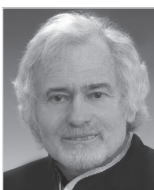


A TÖBBLETMUNKAVÉGZÉS KORLÁTAINAK LIBERALIZÁLÁSÁVAL ÖSSZEFÜGGŐ JOGI, ERGONÓMIAI, CSALÁD- ÉS NÉPESSÉGPOLITIKAI PROBLÉMÁK¹

PRUGBERGER TAMÁS¹



Abstract

Az utóbbi időszak munkajogi változásai jelentős mértékben megváltoztatták a minimum standardokat. 2019. január 1.-től ez igaz a munkaidő szabályaira is. Az önként vállalt túlmunka évi 400 órára emelése teljesen ellentétes a Kormány családpolitikájával. A tanulmányomban erre az ellentmondásra szeretnék fókuszálni.

The Legal, Ergonomic, Family and Demographical Problems of the Liberalisation of the Limit of Extra Work

Recent labor law changes have significantly changed the minimum standards. As of January 1, 2019, this also applies to the rules of working time. Raising volunteering over 400 hours a year is completely contrary to the Government's family policy. In my study, I would like to focus on this contradiction.

A többletmunkavégzést új munkajogi fogalomként használjuk, amely alá besoroljuk a heti munkanapokon végzett túlmunkát és a pihenő-, valamint a munkaszüneti napokon (vasár-, és ünnepnap) végzett rendkívüli munkát. A többletmunkavégzés lehetőségét a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régiMt.) a munkaidő megszervezésének egyes kérdéseiről szóló akkor hatályban volt munkavállalói érdekeket erősen tekintetbe vevő 93/104. sz. európai közösségi (EK.) irányelv meghatározta, hogy mennyi lehet egy munkahéten belül a túlóra, vagyis a túlmunka. Ezen kívül közvetett módon meghatározta azt is, azt is, hogy a pihenőnapokon, valamint a munkaszüneti napokon (vasár-, és ünnepnap) mennyi lehet a kivételesen elrendelhető rendkívüli munkavégzéssel együtt a havi maximális

többletmunka időtartama.³ Eme irányelv eredeti szövegével összhangban a régiMt. eredeti szövege is meghatározta, hogy mennyi lehet egy munkahéten a túlóra, valamint azt is, hogy a pihenő-, és a munkaszüneti napokon kivételesen elrendelhető rendkívüli munkavégzéssel együtt a havi maximális rendkívüli munkavégzés időtartama. A régiMt. eredeti szövege a napi munkaidőt 8 órában állapította meg, azzal, hogy heti öt nap a munkahét, amiből egyértelműen következik az, hogy a heti munkaidő 40 óra, amit viszont túlmunkával és rendkívüli munkavégzéssel heti 48 órára fel lehet vinni.

Az irányelv ugyanezt tartalmazza, csak másként megfogalmazva. Az irányelv szerint ugyanis a heti munkaidő maximálisan, vagyis a többletmunkát is bele értve heti 48 órát nem haladhatja meg, ugyanakkor a 75/457. sz. európai gazdasági közösségi ajánlással a kontinentális európai tagállamoknak javasolta, hogy a heti munkaidőt 40 órát meghaladóan ne állapítsák meg. Ezt azért fogalmazta meg ajánlás formájában, mert a kontinentális nyugat-európai államok vagy törvény-

¹ A tanulmány a Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Hivatal támogatásával (K120158 kutatási témapályázat keretében) az NKFI Alapból valósult meg.

² D.Sc, egyetemi tanár, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar.

³ MÉLYPATAKI Gábor (2015): A munkaidő és foglalkoztatás kérdésköre különös tekintettel a vasárnapi munkavégzés tilalmára, *HR és Munkajog*, 2015/3, 7–13.

nyel, mint pl. Franciaország,⁴ vagy ágazati kollektív (tarifa) szerződésekkkel heti 40 órában, vagy az alatt állapították meg a munkaidőt még akkor is, ha törvényi szinten a munkaidő heti 48 órában került meghatározásra, miként ez pl. Németországban a Polgári Törvénykönyvben (BGB) lefektetve van.⁵ Az irányelvi meghatározásban e kissé komplikált metódusra azért volt szükség, mert az Egyesült Királyságban a rendes munkaidő kivétel nélkül heti 48 és napi 8 óra,⁶ és ez az oka annak, hogy a szintézisre törekvő európai uniós szabályozás kimondta, hogy a heti munkaidő még többletmunkával sem haladhatja meg a 48 órát. Ezzel figyelembe vette a kontinentális nyugat-európai államokban kialakult azt a megoldást, mely szerinti legfeljebb 40 óra a heti rendes munkaidő, amelyet többletmunkával, azaz munkanapi túlórákkal, és/vagy pihenő-, és munkaszüneti napi rendkívüli munkával heti 48 órára fel lehet emelni. Ez esetben azonban a kontinentális nyugat-európai államok kialakult gyakorlata meghatározott összegű pótlékot állapít meg, amely a hétköznapi túlmunkáknál az alapmunkabér meghatározott százaléka, amely államokként változó, a germán jogokban és a magyar Mt.-ben is az alapbér 50%-a, míg pl. Franciaországban a túlórapótlék a 8 óra munkaidőt követő első két órában az alapbér 25, a második két órában pedig 50%-a.⁷ A pihenőnapon, vagy a munkaszüneti napon végzett rendkívüli munka esetében a pótlék általában ennek a kétszerese.

