



Országgyűlési képviselő

Iromány száma: **T/10748/3.**

Benyújtás dátuma: **2020-06-03 14:26**

Parlex azonosító: **KVISBH4Q0001**

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

Benyújtó: **Dr. Tóth Bertalan (MSZP), Dr. Harangozó Tamás (MSZP)**

Jogszabályi hivatkozás: **Az egyes házszabályi rendelkezésekről szóló 10/2014 (II. 24.) OGY határozat 40. § (1) bekezdés**

Törvényjavaslat címe: **A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és az egészségügyi készenlétről**

A módosító javaslatot tárgyaló bizottság: **Igazságügyi bizottság**

Módosító javaslat ¹

Módosítópont sorszáma: **1.**

Törvényjavaslat érintett rendelkezése: **56. §**

Módosítás jellege: **módosítás**

(3) A veszélyhelyzet tartama alatt **[egyoldalúan vagy]**a felek megállapodása alapján elrendelt munkaidőkeretben történő foglalkoztatást a munkaidőkeret végéig a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti.

[(4) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter engedélyezheti, hogy a munkáltató új munkahelyteremő beruházás esetén munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot – az Mt. vonatkozó rendelkezéseiben foglaltakra figyelemmel – legfeljebb huszonnégy hónap alapulvételével alkalmazzon, amennyiben a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek.

(5) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter a (4) bekezdésben foglalt döntését 90 napon belül hozza meg.]

Indokolás

1.

¹ A módosító javaslatban egy vagy több (ebben az esetben egymással összefüggő, tartalmilag-logikailag összetartozó, részelemeiben egymástól elválaszthatatlan) módosítás tüntethető fel. Az egy módosító javaslatban benyújtott módosító pontok a továbbiakban összefüggőként kezelendők.

A munka világában megjelenő felek, azaz a munkáltató és a munkavállaló nem egyenrangúak, köztük alá-fölérendeltségi viszony van, ebből következően a munkavállalók fokozott védelme indokolt. Az, hogy a munkaidő beosztását a munkáltató egyoldalúan határozhatja meg, nem jelenti azt, hogy a munkáltató egyoldalú döntésének ne lennének korlátai.

Általános magatartási követelmény, hogy a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján kell figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása nem okozhat aránytalan sérelmet a munkavállaló számára. Az aránytalan sérelem fogalmának értelmezésekor figyelembe lehet venni pl. a munkavállaló életkorát, végzettségét, családi körülményeit, egészségi állapotát.

A munkaidőkeretben történő foglalkoztatás elrendelése jelentős mértékben befolyásolja a munkavállalók mindennapi életvitelét, munkaidőbeosztását. A munkaidőkeret alkalmazása ugyanis az egyenlőtlen munkaterhelésből adódóan a munkavállalókra rövidebb-hosszabb ideig nagy terheket ró, hét napból hat napot is dolgozhatnak. Ebből következik, hogy ilyen munkaidőszervezés esetén nem jut idő a megfelelő pihenésre vagy a családra. Ezért elengedhetetlen, hogy az ilyen típusú változásokról a felek kellő időben tudomást szerezzenek, megismerjék a részleteket és a dolgozók fel tudjanak készülni a rájuk váró munkaterhelésre. Megszervezzék pl. a gyermekfelügyeletet vagy az idősebb családtagokról való gondoskodást.

A munkaidőkeret bevezetésével kapcsolatos intézkedések meghozatala előtt indokolt a munkáltatónak előzetesen egyeztetnie a munkavállalókkal vagy a munkavállalók képviselőivel, érdekvédőivel. Ha ez megtörténik, akkor a munkahelyeken a munkabéke megteremtése mindkét fél számára könnyebbé válik.

A munkaidő-szervezés egyik lényeges kérdése, hogyan lehet szabályosan és észszerűen foglalkoztatni a munkaidőkeretben dolgozókat. A munkaidőkeret a rendes munkaidő mértékének az általános munkarendtől eltérő beosztása. Lényege, hogy a munkáltató a teljesítendő munkaidőt egy hosszabb időszakra vetítve határozza meg, lehetővé téve azt, hogy rugalmasan, a gazdasági érdekeinek leginkább megfelelő módon szervezze meg a termelőmunkát.

A munkarend meghatározása alapvetően a munkáltatói jogkör része. A törvény maga teszi lehetővé a munkáltató számára, hogy a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben határozza meg. A munkaidőkeret, illetve a munkaidőkeretben történő foglalkoztatás elrendelése ennek okán főszabály szerint nem része a munkaszerződésnek, és ezáltal a munkáltató számára rugalmasságot biztosít a munkaidő beosztásának szabad meghatározására, a hatékonyabb munkaidő-szervezés érdekében.

