

„Felemás” egyeztetések a Munka törvénykönyvéről

A mai napon a három „versenyszférás” szakszervezeti konföderáció ismét egyeztetést folytatott a 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.

Első körben ismételten kihangsúlyozzuk: a munkaidővel kapcsolatos joganyag komplex és bonyolult, így kérjük a média munkatársait is, hogy kellő körültekintéssel számoljanak be a tervezett változásokról. Megjegyezzük, hogy sajnos ennek feloldásához egyes politikusok nyilatkozatai sem segítik a közvélemény tájékoztatását, sőt.

Kiemelten fontosnak tartjuk egyértelműsíteni, hogy a munka világának legfontosabb jogszabályát kizárólag tripartit érdekegyeztetést (Kormány, szakszervezetek és munkáltatói érdekképviselők) követően és a szociális párbeszéd jegyében lehet módosítani. A jelenlegi eljárást vállalhatatlannak tartjuk.

Mivel a szakszervezetek még nem látták a „módosító módosítóit”, így a tárgyalásról az alábbi tájékoztatást adják:

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 sajnos elvetette annak mérlegelését, hogy (amennyiben nem engedne az immár kizárólag csak kollektív szerződéssel lehetséges „tágításából”), ennek maximuma 350 óra legyen. Magyarán a 400 órás maximumra lehetőség van kollektív szerződéssel vagy üzemi megállapodással is.

Fennmaradó kritika: a 400 órát még elméleti lehetőségként is soknak tartják a szakszervezetek, egyúttal csak úgy egyeznének bele bármilyen növelésbe (akár a mostani módosítás szerinti 350 órába), ha az az egyoldalúan elrendelhető maximum (250 óra) csökkentésével jár együtt!

2. A Javaslat másik – szakszervezetek által élesen kritizált – pontja, a hároméves munkaidőkeret, azon túl, hogy akár az egészséget is veszélyeztető módon szélsőségessé 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. A szakszervezetek mindezek mellett továbbra is tartják azon véleményüket, hogy a kollektív szerződés által megállapítható maximális munkaidőkeret jelenlegi feltételrendszere („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 kértük – 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.

Javaslataink nem kerültek figyelembevételre. Határozott álláspontunk, hogy a tervezett módosítás nem csupán célszerűtlen, átláthatatlan, de a vonatkozó Irányelvvel (2003/88/EK) sincs maradéktalan összhangban, azt kifejezetten sérti! Ezen okból a gyakran „példaként” hozott szlovák szabályozás hazánk számára mintaként aligha szolgálhat. Ezzel kapcsolatos további megjegyzésünk, hogy a munkajogi szabályozás alapvető funkciója a munkavállalók és családjaik életének, egészségének, testi és lelki épségének védelme, és nem holmi zavaros, bizonyítatlan, sőt, a munkajog tudománya által már másfél évtizede el is vetett „gazdaságélénkítési” funkció, így aligha lehet jogalkotási példa az egyik uniós jogot sértő tagállam számára az, hogy egy másik tagállam egy konkrét jogintézmény kapcsán még jobban sértheti az uniós jogot, mint saját maga. Ez a negatív verseny csak a családok és a társadalom széteséséhez vezet, és az már tragikomikus, hogy egy uniós jogot sértő tagállam áll (jogi értelemben is helytelenül) példaként a munkajogi standardok további rontásához. Természetesen azt is meg kell jegyezni, hogy a szlovák munkajog összességében sokkal munkavállalóbarátabb, mint a magyar (külön figyelmet érdemel a munkaidőre vonatkozó cizelláltabb szabályozás, de számos egyéb intézményt lehetne még sorolni, torzítva az egyoldalú összehasonlítást), így a munkajogi standardok rontása során példaként aligha szolgálhat, nem mintha nagy dicsőség lenne egy állam számára az, hogy saját munkajogi standardjai további rontását kívánja – egyébként mind ténybelileg, mind jogilag téves érveléssel - elérni. Megjegyezzük azt is, hogy Szlovákiában a munkajogi jogalkotás nélkülözhetetlen eleme a tripartizmus, így a szabályok a munkaügyi kapcsolatokra és a szociális párbeszéd rendszerének megfelelően kerültek kialakításra. Egy esetleges EU-s kötelezettségzegési eljárás esetén ez sem mellékes szempont.

Röviden: A munkaidőkeret fogalmát határozott álláspontunk, hogy nem lehet elkülöníteni a munkaidőbeosztás (referenciaidő) fogalmától, hiszen a munkaidőkeret lényege és célja is a munkaidő (egyenlőtlen) beosztása. Ennek alapján pedig a magyar jog sem térhet el a EU munkaidő irányelvében meghatározott egy éves maximális időtartamtól, amely kollektív szerződésben köthető ki. A hároméves munkaidőkeret tervezetben meghatározott szabályozása alapján – a rendkívüli munkavégzésért járó

díjazás kitolása három évre – a jelenleginél is súlyosabb helyzetbe hozhatja a munkavállalót!

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 betervező is támogatásáról biztosította. A mai napon ez ismét (szóbeli) rögzítésre került.
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 javasolta a szöveg egyértelműsítését, hogy az ne teremthessen alapot visszaélésekre. A mai napon a benyújtó elfogadta (szóban erről tájékoztatást adott), hogy munkavállalói szempontból a kritizált feltétel kiegészül.

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

Magyar Szakszervezeti Szövetség

Liga Szakszervezetek

Munkástanácsok Országos Szövetsége

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