Felvetődik a kérdés, hogy van-e valami oka annak, hogy a tagállamok, de az irányelv sem határozza meg a napi munkaidőt, csak a hetit. Oka nyilván abban keresendő, hogy az irányelv és a kontinentális nyugat-európai jogok figyelemmel a munkaadók érdekeire, lehetővé kívánják tenni a munkaidő rugalmasítását, vagyis azt, hogy egyik nap többet, a másik nap kevesebbet dolgozhasson a munkavállaló a megrendelésektől függő munkavégzési szükségletek szerint. Ugyanakkor ez az irányelv és a kontinentális nyugat-európai államok a heti rugalmas munkaidő szabályozásnál figyelembe vették a munkavállalóknak a regenerálódáshoz, vagyis a kipihenéshez fűződő érdekeit, nehogy az élő munkaerő agyonhajtása kiegészítéshez vezessen. Mind ez adódott a jóléti államiságkonceptiójából. Ezért meghatározták a tagállami szabályok és e szerint járt el a régiMt. eredeti szabályozása is, hogy heti hány alkalommal lehet túlmunkára fogni egy munkavállalót és ez esetben a napi munkaidő a 12 órát, vagyis a túlmunka a 4 órát nem haladhatja meg, egymást követő napokon végzett túlmunka esetén a túlóra nem lehet több napi két óránál.⁸ Ezt a rendszert követte a régiMt. Eredeti, első módosítás előtti szabályozása is. Ez a munkavállalót védő és munkáltatói érdekeknek megfelelő rugalmasítás a magyar szabályozásban is meg volt, bár kissé merevebben, mivel ki-

mondta, hogy a napi munkaidő 12 óránál több és 4 óránál kevesebb nem lehet. A nyugat-európai államok csak a napi és a heti túlóra és a rendkívüli munkavégzés maximális időtartamát mondták ki, a napi minimumot nem. Ezt azért nem, mert az eredeti magyar szabályozással szemben kettőtől négy hétig terjedő referencia időben átlagolták és számolták el és átlagolják, valamint számolják általában ma is el a munkaidőt és ha annak az átlaga a heti 40 órát meghaladja, annak mértéke szerint fizetik ki külön a kisebb összegű túlóra, és a nagyobb összegű rendkívüli munkavégzés pótlékát.⁹ Magyarországon eredetileg ilyen rövid ideig tartó munkaidőkeret nem létezett. Ezért havonta számolták el az előző hónap túlóráit és rendkívüli munkáit, ahol az előbbinél a pótlék az alapbér 50, míg az utóbbinál 100 %-a volt. Amikor azonban bevezetésre került a jóval hosszabb munkaidőkeret lehetősége a *Neumann László – Nacsá Beáta* szerzőpáros kutatásai azt mutatták, hogy Magyarországon egyöntetűen és egységesen csak a kisebb összeget vették figyelembe a munkáltatók, ilyen módon megrövidítve a munkavállalókat.¹⁰ Ez a visszaság kiküszöbölhető lenne, ha ilyen munkaidőkeret átlagolása esetén mind a túlmunka-, mind a rendkívüli munka esetén a pótlékot egységesen 75%-ban lennének kötelesek azon a munkáltatók elszámolni, amelyek (akik) csak egy nyilvántartást, nem pedig elkülönített kettős nyilvántartást vezetnek.¹¹

Részben az Egyesült Királyságnak és néhány az Egyesült Királysághoz hasonló rendszert követő skandináv állam ama igényének eleget téve, hogy a heti 48 órát meghaladóan is lehessen lehetőség munkavégzésre, részben pedig amiatt, hogy az újonnan az Európai Közösségbe (EK) belépett közép-európai tagállamokban letelepedett külföldi cégeknek ne kelljen a nyugat-európai jóléti társadalom és a szociális piacgazdaság koncepciója szerint a munkavállalókkal szemben eljárni, a 93/104-es irányelvet hatályon kívül helyezte. A 2000/34. számú EK. irányelvvel felemelte a heti munkaidőt heti 58 órára, és bevezette a 4 havi munkaidőkeretet, amit kollektív szerződéssel meg lehetett hosszabbítani 6 hétre, ide nyomon esetén pedig egy évre. Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) ellenállása miatt azonban a Munkáltatók Európai Szövetsége (UNICE) és az Állami Intézmények Európai Irodája (CEEP) kénytelen volt abba kompromisszumba bele menni, hogy az eredetileg igényelt heti 60 órás munkaidő 58 óra legyen, amit 5 évidőtartamon belül évenkénti rövidítéssel le kelljen csökkenteni heti 48 órára. A magyar jogalkotó erre tekintettel, már a javaslatot is készpénznek véve a régiMt.-t akként módosította, hogy a napi munkaidő 12, heti pedig 60 óra lehet a több műszakban, a folyamatosan üzemelő és olyan munkahelyeken, ahol készenléti jellegű munkakör létezik, valamint ha a munkavállaló a munkáltató közeli hozzátartozója, valamint az ide nyomon munkánál. Ahogy az 5 év lejártá közeledett, a két munkáltató európai érdekvédelmi szerv egy újabb, a

⁴ *Jura Europae, Droit du travail—Arbeitsrecht, Edition Technique juris chasseurs*, Paris – C. H. Beck Verlag, München, I. 30.30-1.2 (további lábjegyzetben lásd: *Jura Europae*)

⁵ LÖWISCH, Manfred: *Arbeitsrecht*, Düsseldorf, Werner Verlag, 2004. 242.

⁶ HART, Adrien – TAGART, Andrew (2011): *Arbeitsrecht in Großbritannien*, Rz.28. In Henssler/Braun Hrsg. (2011): *Arbeitsrecht in Europa*. Otto Schmidt Verlag, Köln, 500.p.

⁷ L. az 3. sz. jegyzet

⁸ 1992: XXII. tv. 129. § (1) bek.

⁹ *Jura Europae*, I-IX. 10-90.30.

¹⁰ NEUMANN László – NACSÁ Beáta (2005): A magyar alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, In: PONGRÁCZ László szerk. (2005): *Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások. Munkaügyi Kutatások*. Budapest, Munkaügyi Kutatások Szakmai Műhely, 222–227.

¹¹ PRUGBERGER Tamás (2011): A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság várható új jogi szabályozásának kérdéséhez. *Jogtudományi Közöny*, 2011/11., 544.

