



A Vasutasok Szakszervezete áttekintette a Munka Törvénykönyve (Mt.) módosításának tervezetét, és az azzal kapcsolatos javaslatait, továbbá a törvény módosítással nem érintett rendelkezéseire vonatkozó észrevételeit és aggályait ezúton fejt ki:

- **Az Mt. 87.§ definitív szabályának pontosítása** üdvözlendő, tekintettel arra, hogy a „munkáltató működése” helyett a hangsúly a „munkarendre” tevődik, mely objektív alpra helyezi a szabályozást.
- A 2. §-ban foglalt, **93.§ (4) bekezdésének módosítása**, mely a munkaidőkerettel kapcsolatos tájékoztatási kötelezettség pontosítását és kiszélesítését célozza, a munkavállalókra kedvező, átláthatóságot növelő szabálynak tartjuk.
- **Súlyos aggályunknak adunk ugyanakkor hangot a 3.§-ban tárgyalt, 94.§ (3) bekezdés módosítása kapcsán:**

**A 2003/88/EK Irányelv 19. cikkének egyértelmű szabálya alapján kollektív szerződéssel arra nyílik mód, hogy a munkaidőkeret legfeljebb tizenkét hónapra növekedjék.** Ennél hosszabb időszak kikötésére még kollektív szerződés esetén sincs lehetőség, **ezért az Mt. e tervezett módosítása az irányelvi rendelkezésekkel ellentétes, mely akár a kötelezettségszegési eljárás lehetőségét is magában rejti.**

Kérdés az is, hogy mint jelent az „objektív ok” fogalma. A fogalmat az irányelv használja ugyan, de a tartalmát a tagállami jogalkotónak ki kell fejtenie. Mivel azonban nincs rá definíció, a munkáltató lehetőségei az irányelv szerinti maximális munkaidőkeret bevezetésére szinte korlátlan. Ezért – az irányelvnek való megfelelés okán – szükséges a jogalkotónak meghatározni az „objektív ok” fogalmát, mely kizárólag 12 hónapos munkaidőkeret alkalmazására ad lehetőséget.

- **Szükséges az Mt. 96.§ új bekezdéssel történő bővítése: „Az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállaló rendes munkaidőben a 97.§ (2) bekezdése szerint foglalkoztatható.”** A kiegészítéssel elejét lehetne venni annak a terjedő – joggal való visszaélést megvalósító - munkáltatói gyakorlatnak, mely az eredetileg általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat az Mt. 101.§ a) pontja hatálya alá sorolja be, lehetővé téve a bérpótlék nélküli vasárnapi foglalkoztatást. (A 97.§ -ra vonatkozó javaslatunk alább olvasható.)
- A szándék, hogy a jogalkotó felülvizsgálja a 4.§-ban tárgyalt, **97.§ (2)-(5) bekezdésének szabályait**, örvendetes, ám a módosításnak mélyrehatóbbnak szükséges lennie. A szöveg ugyanis kísérletet tesz arra, hogy definiálja az általános munkarend és az egyenlőtlen munkaidő- beosztás fogalmát, de ez korántsem tűnik elégségesnek.



Az egyértelműség okán javasoljuk az egyenlőtlen munkaidő-beosztás fogalmát az alábbiak szerint meghatározni:

**„Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató a munkaidőt a 88.§ (1) bekezdés szerinti napi munkaidőtől ... eltérően osztja be.”** Véleményünk szerint a napi munkaidő fogalmának - utaló szabállyal történő - meghatározása a jogalkalmazást és a jogértelmezést segíteni fogja.

