példát – az előbbi példában az első két hétben akár egyetlen pihenőnapot sem kell kiadni, ha a második két hét során összesen 8 pihenőnapot kap. Még hosszabb munkaidőkeret esetében⁴ még „szélsőségesebb” beosztások jelenhetnek meg (és tapasztalataink azt mutatják, egyre inkább meg is jelennek a gyakorlatban).
3. Összességében tehát – a felsorolt speciális munkarendek esetén – akár 30 napot is dolgozhat a tételes munkajogi szabályok alapján egybefüggően egy munkavállaló (havonta egy kötelezően elrendelt vasárnapi pihenőnap kiadása kötelező). Erre a jelenségre (a több hétig tartó huzamos egybefüggő, pihenőnap, illetve pihenőidő nélküli munkavégzésre) sajnos egyre gyakoribb példák vannak – a hozzánk eljutó tapasztalatok alapján – elsősorban a feldolgozóipar területén.
4. Hozzá kell tenni a fentiekhez azonban azt az általános (mintegy alapelvi) munkajogi szabályt, hogy a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel köteles beosztani.
5. Így bár a tételes szabályok alapján lehetséges az igen hosszú távú egybefüggő munkavégzés, ez felvetheti a biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavédelmi aggályokat.
6. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: munkavédelmi törvény) 49. § (1) bekezdés, 54. §, 61. §, 62. §, valamint a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet (a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről) 5. és 6. számú mellékletei alapján egyértelmű, hogy a folyamatos munkavégzésnek is vannak egészségügyi korlátai. A munkáltató köteles az egészséget nem veszélyeztető feltételeket, munkakörnyezetet, munkafolyamatot garantálni, ezért köteles a munkavállalói részére foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági szolgálatot biztosítani, amelyek a kockázatok ismeretében meghatározzák azokat a feltételeket és korlátokat, amelyek közt a munkavállaló egészsége károsodása nélkül végezheti a munkáját. Külön ki kell emelni a fokozott pszichés terhelés kockázatának csökkentésére irányuló munkáltatói felelősséget. A munkavédelmi törvény a munkáltató számára előírt kötelező előzetes kockázatértékelési szempontok között kiemeli a munkaidő beosztásával járó kockázatok elkerülésének kötelezettségét is. A gyakorlatban azonban ez a kockázatértékelési szempont nem kap elég figyelmet, vagy egyenesen elsikkad.

Javaslatunk – amennyiben korábbi javaslataink ellenére⁵ a munkaidő és pihenőidő szabályozása érintetlen marad – azt célozza, hogy egy fokozottan megterhelő munkavégzési időszak esetében kötelezően jelenjen meg az üzemi tanács (mint munkavállalói érdekképviselő) és az üzemorvosi szolgálat (foglalkozás-egészségügy) lehetősége a „kontrollra”. Ennek (egyik) eszköze lehet az, ha kiegészül az üzemi tanács véleményezési jogköre.

Egyik alternatíva (mintegy „rendszertervezési” javaslatként), hogy a 264 § egy új bekezdéssel egészüljön ki, mely szerint „(3) Amennyiben a munkáltató tervezett intézkedése az üzemi tanács véleménye szerint az Mt. 6. § (3) bekezdésébe ütközik, a munkáltató az üzemi tanáccsal tárgyalni köteles. A tárgyalásra az Mt. 72. § (2)-(3) bekezdéseit megfelelően alkalmazni kell.”

⁴ Az általános szabály szerint – kollektív szerződés hiányában – a munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét lehet, míg megszakítás nélküli, a több műszakos, valamint az idényjellegű tevékenység keretében, a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét.

⁵ A korábbi szakszervezeti javaslatok a munka és pihenőidő szabályozásának kvázi alapoktól történő átdolgozását szorgalmazták, annak fókuszába a tárgykör munkavédelmi szempontjait emelve.

A konkrét – fentiekben részletezett – felvetéshez kapcsolódó másik alternatíva:

Az Mt. 264. § (1) bekezdése már ma is tartalmazza, hogy a munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről, ezen belül a munkarend meghatározásáról [Mt. 264.§ (2) bekezdésének j) pontja], továbbá a családi élet és a munkatevékenység összehangolásáról – [n) pont] – is.

Javasoljuk a *j) pont kiegészítését*, amely rögzítené, hogy a munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal köteles kikérni az üzemi tanács véleményét a munkarend meghatározásával kapcsolatban, *különösen abban az esetben*, ha az Mt. 97. § (4) bekezdése alapján közölt munkaidő-beosztás nem biztosítja a heti legalább egy pihenőnap (pihenőidő) kiadását.

Javasoljuk továbbá, hogy a rendelkezés egészüljön ki azzal, hogy a munkáltató köteles a munkarendről szóló javaslatához csatolni a munkavédelmi törvény 54. §-a szerint elkészítendő előzetes kockázatértékelést (a munka-egészségügyi, -fiziológiai és ergonómiai kockázatokról), amelyet – az üzemi tanács részére – meg kell küldeni véleményezésre az illetékes foglalkozás-egészségügyi szervnek is. (Ha erre eddig még nem került sor, akkor a munkáltatónak az erre vonatkozó új jogszabályi előírás hatályba lépését követő (három) hónapon belül kell az üzemi tanács elé terjesztenie a kockázatértékelést.)

Tételesen: *„j) a munkarend meghatározása, különösen abban az esetben, ha az Mt. 97. § (4) bekezdése alapján közölt munkaidő-beosztás nem biztosítja a heti legalább egy pihenőnap (pihenőidő) kiadását, a tárgyalásnak ki kell terjednie munkavédelmi törvény 54. §-a szerint elkészítendő előzetes kockázatértékelés szempontjaira.”*

Az egészségügyi szempontok mellett komoly jelentősége van a munka és a családi élet összeegyeztethetőségének, amely szintén szerepet kell, hogy kapjon a munkarend üzemi tanácsi véleményezésénél. Elképzelhetőnek és indokoltnak tartunk olyan szabályozást, amely szerint a 18 év alatti gyermeket/gyermeket nevelő szülők esetében a speciális munkarendekben dolgozó munkavállalók számára legalább kéthetente ki kelljen adni egy pihenőnapot, amelytől ugyancsak a munkavállaló beleegyezésével lehet eltérni.

Budapest, 2024. február 1.

Dr. Szabó Imre Szilárd, PhD
ügyvezető alelnök