2003. évi irányelv megalkotásával állandósítani akarta a heti 60 órás munkaidő-kikötés lehetőségét. Az ismételt ETUC ellenállás folytán végül is egy olyan kompromisszum született, amelynek eredményeképpen újabb 5 évre szintén az évenkénti csökkentéssel lehetőség van 58 órás heti munkaidőt az első évben alkalmazni, viszont 5 éven belül vissza kell térni véglegesen a főszabályként alkalmazandó heti 48 órás munkaidőre és az 58 órás emelésre csak közeli hozzátartozó munkavállaló, az idénymunka és az ügylet, illetve a készenléti jellegű munka esetében van lehetőség. Minden más esetben csak akkor lehet a heti 48 órás munkaidőt átlépni, a fenti korlát betartásával, ha erre a munkáltató megállapodást tud kötni a munkavállalójával, amely azonban 6 havi időtartamnál nem lehet több és ezen kívül is a munkavállaló bármikor e megállapodást azonnali hatállyal felmondhatja és akkor a főszabály szerinti munkaidőben kell alkalmazni. Ennek megfelelően kellett a magyar jogalkotónak módosítani, tulajdonképpen visszamódosítani az Mt.-novellát.¹² Ezt követően a régiMt.-ből a 2003/88. sz. EK. irányelvvel egyezően a többletmunkának az a heti korlátja kiiktatódott, miszerint túlmunkára a munkáltató csak heti két alkalommal volt kötelezhető, ha pedig erre egymást követő napon került sor, a túlmunka nem haladhatta meg a napi két órát. Csak a napi 4 órát nem meghaladó túlmunkakorlát maradt meg, valamint, hogy a többletmunka az évi 250, kollektív szerződéssel pedig a 330 órát nem haladhatja meg.

Ha e módosításokat összevetjük a 93/104 sz. EGK irányelvvel és azzal nagyjából összhangban állt a régiMt.-nek az többletmunkára vonatkozó előírásaival, akkor azt látjuk, hogy az irányelv és azzal összhangban álló ma is a 93/104 sz. EGK. Irányelvvel összhangban kontinentális nyugat-európai nemzeti szabályozás a munkáltatói érdekeket úgy igyekezett a munkavállalói érdekekkel összhangba hozni, hogy a gazdasági hatékonyságot elősegítő rugalmas munkaidő alkalmazás olyan jellegű legyen, amely mellett a túlmunka és a rendkívüli munkavégzésre adott lehetőség ne sértse a munkaerő regenerálódási képességét, vagyis a munkavállaló képes legyen kipihenni magát és idő előtt ne éjjen ki. Ehhez képest mind az eredet 1993. évi EGK. irányelvnek a 2000. és a 2003. évi vel történt módosítása, valamint a régiMt.-nek eme irányelv-módosításokkal összhangban álló novellái egyértelműen a szabályozást a munkáltatói érdekek figyelembevételére irányában tolták el a munkavállalói érdekek rovására. Mind ez összefüggött az 1987-ben Zell am See-ben tartott „*Menekülés a munkajogból*” (Flucht aus dem Arbeitsrecht) című konferenciával, amely a munkajog szociális minimál-standartjai jelentős csökkentésével arányban a polgári jog áruforgalommal kapcsolatos gazdasági szempontjait állították előtérbe.¹³ Ugyanakkor kutatásaink azt mutatják, hogy a munkavállalók hátrányára történt eme irányelv-módosításokat a kontinentális nyugat-európai germán és frankofon jogrendszerekhez tartozó államok nem, vagy csak kis mértékben vették át,

¹² V.ö. az 1992. évi Mt. 117. §-ának a 2000/34. sz. irányelvtervezetnek megfelelő 117/B. §-szal történt kiegészítésével, majd a 2003. évi irányelv hatályba lépését követő leszüktetésével.

¹³ Kiss György (2010): *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, Justis Bt. 236.; Prugberger Tamás (2008): Munkavállalói biztonság a globalizációban. *Valóság*, 2008/2., 443–444.

a skandináv államok jogában pedig a munkáltatók érdekében történő többletmunka-végzési korlátozások liberalizálását csak akkor lehet alkalmazni, ha ágazati kollektív szerződések lehetővé teszik és a munkavállalóval a munkáltató az általános korlátokon felüli többletmunkavégzésre bármikori munkavállalói felmondás lehetősége mellett, külön megállapodást kötött. A drasztikus iránymódosítási lehetőségek alkalmazását az EU csak a közép-európai régió új tagállamaitól kéri számon, a régi tagállamoktól viszont nem. Ennek megfelelően vette át a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a munkavállalókat hátrányosan érintő többletmunka korlátozásának liberalizálásával összefüggő valamennyi módosítást a hatályon kívül helyezett a régiMt.-ből.

Ennek megfelelően az újMt.-ben is az elrendelhető túlmunkának csak az a két korlátja maradt meg, mely szerint a napi túlmunka nem haladhatja meg a négy órát, éves viszonylatban pedig nem lehet több, mint 250 munkaóra, amit azonban kollektív szerződéssel fel lehet emelni 300 órára. Ezt a munkaerő regenerációját alig védő előírást az Mt. is átvette. Most ennek a módosítása van tervbe véve 2019. januári megalkotásával, vagyis olyan gyorsasággal, hogy még arra sincs idő, hogy a munkavállalói érdekeket képviselő szakszervezetekkel megtárgyalásra, egyeztetésre kerüljön. Ugyanis a háromoldalú érdekegyeztetést és megállapodás-kötés lehetőségét a nemzeti munkatanács felszámolásával, illetve gazdasági és társadalmi tanácsá történt átalakításával az országos érdekegyeztetésről szóló 2009. évi LXXII. törvény helyére lépett 2011. évi XCIII. törvénnyel megalakított Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács megállapodás-kötésre nem, hanem csak véleményezésre jogosult konzultatív jellege megszüntette. Kár, hogy a törvénymódosítás előkészületei során eddig komolyabb egyeztetésre és az érdekvédelmi szervezetekkel történő megállapodásra irányuló megtárgyalásra nem került sor, mert emiatt egy sereg problematikus kérdés nem került a felszínre.