A 97.§ (2) bekezdését is kiegészíteni javasoljuk, pontosabban definiálva az általános munkarendet, mint a jelenleg hatályos rendelkezés, s mint ahogyan azt a javaslat teszi: **„Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig naponta egyenlő időtartamra, 6 és 22 óra között osztja be.”**

A módosító javaslat ugyanis nem ad választ arra, hogy általános munkarendnek minősül-e az az eset, ha a munkáltató a munkaidőt hétfőtől péntekig osztja be, de e napokon a napi munkaidő mértéke eltér. A 97.§ (2) szerint ez a munkarend is általánosnak tekinthető, ugyanakkor az eltérő beosztás szerinti napi munkaidők miatt valójában ez a munkaidő -beosztás is egyenlőtlen. Indokolt tehát az általános munkarend fogalmának további pontosítása az egyértelműség biztosítása és a munkáltató téves jogértelmezése elkerülése érdekében.

Álláspontunk szerint ugyanis az általános a tipikus. Az általánosnak tekinthető, alapvető munkarend alapján a munkáltató a munkaidőt hétfőtől péntekig osztja be, heti öt napra, nappali munkavégzésre. Ennek okán indokolt a beosztás szerinti napokon túl meghatározni azt a napi időintervallumot, melyben a munkavállaló általános munkarendben foglalkoztatható.

- A 6.§-ban tárgyalt 99 §. (3) bekezdés módosítása kapcsán szintén aggályunknak adunk hangot:

Véleményünk szerint az Mt. jelenlegi rendelkezése sem felel meg az uniós irányelvnek, hiszen nem tartalmazza az irányelv 22. cikkének a) pontjában megfogalmazott, ún. „opt out” jogintézményét, valamint a b)-e) pontokban szabályozott garanciális szabályokat sem. A hivatkozott törvényjavaslat ezt a nem megfelelőséget csak tovább súlyosbítja.

A hosszabb beosztás szerinti napi munkaidőre vonatkozó megállapodás esetében a szabályozásba bekerülne a 15 napos felmondási idő is. Ezt a 15 napos felmondási időt kifejezetten előnytelennek tartjuk a munkavállalók szempontjából. Eddig a hónap utolsó napjára lehetett felmondani a megállapodást, a 15 napos határidő miatt viszont a felmondás akár hat hetes felmondási időt is jelenthet.

- A szintén a 6.§-ban foglalt, 99.§ (8) bekezdésével kapcsolatban aggályos az irányelv 6. cikkének átvétele, amely az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében eltörölte a heti 48 órás munkaidő-korlátot azokon a heteken, ahol a

**foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter – az Mt. felhatalmazása alapján - a szombatot munkanappá nyilvánítja.**

Ennek kiküszöbölése érdekében javasoljuk az Mt.-be beemelni, hogy a munkaszüneti napra tekintettel alkalmazott munkaidő-beosztás esetén a heti 48 órás munkaidő-korlátot két hét átlagában kell figyelembe venni.

- **A 105.§ rendelkezése álláspontunk szerint a javaslat egyik legaggályosabb része.**

Azzal ugyanis, hogy a szöveg generális jelleggel mondja ki, hogy a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók, a rendelkezés bármelyik munkavállalóra alkalmazhatóvá válik. Eddig ez a lehetőség csak az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén állt fenn. **A nem egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetében alkalmazott munkavállalók esetében nincs indok a pihenőidő egyenlőtlen beosztására, ezért ezt a rendelkezést nem javasoljuk a törvénybe.**

**A 105.§ (1) bekezdés kapcsán ennek megfelelően kiegészítést javasolunk: „ ... A heti pihenőnap egyenlőtlenül is beosztható, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén.”**

- **A 8.§-ban tárgyalt, 106.§ módosításával kapcsolatosan az észrevételünk a következő:**

A negyvennyolc óra heti pihenőidő esetén a szabályt pontosította a szöveg azzal, hogy a pihenőidő kezdete a munkaidő vége, és a pihenőidő a következő munkaidő kezdetéig tart. **Ez abból a szempontból aggályos, hogy az egyes, munkavégzés alóli mentesülési jogcímeket a munkáltató elmoshatja. Pl. ha valaki a munkaidő végén kapja meg a munkaközi szünetet, akkor ennek tartama az új szabály szerint – álláspontunk szerint - beletartozik a pihenőidőbe, mely a munkavállaló pihenéshez való jogát csorbítja.**