A munkaidőkeret elrendelésével kapcsolatban a törvény fő szabályként előírja, hogy a munkáltatónak a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és – a munkavállalók tájékoztatása érdekében – közzé kell tenni. Ez a mai gazdasági helyzetben nem minden munkáltató számára jelent egyszerű feladatot. Itt szükséges megjegyezni, hogy

munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkáltatók a munkaidőkeret teljes tartama alatt – így azon időszakban is, amikor a munkavállalót nem osztják be munkavégzésre – kötelesek a munkavállaló számára alpbért fizetni. Emiatt nehéz elképzelni, hogy a munkáltatók nagy része élni fog a 24 hónapos munkaidőkeret adta lehetőséggel oly módon, hogy most hosszabb időn keresztül nem, vagy alig foglalkoztatják a munkavállalókat. Hiszen egy ilyen intézkedés bevezetése, a folyamatos bérfizetési kötelezettség okán azt jelentené, hogy termelés vagy más pénzkereső tevékenység, azaz bevétel nélkül (vagy jelentősen csökkent bevétel mellett) kellene a munkavállalók részére a bérköltséget megfizetni.

Erre pedig csak a legnagyobb cégek lehetnek képesek, ahol kevésbé valószínű a munkavállalói érdekek semmibe vétele, és az, hogy a munkáltatók az alapvető garanciákat nem betartva dolgoztatják majd le egy-másfél év múlva a most kieső munkaidőt. Nem mellesleg a kétéves munkaidőkeretet valószínűleg csak azon cégek merik majd alkalmazni, amelyek két év távlatában is előre tudnak gondolkodni olyannyira, hogy a válság lecsengése utáni időszakra jelentős pluszmunkát jósolnak. Ellenkező esetben nyilvánvalóan nem érné meg az adott cégnek a bérek előfinanszírozása. Ez szintén szűkíti azon potenciális munkáltatói kört, akik oly módon fognak élni a 24 hónapos munkaidőkeret lehetőségével, hogy a munkavállalókat több hónapig nem (vagy alig) dolgoztatják.

A törvényjavaslat úgy fogalmaz, hogy új munkahelyteremtő beruházás esetén engedélyezhető a 24 havi munkaidőkeret, ha a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek. De itt vetődik fel a kérdés, hogy melyik beruházás minősül nemzetgazdasági érdeknek? Erről maximum a Magyar Közlöny egyes számaiban megjelenő Kormány rendeletekből szerezhető tudomás, feltéve, ha nem titkosítják azokat.

A kormányzatnak a munkavállalói jogok folyamatos csorbítása helyett inkább azzal kéne foglalkoznia, hogy hogyan tud olyan garanciális elemek beépíteni a Munka törvénykönyvébe melyek a munkavállalók érdekeit védik. Ilyenek lehetnének pl. például előírni, hogy a bérlap mellett a munkavállalók kapjanak olyan havi kimutatást, amely alapján pontosan követhető lenne számukra a munkaidőszámlájuk egyenlege. A felek közötti bizalmat, illetve a szabályok átlátható és transzparens alkalmazását segítené elő, ha a munkavállalók hónapról hónapra követni tudnák pl., hogy hány munkaóra került részükre a munkaidőkeretből beosztásra, még hány óra osztható be, mennyi volt az adott hónaphoz tartozó, de be nem osztott munkaidő, mennyi az adott hónaphoz és mennyi a munkaidőkeret egészébe tartozó pihenőnapok száma, ebből mennyi került beosztásra és mennyi a „továbbvitt” pihenőnap, stb.

A 24 havi munkaidőkeret bevezetése ellen idén áprilisban a Magyar Szakszervezeti Szövetség és több tagszervezete is tiltakoztak. A szakszervezetek véleménye szerint a munkáltatók szabad kezet kaptak arra, hogy 24 hónapig bárkit, bármikor, bármilyen hosszú túlórára kötelezzenek egyoldalúan akár otthon, távmunkában is. Mindezt úgy, hogy a túlmunka elszámolásával nem kell sietni, ráérnek azt akár a ciklus végén kifizetni. A szakszervezetek azzal tökéletesen egyetértenek, hogy mindent meg kell tenni a járvány gazdasági hatásainak a csökkentéséért,

hiszen ez közös érdek, ám az egyoldalú módszer ellen határozottan tiltakoznak. A 24 havi munkaidőkeret totálisan megfosztja a munkavállalókat a jogaitól, s drasztikusan lenullázza az elmúlt 200 év munkaügyi vívmányait. Ismét az érdekvédőkkel való előzetes egyeztetés nélkül hoztak döntést az illetékesek.

Jelen törvénymódosítás sem a munkáltatók sem a munkavállalók érdekeit nem szolgálja, ezért nem indokolt annak bevezetése. A kormánynak a munkavállalói jogok erősítésén és nem azok szétverésén kéne dolgoznia. A munka világában a munkavállalók védelme alapvető kötelessége a mindenkor kormánynak, így a Fidesz vezette kormánynak is, sajnos az elmúlt évek tapasztalatai nem erről tesznek tanúbizonyságot.