A problematikus kérdéseket vizsgálva, legelőször is a módosítási javaslatot össze kívánjuk vetni e témát rendező európai uniós irányelvvel. Visszatekintő jelleggel nézve a kérdést, még az régiMt. 1995-ben történt módosítása a munkaidő szervezés egyes szempontjairól megalkotott 93/104. sz. EK. Irányelvben szereplő „referencia idő” figyelembevételével bevezette az un. „munkaidőkeretet”, mely szerint a rendkívüli munkaidőket maximálisan négyhavi, kollektív szerződéssel pedig hat havi időtartam figyelembe vételével a személyi alaphízen felüli juttatások, így a rendkívüli munkavégzés után járó pótlékok átlagolva is elszámolhatóvá válhassanak.¹⁴ Lényeges csupán az, hogy az alkalmazott munkakereti időszak alatt teljesített munkaórák napi, illetve heti szintű elosztásának az átlaga az adott munkaidőkeret időszakában napi 8, illetve heti 48 óra alatt maradjon, a rendkívüli munkavégzés után járó pótlék szempontjából pedig napi 8, illetve heti 40 óra felett legyen. Ez a munkaidőkeret éves szinten kollektív szerződéssel egy évre kiterjedhető időtartamra meghosszabbodhat idénymunka esetében és a magyar jog szerint

¹⁴ Prugberger Tamás – Tóth Hilda (2001): *A munkaidő és a pihenőidő szabályainak érvényesülése a gyakorlatban*. *Valóság* 2001/1., 22–37.

kivételes esetben akkor, ha ezt nyomós gazdasági vagy technológiai indok szükségessé teszi. Itt azonban meg kell jegyezni, hogy az azóta a 93. évi irányelv helyére lépett 2003/88. sz. EK. Irányelv 16. cikkelye kategorikusan kimondja, hogy a régiMt. által munkaidőkeretnek nevezett referencia időszak nem haladhatja meg a négy hónapot, egyúttal pedig azt ajánlja, hogy 14 napnál ne legyen hosszabb.

Mind ezt figyelembe véve az, hogy a magyar Mt. a munkaidőkeret 6 hónapra történő kiterjesztésére lehetőséget ad, az irányelvvel összhangban áll. Az irányelv ugyanis főszabályként 6 hónapi időtartamban engedélyez megállapítani a referencia időszakot. Ugyanakkor e lehetőség ellenére az Európai Unió (EU) régi tagállamaiban a munkaidőkeret továbbra is általában két-három hét, vagy legfeljebb egy hónap, addig Magyarországon kollektív szerződés nélkül – igaz irányelv szerűen – 4 hónapot alkalmaznak, amit viszont kollektív szerződéssel 6 hónapra meg lehet hosszabbítani. Ez volt a helyzet eddig.

Ehhez viszonyítva a kormány azonban a rendkívüli munkavégzés alkalmazásának ezeket a korlátait az Mt. 2018. decemberi módosításával jelentősen kitágította. Az Mt. módosításának e legújabb tervezete szerint éves viszonylatban az Mt. 109. §-a szerint az elrendelhető rendkívüli munkavégzés e módosítást megelőzően főszabályként nem haladhatta meg a már mondott évi 250, illetve kollektív szerződéssel a 300 munkaórát, amely utóbbit is megmaradt a szabályozásban. Eme legutóbbi módosítással viszont lehetővé válik a munkáltatónak, hogy akár kollektív szerződés nélkül is a rendkívüli munkavégzés évi időtartamát akár 400 munkaóránál állapítsa meg, minthogy ez lesz a maximum. Külön feladat lesz a munkavállalói önkéntesség ténylegességének az értékelése. A rendkívüli munkavégzés évi időkorlátjának ez a drasztikus mértékű tágítása önmagával az irányelvvel nem ütközik, mivel az irányelv nem határozza meg az éves szinten végezhető rendkívüli munkavégzés óraszámának a maximumát. Látszatra nem irányelvellenes, azonban átvétve az irányelvben a referencia időszakra meghatározott a rendes és a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó legmagasabb óra számával, a kollektív szerződéssel eddig lehetővé tett eddigi évi 300 munkaóra az irányelvi korlát túllépésének a határvonalán áll. Ennél fogva a rendkívüli munkavégzés évi óraszámának 400 órában történő maximálása, valamint a munkaidőkeret három évre történő kiterjesztésének a lehetősége egyaránt ellentétben áll az irányelvvel és ugyan így ellentétben a német Munkaidőtörvényvel, az „Arbeitszeitgesetz”-cel is. Ennek oka, hogy az irányelvvel összhangban rendezi a német jog a referencia időszakot, mind pedig a rendkívüli munkavégzés maximális időtartamát, amely Németországban évi 129 munkaóra lehet. Mint már jeleztük, hasonló a helyzet a többi nyugat-európai államban is, azzal a különbséggel, hogy egyes nyugat-európai államokban – főleg az autógyártásban – lehetőség van az évi munkaóra maximumot felvinni 400 órára, de csak ágazati kollektív szerződés lehetősége esetén és még ilyenkor is külön meg kell állapodni a munkavállalóval, aki az ilyen túlóra-vállalási megállapodást bármikor felmondhatja. Ez vonatkozik Németországra is, mely országot azért érdemes kiemelni, mert e módosítás a német autóipar magyarországi összeszerelő üzemének a kívánságára történt.

Mindezt összehasonlítva a 2003/88 EK irányelvvel, amely a munkaidőkeret maximumát egészen szűk területen a munkáltató közeli hozzátartozójának és az időnyomlás, valamint az ügyeleti jellegű (beleértve a készenléti jellegűt is) munkavégzésre 12 hónapban, illetve 52 hétben állapítja meg.¹⁵ Ebből egyértelműen látható, hogy a 2018 decemberében meghozott Mt.-módosítás¹⁶ nem áll összhangban az irányelvvel és a munkavállalók részére jóval hátrányosabb. Ha pedig összehasonlítjuk a többletmunkavégzés korlátait legliberálisabban kezelő nyugat-európai államok szabályaival, akkor azt látjuk, hogy az Egyesült Királyságban a munkaidőkeret maximum 17 hét, ami a körzeti munkaügyi hatóság engedélyével a körzet területén 26 hétre felemelhető, a munkavállalóval történő megállapodással pedig a munkavállaló részéről történő bármikori felmondás mellett 52 hétre meghosszabbítható.¹⁷ Norvégiában a munkáltató által alkalmazható munkaidőkeret akkor lehet 52 hét terjedelmű, ha erre ágazati és annak alapján vállalati kollektív szerződés felhatalmazza.¹⁸ Hollandiában a munkáltató és a munkavállaló maximálisan egy éves időtartamra köthetnek munkaidőkeretre és ezzel egyező időre történő elszámolásra megállapodást, amelyet a lejárat után a felek módosíthatnak és a módosítás alapján újabbat köthetnek. Ezen kívül módosítást és megszüntetést menet közben is a felek bármelyike is javaslatot tehet. Ennek figyelembevételével mind a módosításra, mind a megszüntetésre közös megegyezéssel kerülhet sor.¹⁹

