



Országgyűlési képviselő

Iromány száma: **T/4982.**

Benyújtás dátuma: **2019-02-28 15:53**

Parlex azonosító: **ACXV56Z90001**

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

Tárgy: **Törvényjavaslat benyújtása**

Benyújtó: **Dúró Dóra (független), Volner János (független)**

Törvényjavaslat címe: **A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosításáról**

Az Alaptörvény 6. cikkének (1) bekezdése alapján „**a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosításáról**” címmel a mellékelt törvényjavaslatot kívánom benyújtani.

## 2019. évi ..... törvény

### a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosításáról

#### 1. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 66. § (3) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

„b) a 99. § (3) bekezdése vagy a 135. § (4) bekezdése szerinti megállapodás munkavállaló általi felmondása nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.”

#### 2. §

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

„(3) A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.”

#### 3. §

Az Mt. 109. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

#### „109. §

(1) Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha

- a) a munkaviszony évközben kezdődött,
- b) határozott időre vagy
- c) részmunkaidőre jött létre.”

#### 4. §

(1) Az Mt. 131. § (1) bekezdés d) pontja hatályát veszti.

(2) Az Mt. 131. § (4) bekezdés d) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

„d) a 135. § (4) bekezdés”  
(szerinti megállapodásokat.)

#### 5. §

(1) Az Mt. 135. § (2) bekezdés h) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

„h) a 109. § (2) bekezdésében”  
(foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.)

(2) Az Mt. 135. § (2) bekezdés s) pontja a hatályát veszti.

(3) Az Mt. 135. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.”

## **6. §**

Ez a törvény a kihirdetését követő napon lép hatályba.

## Általános indokolás

A 2019. január 1-jén hatályba lépett, a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVI. törvény számos rendelkezése okkal váltott ki ellenérzést mind a munkavállalók, mind a képviselőket ellátó érdekvédelmi szervezetek körében. Az Országgyűlési képvisellel rendelkező ellenzéki pártok bohózatba illő, öncélú felháborodásán túl a munka törvénykönyvének hivatkozott módosítása valóban több ponton hátrányosan érinti a munkavállalók jogait, az alábbiak szerint.

Magyarország Alaptörvénye XVII. cikk (3) és (4) bekezdése úgy rendelkezik, hogy „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez”, továbbá „Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.” A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény a saját célját akként határozza meg, hogy „E törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire,” emellett pedig alapelveként rögzíti, hogy „A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.”

A kérdés az, hogy a munka törvénykönyvének a jelen törvényjavaslattal érintett új rendelkezései összhangban állnak-e az idézett alkotmányjogi és munkajogi rendelkezésekkel. Álláspontom szerint az „önként vállalt túlmunka” bevezetése és a munkaidőkeretre vonatkozó „elszámolási időszak” meghosszabbítása nem áll összhangban azokkal, mivel tisztességtelen és visszaélésre ad lehetőséget a munkáltató számára a munkavállalókkal szemben.

Köztudomású, hogy a munkáltató erőfölényt élvez a munkavállalóval szemben, a munkajogviszony ebből származó jogi egyenlőtlenségét pedig az állam köteles kiküszöbölni megfelelő szabályozás útján. Amennyiben az állam teret enged a túlmunka jelentős, munkáltató általi megemelésére, azzal olyan helyzetet teremt, hogy az az egyedülálló munkavállaló, aki több túlmunkát képes vállalni, a munkáltató számára értékesebb munkaerővé válhat annál a családos munkavállalónál, aki kevesebbet. Amint pedig egy adott munkakörben a piacon munkaerő többlet alakul ki, a munkáltató a gazdasági érdekének megfelelően az értékesebb munkavállalót helyezi előnybe. Mindebből az következik, hogy a túlmunka vállalása nem önkéntes, hanem inkább egy kényszerű versenyből adódó döntés eredményévé válhat, kizárólag a munkaerő piac és a munkáltatói érdek függvényében. Az állam feladata pedig éppen a munkavállalók ilyen tisztességtelen és kiszolgáltatott helyzetűtől való védelme lenne.

Még inkább munkáltatói visszaélésre teremt alkalmat a munkaidőkeret elszámolási időszakának meghosszabbítása. A több éves munkaidőkereten belül aránytalan időbeosztásban előírható és elszámolható munka a piac kilengéseiből adódó termelési volumen változás következményeinek

a munkavállalókra hárításához vezethet, a technikai vagy munkaszervezési okok palástja alatt.

Minderre tekintettel, a munkavállalók kiszolgáltatottságának csökkentése érdekében javasolom a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosítását.