



Országgyűlési képviselő

Iromány száma: **T/3628.**

Benyújtás dátuma: **2018-11-20 20:51**

Parlex azonosító: **1L4GYZXW0001**

Címzett: **Kövér László, az Országgyűlés elnöke**

Tárgy: **Törvényjavaslat benyújtása**

Benyújtó: **Szatmáry Kristóf (Fidesz), Kósa Lajos (Fidesz)**

Törvényjavaslat címe: **A munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról**

Az Alaptörvény 6. cikkének (1) bekezdése alapján „**a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról**” címmel a mellékelt törvényjavaslatot kívánom benyújtani.

2018. évi törvény

a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról

1. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosítása

1. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 87. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Munkanap: a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.”

(2) Az Mt. 87. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Hét: a naptári hét vagy megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.”

2. §

Az Mt. 94. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap.”

3. §

Az Mt. 97. § (2)–(5) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(2) Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be.

(3) A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató

- a) a munkaidőt a napi munkaidőtől,
- b) a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől,
- c) a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől

eltérően osztja be.

(4) A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(5) A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a

munkavállaló kérésére vagy hozzájárulásával is módosíthatja.”

4. §

Az Mt. 98. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (2)–(4) bekezdése, a 94. § és a 95. § megfelelően irányadó.”

5. §

Az Mt. 99. §-a a következő (9) bekezdéssel egészül ki:

„(9) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát
a) a 94. § (1) és (2) bekezdés szerint meghatározott időszakon, vagy
b) ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják – kollektív szerződés rendelkezése szerint – tizenkét hónapon belül átlagban kell figyelembe venni.”

6. §

Az Mt. 105. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„105. §

(1) Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

- a) a megszakítás nélküli,
- b) a több műszakos,
- c) az idényjellegű tevékenység

keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(4) Havonta legalább egy heti pihenőnapot – a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével – vasárnapra kell beosztani.”

7. §

Az Mt. 106. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„106. §

(1) A heti pihenőnapok helyett hetenként a beosztás szerinti napi munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti napi munkaidő kezdetéig tartó, legalább negyvennyolc óra tartamú megszakítás nélküli pihenőidő osztható be (heti pihenőidő).

(2) A heti pihenőidő egyenlőtlenül is beosztható. Egyenlőtlen beosztás esetén legalább negyven óra tartamú és egy naptári napot magában foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidőt kell beosztani.

(3) A heti pihenőidőt – a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével – havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.”

8. §

Az Mt. 135. § (1)–(2) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

- a) a 87. §-ban
- b) a 96. § (2) bekezdésében,
- c) a 122. § (5) bekezdésében,
- d) a 126. § (4) bekezdésében,
- e) a 127. § (1)–(2) és (4) bekezdésében,
- f) a 134. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

- a) a 86-ban,
- b) a 88–93. §-ban,
- c) a 95. §-ban,
- d) a 96. § (3) bekezdésében,
- e) a 97. § (1) bekezdésében,
- f) a 99. §-ban,
- g) a 101–108. §-ban,
- h) a 109. § (2) bekezdésében,
- i) a 111. §-ban,
- j) a 113–121. §-ban,
- k) a 122. § (3) bekezdésében,
- l) a 123. § (6) bekezdésében,
- m) a 124. §-ban,
- n) a 125. §-ban,
- o) a 126. § (1)–(3) és (5) bekezdésében,
- p) a 127. § (5) bekezdésében,
- r) a 128–133. §-ban

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.”

9. §

Az Mt. 165. § a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A 94. § (3) bekezdés alkalmazása esetén órabéres munkavállalóval a 156. § (1) bekezdés b) pont szerinti eltérő megállapodás csak kollektív szerződés rendelkezése szerint köthető.”