Összehasonlítást téve a közép-európai régió négy, velünk egy időben unós taggá vált államával, a lengyel „*kodex pracy*” (Mt.) szerint a munkaidőkeret maximum négy hónap lehet, míg a cseh „*zakonnik prace*” (Mt.) a munkaidőkeretet 4-től hathétig terjedő keretben állapítja meg,²⁰ vagyis a nyugat-európai megoldást követi. Ezzel szemben a román „*codul muncii*” (Mt.) alapján a munkaidőkeret maximális hossza 52 hét lehet.²¹ A szlovák jogi rendezés kísértetiesen hasonlít a többletmunkavégzés korlátait tágító 2018 decemberében meghozott és 2019 január 1-jével hatályba lépett Mt.-módosításhoz. Ugyanis a szlovák „*zakonnik prace*” (Mt.) a magyar Mt.-hez hasonlóan a rendes munkaidőt napi 8 és heti 40 órában szabályozza, a túlmunka évi korlátját főszabályképpen a magyar szabályozáshoz viszonyítva jóval alacsonyabban, 150 munkaóránál állapítja meg, amelyet azonban a legújabb magyar jogi rendezéshez hasonlóan a munkáltató a munkavállaló beleegyezésével évi 40 munkaórára felemelhet. Ezzel összefüggésben azonban sem ágazati, sem vállalati kollektív

¹⁵ Eredetileg kimondva: 93/104. EK. ir. elv17.cikkelye. (4). bek.-ben, jelenleg hatályosan pedig: 2003/88. sz. EK. ir. elv 16. cikkelyében, az eltérési lehetőségeket a heti 58 órás munkaidőre a 17. cikkely tartalmazza.

¹⁶ 2018: CXVI. tv.

¹⁷ . a 3. sz. jegyzetet

¹⁸ AUNE, Helga – MO, Preben Haugmagen: Arbeitsrecht in Norwegen, Rz. 1-64. In: HENNSLER – BRAUN, 221–223. p.

¹⁹ HOOGENDORN, Marine – ROGMANN, Julia N.: Arbeitsrecht in Niederlanden. Rz. 54-62. In: HENNSLER – BRAUN eds.: *Jura Europea*, 781–788.

²⁰ TUCHOTKA, Julia Cimoch – MALINOVSKA-HYLA, Monika (2006): Arbeitsrecht in Polen. Rz. 37-52. In: HENNSLER – BRAUN eds.: *Jura Europea*, 1009–1011.; LINHART, Tomas – RADIN, Ranic: Arbeitsrecht in Tschechien.. Rz. 20–31.: 562., 262/2006. Zakonnik prace

²¹ VALLASEK Magdolna: *Román munkajog. Az egyéni munkaszerződés.* Forum Iuris, 2017. 89-91. 55/2003. CodulMuncii.

szerezésről a legújabb magyar szabályozáshoz hasonlóan ugyancsak nincsen szó.²² A többletmunka korlátainak a legújabb magyar szabályozáshoz hasonló jogi rendezése nem meglepő abban a gazdasági összefüggésben, hogy mind a két országban a német autóipar komoly gyártó üzemekkel rendelkezik.

Mind ebből kitűnik, hogy az Mt.-nek ez a legújabb módosítása kirívóan munkavállaló ellenes és egyáltalán nincs összhangban az irányelvvel. Munkavállalóellenes és nem áll összhangban a nyugat-európai államok megoldásaival annak ellenére sem, hogy az eredeti törvényjavaslattal szemben, amely a többletmunkát a munkáltató egyoldalú döntésétől tette volna függővé, a törvény végül is ezt a munkavállalóval történő megállapodásra bízta. Szociálpszichológiailag azonban a helyzet az, hogy a munkáltató az erősebb fél és ha a munkavállaló nem hajlandó a munkáltató kezdeményezésére ilyen megállapodást kötni, vagy pedig ha él a többletmunka vállalásának bármikori felmondási lehetőségével, a munkáltató megtalálja annak a módját, hogy akár a munkaviszony megszüntetésével a munkavállaló visszalépését megtorolja.

Hogy mennyire reális ez a félelem, utal rá az, hogy az Mt. előző évi tervezete még azt tartalmazta, hogy a munkáltató dönt a tekintetben, hogy a többletmunkát pénzben, vagy szabadidő adásával ellentételezi. Mivel ezzel sem a szakszervezetek, sem a munkavállalók nem értettek egyet, a javaslat helyett a törvénybe az került be, hogy a felek kölcsönös megállapodásától függ, miszerint az ellentételezésre az Mt.-ben meghatározott túlmunkapótlék fizetésével, vagy pedig arányos szabadidő kiadásával kerül sor. A gyakorlat azonban kimutatta, hogy a megállapodás kimenetelét minden esetben a munkáltató akarata döntötte el. Ezért kell fenntartással viszonyulni ama rádiónyilatkozathoz, hogy a többletmunkával összefüggő megállapodásnak a munkáltatóval történő megkötésénél a munkavállaló szabad akarata érvényesül. Ez akkor lenne megnyugtató módon igaz, ha az ilyen megállapodás az ágazati szakszervezeti szövetségek és az ágazati munkáltatói szövetségek létesülő kollektív szerződés alapján – miként ez a nyugat-európai államokban is érvényesül – azok keretében kerülne megkötésre az ágazati kollektív szerződés felhatalmazása alapján a vállalatnál képviselőt ellátó egy vagy több szakszervezettel megkötött cég-kollektív szerződéssel lehetővé tett egyes munkavállalókkal történő többletmunka elvállalására irányuló bármikor felmondható megállapodás. A többletmunka ellentételezésével összefüggésben a kormányfő a Kossuth Rádió reggeli szokásos interjújában azt közölte, hogy a munkáltató a többletmunkát a munkáltató havonta köteles elszámolni és túlmunkapótlék formájában a következő hónapban köteles kifizetni. Erre azonban az Mt.-ben előírás nincs. Az Mt. az elszámolási időszakot megemlíti a munkaidőkerettel együtt, amelynek nyugat-európai államokban alkalmazott és már bemutatott rövid időszakok lejárta alkalmával kerül sor a referencia időszak elszámolására. Ebből okszerűen következik az, hogy annak az Mt.-ben történő kimondása hiányában,