- **A 9.§-ban foglalt, 124. § (2-4) bekezdések módosításai arra törekszenek, hogy az órában nyilvántartott szabadság kérdését kezeljék.**

**Megjegyezzük, hogy az irányelv 16. cikke alapján a szabadság órában történő számítása egyáltalán nem lehetséges, ezért az erre vonatkozó jogszabályi rendelkezések törlését javasoljuk.**

A szöveg szerint a munkavállaló egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadságot úgy kapja meg, hogy egy munkanapra mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A módosítás azonban az alapproblémát nem oldja meg: Nem tisztázott, hogy ebben az esetben hány órát vonnak le a munkavállalótól, illetve, hogy az órában nyilvántartott szabadság mértéke mekkora.

Véleményünk szerint hiányzik az a garanciális szabály, miszerint az órában nyilvántartott szabadság esetén a munkáltató köteles meghatározni a munkavállaló éves szabadságának

mértékét. Hiányzik, hogy ezt a számítást a munkáltató milyen szabály szerint köteles elvégezni.

Jelenleg ugyanis fennáll annak a lehetősége, hogy az elméletben 20 nap éves szabadság akár három hét alatt is elfogyjon. A munkáltató ugyanis napi nyolc órával számolva állapítja meg a szabadság időkeretét, de a szabadság igénybe vétele esetén a munkavégzéssel egyező tartamban vonja le a szabadság időtartamát. Így pl. a rendszeresen tizenkét órában foglalkoztatott munkavállalónak az éves szabadságából napok vesznek el, amely a pihenéshez való alapvető jogot súlyosan csorbítja.

**Továbbá, felhívjuk a figyelmet az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK Irányelvének 7. cikkére:** „A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően.” **Az irányelv rendelkezése sérül, amennyiben a fenti garanciális szabály nem kerül az Mt.-be.**

*A fentieken túlmenően – tekintettel arra, hogy a törvénymódosítás indokaként a jogalkotó a 88/2003 EK irányelvnek való megfelelést jelölte meg -, szükségesnek tartjuk az alábbi módosításokat is:*

- **Az Mt. 86.§ (3) b) pont rendelkezése kiegészítése szükséges a következők szerint:**

**„Az állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalót ide nem értve - nem munkaidő a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.”**

Indoklásul előadjuk, hogy a C-266/14 (Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA) ítélet egyértelműen kimondta, hogy az 2003/88/EK irányelvet sérti az a gyakorlat, ha a munkáltató az utazási időt nem tekinti munkaidőnek az állandó (vagy szokásos) munkavégzési hellyel nem rendelkezők esetében. Az uniós jognak való megfelelés, a munkáltatói visszaélés-szerű joggyakorlás, és a kötelezettségszegési eljárások elkerülése érdekében indokolt a kiegészítést megtenni.

- **A munkaidő és a pihenőidő szabályozása kapcsán általános aggályunk, hogy az irányelv szabályozását a magyar munkajog szűkítően értelmezi, különös tekintettel a munkaidő definiálására, valamint a munkába járás időtartamának pihenőidőként való kezelésére. A hazai joggyakorlatban korlátlanul pihenőidőnek minősül a munkavállaló munkába, illetve onnan való hazautazásának időtartama.**

A vasút gyakorlatában kifejezetten gyakori, hogy a munkavállalók több órát, akár napi nyolc órát töltenek el a munkába és onnan történő hazautazással, amelyet a legmegengedőbb értelmezés szerint sem tekinthetünk pihenőidőnek. Hivatkozunk az Európai Unió Bíróságának C-151/02. sz. ítéletére, amely szerint a pihenőidőnek ténylegesen a munkavállaló pihenését kell szolgálnia.

