



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

Jogszabály-módosító javaslat

I. A Munkástanácsok Országos Szövetsége javasolja, hogy az országgyűlési képviselők, a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek, az országos és helyi népszavazás, valamint az európai parlamenti képviselők választásának napján azok a munkavállalók, akik számára munkavégzési kötelezettség merül fel, távolléti díj megfizetése mellett mentesüljenek legfeljebb két óra időtartamra a munkavégzési kötelezettség alól, ha a munkaidő-beosztásuk miatt a szavazásban akadályoztatva vannak.¹

Indokolás

1. Az Alaptörvény XXIII. cikke alapján a választásokon való részvétel valamennyi nagykorú, választójoggal rendelkező magyar állampolgár alkotmányos joga. Nem rendelkezik választójoggal az, akit bűncselekmény elkövetése vagy belátási képességének korlátozottsága miatt a bíróság a választójogból kizárt.

2. Munkajogi szempontból kihívást okoz, hogy az általános munkarendtől eltérően (pl. a *munkaidőkeret* vagy az *elszámolási időszak* alkalmazása alapján) munkát végző munkavállaló hogyan tud élni az Alaptörvényben rögzített szavazati jogával. Fontos kiemelni, hogy az országgyűlési választások időpontja nem minősül munkaszüneti napnak, így az ahhoz kapcsolódó eltérő munkajogi szabályok sem kerülnek ebből a szempontból figyelembevételre. Rendes munkaidő vasárnap csak kivételes esetekben, az Mt. 101. § (1) bekezdése alapján osztható be, például a *rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben; megszakítás nélküli, több műszakos tevékenység keretében vagy készenléti jellegű munkakörben stb.* Rendkívüli munkavégzés általában (így e napon is) természetesen az Mt.-ben meghatározott általános szabályok (illetve kollektív szerződés vagy munkaszerződés rendelkezése) alapján rendelhető el; előre nem látható, kivételes körülményeket feltételezve.

3. Amennyiben a munkavállalónak a fentebb említett *munkaidőkeretből* vagy az *elszámolási időszakból fakadó* egyenlőtlen munkaidő-beosztás, vagy az elrendelt rendkívüli munkavégzés miatt dolgoznia kell a választások napján, a munkaidejének maximuma az esetlegesen elrendelt túlórákat is figyelembe véve sem haladhatja meg a 12 órát; igaz, az az extrém eset is előállhat (speciális esetekben és a felek

¹ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) és a 146. § (1) bekezdéseinek módosításával.

megállapodása alapján), hogy a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje eléri akár a 24 órát is.

4. Kérdés, hogy a fenti esetekben a munkavállaló egyáltalán tud-e élni állampolgári jogával? A szavazás időtartama (reggel hat és este hét óra között) ugyanis összesen 13 órát tesz ki, így könnyen megeshet, hogy van olyan munkavállaló, aki a rendelkezésre álló időben nem tud eljutni az urnákhoz. Érdemes leszögezni, hogy jelenleg a munkáltatónak arra vonatkozó törvényi kötelezettsége nincs, hogy mentesítse a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól, illetve a választópolgár nem jogosult mozgóurnát kérni, a választási eljárásról szóló 2013. évi XXXVI. törvény 103. § (1) bekezdése szerint ugyanis *„a mozgóurna iránti kérelmet a szavazóköri névjegyzékben szereplő, mozgásában egészségi állapota vagy fogyatékosága, illetve fogva tartása miatt gátolt választópolgár nyújthatja be.”*

5. Ugyanakkor a választójogának gyakorlásában a munkavállalót megakadályozni nem szabad. A gyakorlatban ezért számos munkáltató (pl. a köztulajdonban működő közszolgáltatást végző vállalat) él azzal, hogy rendelkezést ad ki a munkáltatói jogkörgyakorlók részére arról, hogy előzetesen tájékozódjanak, mely munkavállalók esetében jelenthet problémát a választáson való részvétel lehetőségének biztosítása. A választás napján munkát végző munkavállaló választáson való részvételi szándéka esetén a lehető legkisebb munkaidő-kieséssel járó megoldást kell választani. A munkavállaló választáson való részvétele érdekében kiesett munkaidő – a munkáltató döntése alapján – igazolt, távolléti díjjal fizetett távollétnek minősülhet.