10. §

Az Mt. 298. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának, a munkaerő-kölcsönzésért a kölcsönbeadónak fizetendő minimális kölcsönzési díjat, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait, valamint a közhasznú kölcsönzőkkel szemben támasztott feltételekre, a kölcsönzettek részére nyújtandó szolgáltatásaikra, valamint az általuk létesített, munkavégzésre irányuló jogviszony egyes feltételeire vonatkozó szabályokat rendeletben állapítsa meg, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő.”

11. §

Az Mt. 109. § (1) bekezdésében a „kétszázötven óra” szövegrész helyébe a „négy száz óra” szöveg lép.

12. §

Hatályát veszti az Mt.

- a) 98. § (3) bekezdése, valamint
- b) 135. § (3) bekezdése.

2. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény módosítása

13. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény ELSŐ RÉSZÉ a következő 19/D. §-sal egészül ki:

„19/D. §

Az Mt.-nek a munkaidő szervezés egyes kérdéseiről szóló törvénnyel (a továbbiakban: Módtv3.) megállapított

- a) 94. § (3) bekezdését, 98. § (2) bekezdését, 99. § (5) bekezdését a Módtv3. hatálybalépését követően kezdődő munkaidőkeret és elszámolási időszak tekintetében kell alkalmazni,
- b) 94. § (3) bekezdése – az a) pontban foglaltaktól eltérően – a folyamatban lévő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak tekintetében a kollektív szerződés szabályai szerint alkalmazható,
- c) 97. § (4) és (5) bekezdését, 105–106. §-át, 109. § (1) bekezdését a Módtv3. hatálybalépését követően közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni.”

3. Záró rendelkezések

14. §

Ez a törvény 2019. január 1-jén lép hatályba.

15. §

E törvény a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelvének (2003. november 4.) való megfelelést szolgálja.

Általános indokolás

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: az Mt.) 2012. július 1. napján lépett hatályba, azzal a céllal, hogy a piacgazdaság viszonyainak megfelelő, új munkajogi rendszert alakítson ki. A jogalkotói szándék szerint az állami beavatkozás visszaszorításával és a szerződéses alapú szabályozás szerepének növelésével jelentős szerep jut a kollektív megállapodásoknak, a munkaerőpiac központi jelentőségű szabályozási faktorainak.

Az Mt. hatályba lépése óta szerzett tapasztalatok rávilágítottak arra, hogy a jogalkotói szándék csak részben teljesült, a kollektív megállapodások szerepe a hazai munkaerőpiac alakításában továbbra is viszonylag korlátozott maradt. A törvénykönyv rendszerében rögzített jogosultságoknak és kötelezettségeknek egy adott munkahelyre, gazdasági tevékenységre való alakítása ugyanakkor a munkaviszony szereplőinek az érdekkörébe tartozik, ezért a rugalmas szabályozás elengedhetetlen feltétele a közvetlenül érintett felek megállapodása, melyet e törvénymódosítás ösztönözni kíván.

A munkaidő-szervezésre vonatkozó szabályozás módosítását egyfelől az utóbbi évek gazdasági fellendülésével megjelenő, a munkaerőpiac kínálati oldalán megfigyelhető elszívóhatás indokolja, másfelől a pozitív gazdasági folyamatokra és a munkaerőpiaci igényekre tekintettel – egyes gazdasági területeken – az eddiginél rugalmasabb megoldásra van szükség.

A törvénymódosítás a hosszabb távú gazdasági trendekre figyelemmel kívánja biztosítani a munkaidő-szervezés megfelelő kialakításának lehetőségét. Erre különösen a hosszú, akár 6-7 éves termékciklusokkal működő ágazatokban segítheti elő a kereslethez igazodó termelést, ahol a törvényben rögzített, legfeljebb 12 hónapos munkaidőkeret korlátai szűknek bizonyulnak. A törvény alapján megkötésre kerülő kollektív szerződésekkel azt az időszakot lehet kibővíteni, melyen belül a munkáltató a munkaidőt beoszthatja: a módosított jogszabály hároméves időszakra teszi lehetővé a felhasznált és fel nem használt munkaórák beosztására vonatkozó, hosszabb munkaidőkeret kialakítását. Ugyanakkor továbbra is figyelemmel kell lenni arra, hogy 12 hónap átlagában a heti munkaidő a rendkívüli munkavégzést is beleszámítva nem haladhatja meg a 48 órát.

