



Országgyűlési képviselő

Iromány száma: **T/8190.**

Benyújtás dátuma: **2019-11-20 20:28**

Parlex azonosító: **AREYUKYL0001**

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

Tárgy: **Törvényjavaslat benyújtása**

Benyújtó: **Dr. Tóth Bertalan (MSZP), Arató Gergely (DK), Balczó Zoltán (Jobbik), Bana Tibor (Jobbik), Bangóné Borbély Ildikó (MSZP), Bencsik János (Jobbik), Bósz Anett (független), Csányi Tamás (Jobbik), Csárdi Antal (LMP), Dr. Brenner Koloman (Jobbik), Dr. Gurmai Zita (MSZP), Dr. Gyüre Csaba (Jobbik), Dr. Harangozó Tamás (MSZP), Dr. Hiller István (MSZP), Dr. Lukács László György (Jobbik), Dr. Molnár Zsolt (MSZP), Dr. Oláh Lajos (DK), Dr. Vadai Ágnes (DK), Dr. Varga László (MSZP), Dr. Varga-Damm Andrea (Jobbik), Farkas Gergely (Jobbik), Gréczy Zsolt (DK), Gyurcsány Ferenc (DK), Hajdu László (DK), Hiszékeny Dezső (MSZP), Jakab Péter (Jobbik), Korózs Lajos (MSZP), Kunhalmi Ágnes (MSZP), Mesterházy Attila (MSZP), Molnár Gyula (MSZP), Nunkovics Tibor (Jobbik), Potocskáné Kőrösi Anita (Jobbik), Rig Lajos (Jobbik), Schmuck Erzsébet (LMP), Sneider Tamás (Jobbik), Stummer János (Jobbik), Szabó Szabolcs (független), Szabó Sándor (MSZP), Szabó Timea (Párbeszéd), Szilágyi György (Jobbik), Székely Sándor (független), Tóth Csaba (MSZP), Varju László (DK)**

Törvényjavaslat címe: **A rabszolgatörvény hatályon kívül helyezése**

Az Alaptörvény 6. cikkének (1) bekezdése alapján „**A rabszolgatörvény hatályon kívül helyezése**” címmel a mellékelt törvényjavaslatot kívánom benyújtani.

2019. évi törvény

A rabszolgatörvény hatályon kívül helyezése

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”

2. §

(1) Az Mt. 87. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Munkanap: a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.”

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

„(3) Hét: a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.”

3. §

Az Mt. 93. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

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

4. §

Az Mt. 97. §-a helyébe az alábbi rendelkezés lép:

„97. §

(1) A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

(2) A munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend).

(3) Munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén - a 101-102. §-ban foglaltakra tekintettel - a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás).

(4) A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni.

Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(5) A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.”

5. §

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

„(2) Az elszámolási időszak tartamát a 94. §-ban foglalt szabályok megfelelő alkalmazásával kell megállapítani.”

6. §

Az Mt. 99. § (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(7) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a (2) bekezdés b) pontját és a (3) bekezdés b) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.”

7. §

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

„105. §

(1) A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

(3) A (2) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor - a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az időnyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve - a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(4) A munkavállaló számára - a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével - havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.”

8. §

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.”

9. §

Az Mt. 114. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A fiatal munkavállaló esetében a 105. § (2) bekezdésében és a 106. § (3) bekezdésében foglaltak nem alkalmazhatók.”

10. §

Az Mt. 134. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A munkáltató nyilvántartja

- a) a 92. § (2) bekezdés,
- b) a 99. § (3) bekezdés,
- c) a 135. § (4) bekezdés

szerinti megállapodásokat.”

11. §

(1) Az Mt. 135. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

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

foglaltaktól nem térhet el.”

(2) Az Mt. 135. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Kollektív szerződés

- a) a 86-93. §-ban,
- b) a 95. §-ban,
- c) a 96. § (3) bekezdésében,
- d) a 97. § (1) bekezdésében,
- e) a 99. §-ban,
- f) a 101-108. §-ban,
- g) a 109. § (2) bekezdésében,
- h) a 111. §-ban,
- i) a 113-121. §-ban,

- j) a 122. § (3) bekezdésében,
- k) a 123. § (6) bekezdésében,
- l) a 124. §-ban,
- m) a 125. §-ban,
- n) a 126. § (1)-(3) és (5) bekezdésében,
- o) a 127. § (5) bekezdésében,
- p) a 128-133. §-ban

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.”

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

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

12. §

Hatályát veszti

- a) az Mt. 134. § (1) bekezdés d) pontja, és
- b) az Mt. 165. § (3) bekezdése.

13. §

E törvény a kihirdetést követő napon lép hatályba.