Ugyanígy aggályos az nagyobb üzemen belüli mozgás, a munkásszállító eszközre történő várakozás, vagy a hosszadalmas beléptetési (biztonsági jellegű) eljárás időtartama.

- **Irányelvbe való ütközése miatt, módosítani szükséges az Mt. 90.§ rendelkezéseit.**

**Az irányelv 2. cikk 5. és 6. pontjai egyértelműen és kógens módon határozzák meg a váltott műszak fogalmát, amely nem a munkáltató tevékenységét jelenti, hanem a tevékenységen belüli munkaszervezés formáját.** Ebből következik, hogy az irányelv a munkavállalók munkavégzésére értelmezi a hivatkozott rendelkezést, nem pedig a munkáltatóra (annak tevékenységére).

**Ezzel összefüggésben egyértelműen szükséges definiálni a műszakpótlékra jogosult munkavállalók körét,** hiszen az irányelv rendelkezéseinek a munkáltató tevékenységére történő értelmezése alapvető problémákat vet fel a jogosulti kör tekintetében.

- **Az irányelvvel ellentétes az Mt. 98.§-ában meghatározott ún. elszámolási időszak intézménye, ezért annak törlését javasoljuk.**

**Az irányelv 16. cikkében meghatározott referencia-időszak intézménye egyértelműen a magyar fogalmak szerinti „munkaidő-keretnek” felelnek meg, az uniós szabályozás nem ismeri az elszámolási időszakot, sem más ehhez hasonló jogintézményt.**

Ugyan a referencia-időszak fogalmát az irányelv definíciós része nem tartalmazza, a 22. cikk gyakorlatilag definiálja azt.

Az 1. pont a) bekezdésében ugyanis egyértelműen meghatározza, hogy: egy hétnapos időszak alatt a munkavállaló számára nem írható elő 48 óránál több munkaidőt, amelyet a 16. cikk b) pontjában meghatározott referencia időszak átlagában kell számítani (a kivétel szigorú garanciális szabályokhoz kötött, azonban – ahogy azt már korábban említettük – ezeket a magyar jogi szabályozás nem tartalmazza.). Magyarán a referencia-időszak egy kezdő és befejező időponttal rendelkező átlagszámítási időkeret, amelyen belül átlagosan a munkaidő mértékének megfelelő órában kell munkát végezni. Ezzel szemben, a magyar jogi szabályozás szerint lehetőség van az elszámolási időszakot munkaidő-keret nélküli alkalmazására, amely súlyosan sérti az irányelv rendelkezéseit.

- **Az irányelvnek való megfelelés érdekében szükséges az irányelv 8. cikkének átvétele, ugyanis az teljes mértékben hiányzik az Mt.-ből.**

- **A 2017. január 1-jén hatályba lépett 104.§ (4) bekezdés Mt.-be történő beemelésével a jogalkotó csak részben felelt meg az irányelv rendelkezéseinek.**

A 17. cikk az irányelv szabályaitól való eltérésekről rendelkezik, melynek keretében a (2) bekezdés egyértelműen kimondja, hogy

*„a (3), (4) és (5) bekezdés szerinti eltérések elfogadhatók törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekkel, vagy kollektív szerződésekkel, vagy a szociális partnerek által kötött megállapodásokkal, feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, ha a kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.”*

A (3) bekezdés meghatározza, hogy a (2) bekezdéssel összhangban, el lehet térni a 3.,4.,5.,8., és 16. cikktől, melynek vonatkozásában számunkra az irányelv 3. cikkétől, azaz a napi pihenőidőre vonatkozó rendelkezésektől való eltérésnek van jelentősége. A (3) bekezdés továbbá felsorolja azokat a tevékenységeket, azon belül is azokat munkavállalókat, amelyekre az eltérések – a (2) bekezdéssel összhangban – alkalmazhatók. Ennek alapján, ide tartoznak a vasúti szállításban munkát végzők közül: az időszakos tevékenységet végzők; a munkaidejüket vonatokon töltő munkavállalók; illetve, akiknek a tevékenysége a közlekedési menetrendekhez, valamint a közlekedés folyamatosságának és rendszerességének biztosításához kapcsolódik.

