

a munkaidő-szervezés egyes kérdéseiről

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

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. 93. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni, továbbá a (2) bekezdés szerint meghatározott teljesítendő munkaidő tartamáról a munkavállalót írásban tájékoztatni kell.”

3. §

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.”~~

- Véleményünk szerint *mesterként, szokatlan és spekulatív* e körben a munkaidőkeret-hosszának (mint mérték-szabálynak) és a heti 48 órás maximum számítására irányadó referencia-idő kalkulálásának (mint beosztási-szabálynak) a szétválasztása. A vonatkozó Irányelv (2003/88/EK) 6. cikk a) és b) pontja is megteszi ezt a differenciálást („tagállami” mérték és annak túlórával együtt számított átlaga), de a referencia-időszakról rendelkező 16. és 19. cikkek már általában utalnak vissza a 6. cikkre, azaz egységesen, egyben a tagállami mérték és a túlórával együttes átlagszámítási szabályra. A kettő

szétbontása tehát álláspontunk szerint nem csupán célszerűtlen, átláthatatlan, de az Irányelvvel sincs maradéktalan összhangban.

- Közhely, hogy minél hosszabb a munkaidőkeret, az annál nagyobb „hullámzást” jelenthet a munkavállaló számára. A 3 év ebből a szempontból szinte beláthatatlanul, életszerűtlenül hosszú idő.
- A munkaidőkeret eleve komplex intézmény, így szabályozásának a további extrém bonyolítása indokolatlanul átláthatatlanná, kaotikussá tenné a munkaidő-kezelést a munkavállalók számára (illetve potenciális viták, konfliktusok, növekvő adminisztrációs nehézségek forrása is lehet).
- A kollektív szerződés által megállapítható [Mt. 94. § (3) bek.] maximális munkaidőkeret jelenlegi feltételrendszere („technikai vagy munkaszervezési okok”) jelenleg is számos értelmezési nehézséget vet fel a gyakorlatban, kontúrái 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 munkaerő-piaci realitások alapján a szabályozás több okból is életszerűtlen:*
 - A 3 év irreálisan sok abból a szempontból is, hogy adott esetben gyakori (különösen a potenciálisan érintett ágazatokban), hogy maguk a munkaviszonyok sem érik el ezt az időtartamot. Ez további szükségtelen elszámolási, adminisztrációs vitákat generálhat.
 - Hazánkban a vállalati szintű kollektív szerződések dominálnak, amelyek nem feltétlenül garantálnak valós kiegyensúlyozott alkut (és garanciát) minden esetben. Az eltérés lehetőségének minimálisan magasabb (pl. ágazati) szintű kollektív megállapodáshoz kötése jelentene valós garanciát, illetve egyébként motivációt az (ágazati) kollektív szerződések fokozottabb elterjedéséhez. Vessd össze továbbá az Irányelv 18. cikk második fordulatával, amely általánosságban utal „a megfelelő kollektív szinten kötött megállapodások” fontosságára. Aggályos, hogy bármely szintű kollektív megállapodás „megfelelő” lehet-e ebből a szempontból.
 - A tervezett szabályozás komplexitása indokolatlan adminisztrációs terheket generálhat a vállalkozások számára is.

Amennyiben a jogalkotó mégis szükségesnek ítéli a változtatást, abban az esetben szövegszerű javaslatunk a következő:

„A munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ágazati vagy országos hatályú kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap.”

4. §

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

„(2) Általános munkarend: **a jogszabály eltérő rendelkezése hiányában** a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be.

Indokolás: Szövegpontosító javaslatról van szó, figyelemmel a munkaszüneti napok körüli munkarendre.

(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.~~”

A munkaviszony egyensúlyhiányos, aszimmetrikus szerkezete miatt a „hozzájárulásával” feltétel aggályos, súlyos visszaélésekre vezethet. Javasoljuk 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. (Megjegyezve, hogy ez utóbbi javaslat is előre láthatóan súlyos visszaélésekre fog vezetni, így a valódi javaslatunk a fordulat törlése.) A „munkavállaló kérésére” megoldásnál is indokolt lenne írásbeliséget, esetleg indokolási kötelezettséget előírni. Ezek hiányában súlyos visszaélésekre vezethet ez is.

5. §

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.”

6. §

Az Mt. 99. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„99.§

(1) A beosztás szerinti napi munkaidő - a részmunkaidőben történő foglalkoztatást kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A beosztás szerinti

- a) napi munkaidő legfeljebb tizenkét óra,
- b) heti munkaidő legfeljebb negyvennyolc óra

lehet.