hogy a munkaidőkeret hosszától függetlenül a teljes elszámolásra és kifizetésre, ideértve a pótlékokat is, havonta kell sort keríteni, nem lehet jogellenesnek tekinteni, ha a munkáltató abban az esetben, ha nála a munkaidőkeret három év, a végleges elszámolást és a túlmunkapótlékokat is a hároméves munkaidőkeret lejártával rendezzi. Ez esetben pedig fennállhat annak a veszélye, hogy időközben a munkáltató fizetésképtelenné válik és a pótlékoknak legfeljebb csak egy része kerül kifizetésre a bérgarancia alapból, de csak akkor, ha a munkáltatónak a munkavállaló felé alapér tartozása nincs. Ezért, hogy a kormányfő természetjogilag megalapozott álláspontja tételes-jogilag érvényre tudjon jutni, szükséges lenne az Mt.-t azzal kiegészíteni, hogy az elszámolási időszak és a teljes bérkifizetés havi intervallumokhoz kötött, a túlmunkapótlékokat pedig pénzben kell elszámolni és kifizetni, kivéve, ha a munkavállaló az elszámolási időszakban végzett túlmunka után azzal arányos szabadidőt kér.

Mind ezt figyelembe véve és tekintettel arra, hogy ez a 2018. év decemberében megvalósított Mt. módosítás komoly ellenállást váltott ki a munkavállalói társadalomban és a szakszervezeteknél, annak érdekében, hogy a kormány ne járatodjon le és ne veszítse el a hitelét a választók körében, helyes lenne e módosítást visszavonni. Ezzel együtt egy új módosítást a parlament elé terjeszteni, amely arra adna lehetőséget, hogy bizonyos ágazatokban a kormánnyal és a szociális partnerekkel előzetesen leegyeztetve egyedi, vagy ágazati kollektív szerződéssel lehetne rendezni a Magyarországon működő német autóiparral e kérdést oly módon, hogy az az európai uniós irányelvnek is megfeleljen. Mind ez azért is indokolt lenne, mert több Magyarországon telephellyel rendelkező külföldi cég és magyar vállalat – többek között a MÁV is – már jelezte, hogy nem kíván élni az új törvény adta lehetőségekkel.²³

A Kormány és a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVI. törvény javaslatát betervező *Kósa Lajos* hiába állítja, hogy ez a törvénymódosítás a munkavállalók számára kedvező, mert a munkavállalók a többletmunkavégzés lehetőségével nagyobb jövedelemhez tudnak jutni. Ez így igaz. Akadnak ugyanis olyan munkavállalók, akiket elbűvöl a nagyobb kereseti lehetőség és nem törődnek az egészségükkel. Vannak, akik hajlamosak két végéről égetni a gyertyát és nem gondolnak annak egészségügyi következményeire. Visszatekintve a történelemre, ezért is vezette be *Bismarck* kezdeményezésére a XIX. század harmadik harmadában Németország, majd példáját követve valamennyi európai állam a kötelező nyugdíj és egészségbiztosítást, mivel élete első felében egészségesen senki nem gondol korosodásával vagy esetleges későbbi betegségével járó keresésképtelenségére és nem gondol arra, hogy jó lenne ilyen helyzetekre öngondoskodás útján tartalékolni, vagyis önkéntes biztosítást kötni. Hasonló szociálpszichológiai helyzet áll fenn a többletmunkák túlvállalása esetében is. Ráadásul azokat, akiket elvakít a pénz és amellet önzöek is, gátlástalanul ki fogják szorítani szerényebb munkatársaikat a többlet-munkavállalás lehetőségéből. Ez az egyénre nézve

²² MARKECOVA Jana – LIMANOVA, Katerina: Arbeitsrecht in Slovakischen Republik. Rz. 47–50,52. In: HENNSLER – BRAUN eds.: *Jura Europea*, 1344–1346.

²³ Magyar Hírlap 2019. január 25-ei szám 11. o.

jelentkező szociálpszichológiai veszély, ami a munkahelyi környezetet és közérzetet jelentős mértékben ronthatja, ami könnyen az üzem gazdasági eredményének a visszaeséséhez vezethet. Nem véletlen ezért, hogy a nyugat-európai államok szinte mindegyikében rendkívüli felmondási ok a munkahelyi légkört antiszociális módon törtetés, aminek növekedésére e törvénymódosítás következtében számolni lehet.

Ezen kívül szociál-, család-, és jogpolitikai szempontból is aggályos e törvénymódosítás. Azzal ugyanis, hogy a munkavállalók a többlet-munkavégzés lehetőségével élve, vagy ilyen munkára rászorítva kevesebbet lehetnek majd a családjukkal, ha pedig a többletmunkától kifáradva otthon tartózkodnak, türelmetlenné válnak családtagjaikkal, házastársukkal és gyermekeikkel. Ez könnyen a házastársi kapcsolat megromlásához, elidegenedéshez, sőt váláshoz, valamint a szülő-gyermeki kapcsolat megromlásához vezethet. Ezért a 2018. évi CXVI. törvény szembe megy a Kormány családpolitikájával és nem segíti elő a népszaporulat növekedését sem. A munkahelyi túlhajtás ugyanis a nemzési és a fogamzási potencia csökkenéséhez vezet, a rossz családi légkör pedig a lemenők morális, fizikális és szellemi fejlődését veszélyezteti.