**Fentiekre tekintettel arra a megállapításra jutottunk, hogy az Mt. változatlan formában meghagyott 135.§ (4) bekezdése - amely szerint kollektív szerződés a 101-109. §-ban foglaltaktól az a)-e) pontban felsorolt munkavállalók tekintetében akár negatív irányban is eltérhet-, sérti az irányelv 17. cikkének (2) bekezdésében foglaltakat.**

Véleményünk szerint, a jelenlegi szabályozás mellett az irányelv közvetlen alkalmazhatóságának lehetősége is felmerül, tehát, a munkavállalók a magyar bíróságon hivatkozhatnak majd az irányelv előírásaira, valamint az állammal szemben felmerülhet akár a kötelezettségszegési eljárás megindításának lehetősége is. Az irányelv közvetlen hatályának és közvetlen alkalmazhatóságának, valamint egy esetleges kötelezettségszegési eljárásnak az Mt. megfelelő módosítása elejét veheti.

**Mindezen indokok alapján az Mt. 135.§ (4) bekezdésének módosítását javasoljuk oly módon, hogy a kollektív szerződésben való eltérés kizárólag a 104.§ (4) bekezdésének rendelkezéseivel összhangban legyen elfogadható:**

**„A felek írásbeli megállapodása a 99.§ (2) bekezdésétől eltérhet, kollektív szerződés a 101-109.§-ban foglaltaktól (az a) - e) pontokban felsorolt munkavállalók tekintetében) csak a 104.§ (4) bekezdés rendelkezéseivel összhangban térhet el.”**

*A munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályozások módosítása mellett, a korábban is vázolt álláspontunkkal egyezően javasoljuk a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó rendelkezések (204-207§) felülvizsgálatát, illetőleg hatályon kívül helyezését is.*

Álláspontunk szerint a tulajdoni formák alapján történő megkülönböztetés indokolhatatlan. Pusztán az a tény, hogy a munkáltató köztulajdonban áll, nem adhat jogszerű okot a

megkülönböztetés alkalmazására, ugyanis az, hogy a munkáltató köztulajdonban áll, önmagában még nem releváns megkülönböztető ismérv.

Véleményünk szerint a szigorúbb szabályokat a munkáltató saját maga is alkalmazhatja, illetőleg azokat a munkáltató tulajdonosa utasításban is előírhatja a munkáltatónak, ha indokoltnak tartja. Ilyenformán a törvényi szabályozás nem megalapozott.

Álláspontunk továbbá az is, hogy a szigorú szabályozás - minden érthető és méltányolható szándéka ellenére - számos esetben a munkáltató számára is kedvezőtlen jogi környezetet teremt, szűkítve a mozgásterét és alkupozícióját. Ez a helyzet melegágya lehet annak, hogy a munkáltató „kreatív” megoldásokhoz folyamodjon. Véleményünk szerint ezen okból is célszerűbb tulajdonosi elvárásokban és nem jogszabályban előírni a kívánalmakat.

• **A 276.§ (8) bekezdés szabályával kapcsolatosan egy kiegészítést tartunk szükségesnek**, a kollektív szerződést megkötő felek érdekeinek védelmében: „Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételeknek, a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat. A szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jognyilatkozatát tizenöt napon belül a szerződéskötő felekkel írásban közli. **A csatlakozott szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a kollektív szerződést kizárólag a magára kiterjedő hatállyal mondhatja fel.**”

Kérem tisztelt elnök urat, hogy a jelen levelünkben megfogalmazott javaslatokat hiánytalanul átemelni szíveskedjen a szövetség által megfogalmazott anyagba!

Budapest, 2017. április 19.

Meleg János  
elnök