Általános indokolás

Lassan egy éve annak, hogy a Fidesz a munkavállalók, szakszervezetek és az ellenzéki pártok országos tiltakozásának ellenére minden józan észt hidegen hagyva erőből elfogadta a rabszolga-törvény néven ismerté vált Munka törvénykönyve módosítást. A rabszolga-törvény elfogadásának idején, Orbán Viktor december 11-én nyilatkozott az atv.hu-nak, melyben kifejtette, hogy a szakszervezeteket tiszteli, de szerinte ebben nincs igazuk. Szerinte a javaslat a munkások érdekét szolgálja, lehetőséget ad arra, hogy aki többet szeretne dolgozni az többet dolgozzon és így többet keressen, valamint a kormány a munkások oldalán áll. Mint ismeretes a törvénymódosítás lényege az volt, hogy a munkáltatók már törvényi keretek között tudják kizsákmányolni a dolgozóikat. A két Fideszes országgyűlési képviselő Kósa Lajos és Szatmáry Kristóf javasolta a kiadható túlóra-keret évi 250 órától 400-ra emelését úgy, hogy az elszámolási időszakot a korábbi 12 hónapról 36 hónapra emelik.

A szakszervezetek már akkor azt jósolták, hogy az időzített bombának titulált passzusok igazából ősszel élesednek majd, amikor kifognak a cégek a 250 órás keretből. Az idő és a gazdasági folyamatok a szakszervezeteknek adtak igazat. Egyre többször lehet találkozni azzal a jelenséggel, hogy a munkaerőhiány csökkentése érdekében a cégek elkezdtek agitálni dolgozóikat, hogy kezdjenek el egyre több plusz munkát vállalni. Az elmúlt években ugyanis nagyot fordult a munkaerőpiac a hazai kkv-nál is, egyre kevesebb a megbízható jó szakember, egyre nagyobb a munkaerőhiány, amit valahogyan pótolni kell. A vállalkozások az ilyen esetekben nyúlnak előszeretettel a rabszolga-törvény rendelkezéseihez.

A hatályos törvényi szabályozáson sürgősen változtatni kell, el kell törölni, mivel a modernkori rabszolga-tartást segíti elő és táptalajt biztosít a dolgozók végletekig tartó kizsákmányolására. Minden jóérzésű, épp ésszel gondolkodó ember számára elfogadhatatlan a 400 órás túlóra-keret. Ez a mennyiségű túlóra tönkreteszi a dolgozókat, de még a családokat is. Ez a mértékű túlóráztatás többek között látványos egészségromlást idéz elő a munkavállalóknál, mivel a túlfeszített munka mellett nem jut kellő idő a pihenésre, regenerálódásra.

Itt szükséges megjegyezni, hogy már 2018. évben táppénzkiadásra 116,9 milliárd forintot költött az egészségbiztosítás, ami sajnálatos módon igen beszédes adat. Ez a hatalmas összegű kiadás azt is jelenti, hogy a magyar dolgozók egészségi állapota enyhén szólva sem mutat jó képet. Ha hozzá vesszük azt a tényt is, hogy a munkavállalók a munkahelyük megtartás érdekében nem nagyon szeretnek táppénzre menni akkor még aggasztóbb a helyzet.

Továbbá a munkahelyi balesetek számának folyamatos emelkedése is igen beszédes és egyben igen aggasztó képet mutat. Több, mint háromszézerrel nőtt 2015-höz képest a munkahelyi balesetek száma Magyarországon, a tendencia egyértelmű! Nem hogy nem sikerül csökkenteni a dolgozók egészségét veszélyeztető tényezőket, de a helyzet folyamatosan romlik. 2015 első félévében még „csak” 8.057 munkával összefüggésbe hozható baleset történt, addig 2019-ben 11.151, ami az elmúlt 5 év legsúlyosabb eredménye. Vagyis hiába fogadkozott korábban a kormány, hogy

különbéle intézkedésekkel visszaszorítja a munkahelyi balesetek számát, ez a kísérlet egyelőre kudarcos – ez pedig a munkavállalók számára nap mint nap óriási kockázatot jelent.

Nem tudjuk elfogadni azt a kormányzati hozzáállás sem, miszerint a dolgozókat alacsony béreken a végletekig ki kell zsigerelni.

Azt a tényt kéne végre a kormánynak felismernie, hogy a jó szellemi és fizikai állapotban lévő, naprakész tudással rendelkező munkavállalók sokkal értékesebbek a munkaerőpiacon, mint a rabszolgák. Ennek a felismerésnek az elősegítése érdekében készült ez a törvényjavaslat is. A rabszolgatörvény rendelkezései nem a dolgozók érdekeit szolgálják, ezért azokat azonnali hatállyal törölni kell.