A Kormány igen pozitív család-, és népesedési politikájának eredményességét nagy mértékben veszélyezteti a gépjárműveket és a fémipari termékeket gyártó cégeknél kialakulóban lévő az a gyakorlat, amely szerint a megrendelések alakulásától függő negatívba forduló termelésingadozások vagy a műszaki hibából eredő átmeneti leállások során az ún. „*mínuszos munkaórákat*” nem az állásidőnek megfelelő alpmunkabéreként, hanem az átlagkeresetnek megfelelően számolják el, de „*visszadolgoztatják*” a munkaidőkeret időszaka alatt. Ez azt jelenti, hogy a működés szünetelésével arányosan, túlórapótlék fizetése nélkül a munkakiesést, vagyis lényegében az állásidőt ledolgoztatják. Ez annyiban problematikus, hogy a munka szünetelésének az ideje alatt is a munkavállalónak a munkahelyen kell tartózkodnia, ezért a visszadolgoztatás idejét túlórapótlék mellett kellene elszámolni. Problémát jelent még az is, hogy az ilyen okok miatt felhalmozódott „*mínuszos munkaórákra*” eső bért, ha a munkavállalóval nem tudják ledolgoztatni a munkaviszony időközi megszűnése miatt, a cég a felhalmozott „*mínuszos munkaóráknak*” a le nem dolgozott arányos részét pénzben a munkavállalótól visszaköveteli.²⁴ Ez pedig összekapcsolódhat a fentebb már említett helyzettel, amikor a munkavállaló a munkáltatóval a többletmunkaóra vállalásra megkötött megállapodását felmondja vagy ilyen megállapodás megkötésére irányuló munkáltatói kezdeményezést visszautasítja és emiatt a munkáltató más indokot keresve felmond, vagy felmondással és a felmondás következtében le nem dolgozásra kerülő „*mínuszos munkaóra*” mintegy előlegként kifizetett bérét visszaköveteli.

A Napi. hu-nak nyilatkozó Neup-ton Zsolt munkajogi szakjogász közlése értelmében eddig hozzátétőlegesen 25-50 ilyen ügy került a munka-, és közigazgatási bíróság elé. Eme ún. „*mínuszos munkaórák perében*” kialakult bírói gyakorlat nem egységes. Elsőfokon több a munkavállalóknak igazat adó gyakorlat, mely szerint állásidőként kell elszámolni az ilyen le nem dolgozott időket és a fizetésekből történő utó-

lagos levonás nem más, mint jogalap nélküli gazdagodás a munkáltató részéről. Magam is ezt az elvet vallom és ezt a gyakorlatot tartom helyesnek. Ugyanakkor egyre több olyan másodfokú ítélet születik a törvényszéken, amely a munkáltatónak ad igazat, utalva arra, hogy a munkavállaló az elszámolási időszak letelése előtti kilépése esetén megüti a visszadolgoztatást és ezzel a vég sérelmére ő gazdagodik jogalap nélkül. Ez a gyakorlat a mostani neoliberais angolszász jogelméletben kezd uralkodóvá válni az eddigi kontinentális európai jogelmélettel szemben, az az álláspont, hogy a munkaszervezés és az üzem-működtetés nemcsak az üzembirtokos kockázata, hanem ez kockázat megoszlik a munkáltató és a munkavállaló között. Jóllehet, a helyes álláspont az, hogy az üzemi kockázat a munkáltatóé, de ha az munkáltatóval megosztásra kerül, akkor is az ilyen törvényszéki gyakorlat kialakítása akkor is jogsértő, mivel a kockázatot teljes egészében a munkavállalóra, a gyengébb félre hárítja, ami abszurdum. Abszurdum továbbá az is, hogy az AUDI győri leányvállalata a Volkswagennek kirendelt mintegy 500 munkavállalóját a Volkswagennek a 2016-2017-es gazdasági válság miatt visszaküldte az AUDI-nak, kiket az AUDI visszavett, viszont saját magának akarja ledolgoztatni a Volkswagennél felgyülemlett „*mínuszos munkaórákat*”.²⁵ Lassan úgy tűnik, hogy Magyarországon legalizálni fog Berke Gyula ultra-neoliberais álláspontja, amit a pár évvel ezelőtt a Magyar Munkajogi Társaság visegrádi konferenciáján kifejtett, hogy a szociális munkabérezésről ideje lenne áttérni a csak a tényleges munkavégzésért járó bérezésre. Sokkal tisztességesebben jár el ezen téren az ARCON-KÖFÉM amerikai-magyar székesfehérvári fémipari vállalat, amely a géphibákból eredő állásidőket az állásidőre vonatkozó alpmunkabéren kifizeti, a „*mínuszos munkaidőket*” pedig túlóra-elszámolás mellett dolgoztatja vissza.²⁶ Ennek ellenére valamennyi esetben az állásidőnek a munkáltató üzemi kockázataként történő értékelését és ennek alpmunkabérral történő elszámolása helyett később ledolgozandó átlagkeresettel történő elszámolásának ez az újabb gyakorlata, ha a dolgozás előtt szűnik meg a munkaviszony, a visszakövetelés a családot hozhatja nehéz anyagi helyzetbe. Ez pedig leronthatja a Kormánynak a gyermekvállalásra irányuló azokat az anyagi ösztönzéseit, amelyeket Orbán Viktor éwertékelő beszédében 2019. február 12-én bejelentett. Azzal pedig, hogy a munkakiesés ideje alatt is a munkavállalónak a munkahelyen kell tartózkodnia, majd pedig ezt túlórában le kell dolgoznia, a munkáltató a munkavállaló pihenőidejéből és a családi magánéletéből veszi el az időt, ami a népesedéspolitikájának a hatékonyságát gyengíti.

Ezek a problémák kissé másképpen, de fenn álnak a közszolgálatnál is. Az ugyancsak december végén megalkotott és 2019 januárjával hatályba lépett, a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény XVIII. fejezete a kormánytisztviselők alapszabadságát a közszolgálati tisztviselői törvényben²⁷ biztosított 25 napról lecsökkentette 20 napra, a korábban a részükre is a besorolási cím alapján biztosított

²⁵ uo.

²⁶ Balogh Zoltán hibaelhárító mérnöktől kapott információ, 2019. febr. 10.

²⁷ A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény.

²⁴ A Napi.hu 2019. február 4-ei hírközlése az AUDI győri vállalatától.