A munkaidő-szervezés olyan terület, ahol a munkavállalók különös védelmet élveznek. A munkafeltételek egyoldalú megállapítását kizárva a Javaslat ezért a hosszabb munkaidőkeret kialakítását kizárólag a munkavállalók és a munkaadók érdekképviselőiteinek megállapodására bízta, azt kollektív szerződéshez köti. További garanciális elem, hogy ezen időszak alatt a munkavállalók folyamatosan azonos alpbért keresnek.

A Javaslat a hosszú termékciklusokhoz igazodó, hullámzó munkaintenzitást rugalmasan követő munkaidő-beosztásra kíván lehetőséget adni, mely igazodik a nemzetközi gazdasági környezetben működő hazai vállalkozásaink igényeihez is, melyeknek termelésüket a globális rendszerben kell megszervezniük. Az Európai Unió tagállamainak már működő gyakorlatai

például szolgálnak az olyan munkaidő-beosztási rendszer kialakítására, melyben a munkavállalói jogok védelme és a gazdasági vállalkozások érdekei egyaránt érvényesülnek.

A törvény célja – a teljesítendő munkaidő és az üzemidő jobb összehangolása által – a munkavállalók védelme, a változó gazdasági környezetben munkahelyük megtartásának, folyamatos és egyenletes bérkereseti lehetőségüknek biztosítása, és ezzel párhuzamosan a munkáltatók számára a termelés kiszámíthatóvá és tervezhetővé tétele, valamint a megfelelő munkaerő folyamatosan biztosítása.

A szabályozás célja továbbá a minimálbér és a garantált bérminimum kifizetésének biztosítása a minimális szolgáltatási díj bevezetése útján.

Részletes indokolás

1. §

A munkaidő-szervezéssel szemben támasztott, garanciális követelmények érvényesülése érdekében a Javaslat pontosítja a munkanap és a hét fogalmát. A munkáltató működése helyett a munkarend kerül megjelölésre, mint a munkaidő megszervezésének alapvető jogintézménye, tekintettel arra, hogy a munkarend kialakításakor a munkáltató értelemszerűen szem előtt tartja a működésének szempontjait. Az adott munkarenden belül a munkanap fogalma minden munkavállaló vonatkozásában azonos. [Mt. 87. § (1) és (3) bekezdés]

2. §

A Javaslat megteremti a munkaidő hosszabb időszak alapulvételével történő megállapításának esetkörét, rugalmas lehetőséget biztosít a termeléshez igazodó munkarend megszervezésére. A munkaidő mértékének munkaidőkeretben történő meghatározására az időbeli korlátozást fenntartva, de annak mértékét megemelve, a szokásostól eltérő működési sajátosságú vállalkozások az eltérést kizárólag kollektív szerződésben biztosítja. [Mt. 94. § (3) bekezdés]

3. §

A Javaslat pontosítja az általános munkarend fogalmát az egységes jogértelmezés érdekében. Egyértelművé teszi továbbá az egyenlőtlen-munkaidőbeosztás eseteit, amelyek vagylagos esetköröket képeznek az Mt. 97. § (3) bekezdés *a)*-*c)* pontjai szerint külön-külön. Az Mt. 97. § (3) bekezdésben „a 101-102. §-ban foglaltakra tekintettel” szövegrész elhagyása érdemi változást nem jelent, mert az Mt. rendszeréből következően azon rendelkezéseket értelemszerűen egyébként is figyelembe kell venni a munkaidőnek az egyes napokra való beosztásakor. A munkaidő-beosztás közlésének órákban történő rögzítésével a munkavállaló megfelelő tájékoztatásának követelményét biztosítja. [Mt. 97. § (2)-(5) bekezdés].