6. Amennyiben a munkáltató nem a fenti (a munkavállalóra tekintettel humánus és álláspontom szerint az alkotmányos alapjogokat megfelelően tiszteletben tartó) eljárást alkalmazza, akkor a gyakorlatban legalább két esetkör merül fel, amelyekkel kapcsolatban jelzések érkeztek szövetségünkhöz.

7. A körülmények megfelelő igazolása mellett a munkavállaló kérheti a munkavégzés alóli mentesítését, amit a munkáltató jogszerűen nem tagadhat meg. Ezt támasztja alá az Mt. 6. § (3) bekezdése, amely alapján a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, de hivatkozható a felek együttműködési kötelezettsége és az adott helyzetben általában elvárható magatartás alapelve is. A munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Ilyen gyakorlati helyzet lehet az is, ha a munkavállaló lakóhelye és munkavégzési helye nem esik egybe, így maga az utazási idő is megnehezítené, ad absurdum lehetlenné tenné a választásokon történő részvétel lehetőségét.

8. A fenti esetben ugyanakkor a munkáltató jelenleg alappal érvelhet amellett, hogy nem biztosítja a munkavállaló számára a távolléti díj megfizetését, pusztán a mentesítés lehetőségét adja meg, de munkabért (a jogszabály kifejezett rendelkezésének hiányában) nem fizet. A munkavállaló így tényleg választás (igaz nem népképviseleti) elé kerül: díjazás vagy részvétel a szavazáson?

9. A legrosszabb eset, amellyel kapcsolatban szintén érkezett hozzánk – egyedi – jelzés, hogy egész egyszerűen nem engedélyezi a munkáltató a távollétet vagy abszurd

bizonyításhoz köti ennek igazolt megtörténtét. Ilyenkor a jogi érvek láthatóan nem elégségesek. Megjegyezzük, hogy a 2022. évi XXIII. törvény egyes választási tárgyú, valamint kapcsolódó törvények módosításáról sem oldotta meg a kérdést, amely úgy változtatta meg az Mt. 51. § (7) bekezdését, hogy „a munkavállaló számára lehetővé kell tenni, hogy az országgyűlési képviselők, az Európai Parlament tagjainak, a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek, valamint a nemzetiségi önkormányzati képviselők választásán, továbbá népszavazáson szavazhasson.” **Szerencsésebb lenne ezen rendelkezés helyett tételes munkaidő-szervezési kötelezettséget rögzíteni, ha nem a mentesülési (és kapcsolódó díjazási) szabályt támogatná a jogalkotó az ilyen esetekre.**

Az 1-9. pontban foglaltak támasztják alá az Mt. módosítás szükségességét, ezáltal lehetővé téve, hogy valamennyi munkavállaló tudjon élni szavazati jogával.

II. A fentiekől elkülönült, de szintén fontos problémakör a szavazatszámoló bizottsági tagok tevékenysége és az azzal összefüggésben felmerülő munkajogi kérdések teljesskörű rendezése.

A szavazatszámoló bizottsági tagokkal (tízezres létszám) összefüggésben megjegyezzük, hogy álláspontunk szerint hibás, hogy jelenleg a jogalkotó nem írja elő – eltérést nem engedő (kógens) szabályokkal – a választási eljárásban való állampolgári közreműködés munkajogi következményeit (szabályait). Ennek egyébként **az előremutató szabályozási módja az volna, hogy az a munkavállaló, aki – ésszerű időben – bejelenti a munkáltató részére a választási eljárásban való közreműködését, nem osztható be munkavégzésre a szavazás napján.** Feltehető az a kérdés, hogy a szóban lévő tevékenység közpolitikai kötelezettségként fogható-e fel, s ilyenként háttérbe szoríthatja-e a munkáltató jogos (az Mt. által is biztosított) gazdasági érdekeit. A magyar jogfelfogás jelenleg nem így fogja fel a választási eljárásban való – alapvetően önkéntes – részvételt.

Budapest, 2024. június 17.

Dr. Szabó Imre Szilárd
ügyvezető alelnök