(3) A 92. § (2) bekezdése alapján történő foglalkoztatás esetén – a felek írásbeli megállapodása alapján – a beosztás szerinti

- a) napi munkaidő legfeljebb huszonnégy óra,
- b) heti munkaidő legfeljebb hetvenkét óra

lehet. A megállapodást a munkavállaló tizenöt napos határidővel a naptári hónap utolsó napjára, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkaidő-keret vagy az elszámolási időszak utolsó napjára felmondhatja.

(4) 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.

Ha az elsődleges javaslatunk elfogadásra kerül, akkor a fenti rendelkezés helyett elegendő a „munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni megfogalmazás”, de erre az esetre is maradhat akár a fenti szöveg is.

(5) A beosztás szerinti

- a) napi munkaidőbe a 107. § a) pont,
- b) heti munkaidőbe a 107. §

szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(6) A beosztás szerinti napi munkaidőbe, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, az ügylet teljes tartamát be kell számítani.

(7) A beosztás szerinti napi munkaidő, ha a nyári időszámítás vége a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőre esik, a (2) bekezdés a) pontban és a (3) bekezdés a) pontban meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja.

~~(8) A 102. § (5) bekezdése szerint meghatározott munkarend alkalmazása esetén a (2) bekezdés b) pont, valamint a (3) bekezdés b) pont szerinti korlátozást nem kell figyelembe venni.”~~

Álláspontunk szerint a tervezett módosítás sérti a vonatkozó Irányelv (2003/88/EK) 6. szakaszában foglaltakat, referencia időszak nélkül ugyanis a rendes és rendkívüli munkavégzés nem haladhatja meg hetente a 48 órát.

7. §

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) **A (2) bekezdéstől eltérően**, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén
 - a) a megszakítás nélküli,
 - b) a több műszakos,
 - c) az időnyjellegű tevékenységkeretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább **egy két** heti pihenőnapot be kell osztani. **Ezen két pihenőnap közül egy azonos lehet a (4) bekezdés szerinti pihenőnappal.**

(4) Havonta legalább egy heti pihenőnapot – a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével – vasárnapra kell beosztani. **Ezen vasárnapi pihenőnap nem lehet azonos a (2) bekezdés szerinti pihenőnappal.**

(5) **A pihenőnapok egyenlőtlen kiadása esetén a 99. § (4) bekezdésében írottak megfelelően alkalmazandóak”**

- A (3)-(4) bekezdés egymáshoz való viszonya sincs kellően tisztázva, meglehetősen slendrián megfogalmazás. (A (3) bekezdésben említett és a (4) bekezdésben említett pihenőnap lehet azonos?)
- A „havonta legalább egy pihenőnapot be kell osztani” új szabálya, korlátja a (3) bekezdésben kétségtelenül pontosítás a korábbiakhoz képest, de rugalmasságát tekintve extrém, túlzó (legitimálásra, intézményesítésre kerül ugyanis, hogy e munkakörökben heteket lehet egyhuzamban, bármiféle pihenőnap nélkül dolgozni).
- A pihenőnapok tekintetében a vonatkozó uniós irányelv alapján egy évesnél hosszabb referencia időszak nem alkalmazható.
- Megjegyezzük, hogy a fenti javaslat egyébként sem hozható összhangban a Kormány azon deklarált céljával, hogy vasárnap lehetőleg minél kevesebbet dolgozzanak a munkavállalók.

8. §

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.”

9. §

Az Mt. 124. § (2)-(4) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és – feltéve, ha a munkavállaló nem volt beosztva – a munkaszüneti napot.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság – a (2) bekezdéstől eltérően – az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztás szerinti munkanapon mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

(4) A szabadságot az (1) és (2) bekezdés esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a beosztás szerinti napi munkaidő tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.”

10. §

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,
- 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,
- q) a 128-133. §-ban

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.”

11. §

Az Mt. 143. § (2) bekezdés c) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár)

„c) az elszámolási időszak alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladóan” (végzett munka esetén.)

12. §

Az Mt. 165. §-a 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.”

13. §

Hatályát veszti az Mt. 98. § (3) bekezdése.

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

14. §

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 2017. évi ... 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)-(5) bekezdését, 105. §-106. §-át a Módtv3. hatálybalépését követően közölt munkaidő beosztás tekintetében kell alkalmazni,
- d) 124. §-át a Módtv3. hatályba lépést követően kiadott szabadság tekintetében kell alkalmazni.”

3. Záró rendelkezések

15. §

Ez a törvény 2017. július 1-jén lép hatályba.

16. §

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