4. §

Technikai pontosításként az elszámolási időszakra alkalmazandó rendelkezések egy bekezdésben kerülnek szabályozásra - a jelenlegi két bekezdés összevonásával - a jogértelmezés egyértelműsítése érdekében. [Mt. 98. § (2) bekezdés]

5. §

A Javaslat a munkavállalók érdekeinek védelmét szem előtt tartva – összhangban a munkaidő-szervezésre vonatkozó 2003/88/EK irányelv rendelkezéseivel – rögzíti az egyenlőtlen munkaidő-beosztás alapjául szolgáló heti munkaidő tartamát, valamint azt, hogy 12 hónap átlagában a heti munkaidő a rendkívüli munkavégzéssel együtt sem haladhatja meg a 48 órát. [Mt. 99. § (8)]

6-7. §

A gyakorlatban megjelenő bizonytalanságok elosztatása érdekében a Javaslat egyrészt pontosítást tartalmaz. Másrészt, mivel a hatályos szabályozás az atipikus munkarendben foglalkoztatott munkavállaló esetén a munkáltató számára túl tág teret enged a heti pihenőnapok beosztására, a Javaslat az egészséges és biztonságos munkavégzés, valamint a munkavállalók védelme érdekében egy korlátot vezet be, így előírja, hogy havonta legalább egy pihenőnapot a munkaadónak be kell osztani és havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztania. [Mt. 105]. A Javaslat meghatározza továbbá a heti pihenőidő fogalmát [Mt. 106. §].

8. §

A munkanap és a hét pontosításával összefüggésben a Javaslat módosítja az eltérések szabályait, így e fogalmak alkalmazásától – Mt. 87. § – sem a felek megállapodása, sem a kollektív szerződés nem térhet el. [Mt. 135. § (1)-(2) bekezdés]

9. §

A Javaslat a munkavállalók védelme érdekében a munkaszerződésben történő megállapodás lehetőségének kizárásával csak kollektív szerződésben biztosít eltérést attól az általános szabálytól órabéres díjazás esetén, hogy a munkavállaló havonta egyenletes bérezésben részesüljön a legfeljebb harminchat hónapos munkaidőkeret, illetve elszámolási időszak alkalmazása esetén. [Mt. 165. § (3)]

10. §

A Javaslat felhatalmazást ad a Kormánynak, hogy rendeletben szabályozza a munkaerő-kölcsönzésért fizetendő minimális szolgáltatási díjat. Figyelembe véve, hogy ezen díjak az azonos piacon versenyző iskolaszövetkezetek és nyugdíjas szövetkezet esetében az iskolaszövetkezetek és a közérdekű nyugdíjas szövetkezetek számára fizetendő minimális szolgáltatási díjról szóló 274/2017. (IX. 21.) Korm. rendelettel szabályozásra kerültek, tekintettel továbbá arra, hogy a szabályozás célja az ezen a piacon megjelenő fokozott mértékű adóelkerülés kiszorítása, illetve a minimálbér és a garantált bérminimum kifizetésének biztosítása, a minimális szolgáltatási díjakra vonatkozó szabályozást indokolt kiterjeszteni a munkaerő kölcsönzésre.

11. §

A Javaslat megemeli az egy évben elrendelhető rendkívüli munkaidő maximális mértékét évi 400 órára.

12. §

A Javaslat meghatározza a hatályba lépő módosítások következtében a hatályát veszítő rendelkezést.

13. §

A Javaslat meghatározza a hatályba lépő módosítások következtében szükséges átmeneti szabályokat. [Mth. 19/D. §]

14. §

A hatályba lépésre vonatkozó rendelkezést foglalja össze.

15. §

A jogharmonizációs klauzulát határozza meg.