11 napi maximális pótszabadság 9 napra csökkent le, a szakmai vezetői pótszabadság pedig a vezetői hierarchiától függően maximálisan a korábbi 13 naphoz képest 12 napra. Bár a munkaidő továbbra is főszabályként napi 8 és heti 40 óra, azonban a kötelezően bevezetett 4 hónapig terjedhető munkaidőkerettel a munkakeret időszakára rendszeres jelleggel napi 12 és ennél fogva heti 60 órára is felemelhető, a már kialakult gyakorlat azonban azt mutatja, hogy a napi munkaidő a kormánytisztviselők esetében napi 9 és heti 45 órára emelkedett. Ezt informális úton a Miniszterelnöki Hivatalt korábban vezető miniszter, *Lázár János* már bevezette.²⁸

Ezen túlmenően jogpolitikailag is elfogadhatatlan az olyan jogalkotás, ahogy ez a törvény is megszületett. A Kormány ugyanis a szociális partnerekkel történő országos érdekegyeztetést kikerülve megbízást adott annak a két ügyvédi iroda egyikének, amelyik ugyancsak a szociális partnerekkel történő előzetes egyeztetés nélkül, szintén hasonló megbízás mellett alkotta meg az Mt.-t, ugyancsak elsődlegesen a munkáltatói érdekek figyelembevételével, ami adódik abból is, hogy e két ügyvédi iroda klientúrájának a többségét munkáltatói cégek adják. Ezen kívül is ez a nemcsak a jelenlegi polgári kormány, hanem a most ellenzékben lévő bal-liberális kormány által is folytatott jogalkotási gyakorlat ellentétes a jogalkotásról szóló törvénnyel. Most egy ilyen jogalkotás az itt említett problémák összetettsége miatt különösen káros, mert Európát maguknak gyarmatosítani akaró transzatlanti neoliberális erők pont az európai uniós választások előtt ki tudják használni az e törvény megalkotásával gerjesztett konfliktust.²⁹ A híradásokból kitűnően mindezt a Kormány is látja. Ennek ellenére kitart eredeti álláspontja mellett. Ez mutatkozott meg azon a szakszervezetek által kezdeményezett konferencián, ahol a résztvevők kritikája az elmélet és a gyakorlat részéről egyaránt koncentráltan megfogalmazódott. Mindezek ellenére a törvény módosítás megalkotója kitartott a módosítás helytállósága mellett. Tudomásul és komolyan kellene venni azt a jogszociológiai és jogpolitikai szempontból fennálló és ezért feloldandó helyzetet, hogy míg egyik oldalról a magyarországi előállító telephelyekkel rendelkező autópári cégek pozitívan értékelték a törvény módosítást, munkavállalói oldalon viszont a többségi vélemény „*rabszolga törvénynek*” titulálja e módosítást. Jó lenne ezért ezt a jelentős mértékű véleménykülönbséget érdekegyeztetéssel és eredményeképpen jogszabály-módosítással feloldani. Érdemes elgondolkodni *Peschka Vilmos* nézetén, ki szerint, ha egy jogszabály nem áll összhangban a társadalmi többség értékítéletével, nem tudja elérni kitűzött célját.³⁰

Felhasznált szakirodalom

- AUNE, Helga – MO, Preben Haugmagen: *Arbeitsrecht in Norwegen*, Rz. 1-64. In: HENNSLER – BRAUN eds.: *Jura Europea*
- HART, Adrien – TAGART, Andrew (2011) : *Arbeitsrecht in Großbritannien*, Rz.28. In: Hennsler/Braun Hrsg. (2011): *Arbeitsrecht in Europa*. Otto Schmidt Verlag, Köln.
- HOOGENDORN, Marine – ROGMANN, Julia N.: *Arbeitsrecht in Niederlanden*. Rz. 54–62. In: HENNSLER – BRAUN eds.: *Jura Europea*.
- Jura Europae, Droit du travail—Arbeitsrecht, Edition Technique juris chasseurs*, Paris - C. H. Beck Verlag, München, I. 30.30-1.2
- KISS György (2010): *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, Justis Bt.
- LINHART, Tomas – RADIN, Ranic: *Arbeitsrecht in Tschechien*. Rz. 20-31.: 562., 262/2006. *Zakonik prace*
- MARKECOVA Jana – LIMANOVA, Katerina: *Arbeitsrecht in Slovakischen Republik*. Rz. 47-50,52. In: HENNSLER – BRAUN eds.: *Jura Europea*.
- MÉLYPATÁKI Gábor (2015): A munkaidő és foglalkoztatás kérdésköre különös tekintettel a vasárnapi munkavégzés tilalmára, *HR és Munkajog*
- NEUMANN László – NACSA Beáta (2005): A magyar alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, In: PONGRÁCZ László szerk. (2005): *Foglalkoztatást elősegítő munkaiügyi kutatások. Munkaiügyi Kutatások*. Budapest, Munkaiügyi Kutatások Szakmai Műhely.
- PESCHKA Vilmos (1972): *A modern jogfilozófia alapproblémái*, Budapest, Gondolat.
- PESCHKA Vilmos (1979): *A jogszabályok elmélete*, Budapest, Akadémiai Kiadó.
- PRUGBERGER Tamás – TÓTH Hilda (2001): *A munkaidő és a pihenőidő szabályainak érvényesülése a gyakorlatban*. Valóság 2001/1.
- PRUGBERGER Tamás (2008): Munkavállalói biztonság a globalizációban. *Valóság*, 2008/2.
- PRUGBERGER Tamás (2011): A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság várható új jogi szabályozásának kérdéséhez. *Jogtudományi Közlöny*, 2011/11.
- PRUGBERGER Tamás (2015): Problématiskus vonások a munkajog egyes intézményeinek de lege lata és de lege ferenda szabályozása terén. *Advocat*, 2015/1-2. sz.
- TUCHOTKA, Julia Cimoch – MALINOVSKA-HYLA, Monika (2006): *Arbeitsrecht in Polen*. Rz. 37–52. In: HENNSLER – BRAUN eds.: *Jura Europea*.
- VALLASEK Magdolna (2017): *Román munkajog. Az egyéni munkaszerződés*. Forum Iuris, 2017. 89-91. 55/2003. CodulMuncii

²⁸ PRUGBERGER Tamás (2015): Problématiskus vonások a munkajog egyes intézményeinek de lege lata és de lege ferenda szabályozása terén. *Advocat*, 2015/1-2. sz. 8.

²⁹ A jogalkotásra vonatkozó mindkét politikai irányvonalnak szóló kritika tőlem származik – P. T.

³⁰ PESCHKA Vilmos (1972): *A modern jogfilozófia alapproblémái*, Budapest, Gondolat, 334., PESCHKA Vilmos (1979): *A jogszabályok elmélete*, Budapest, Akadémiai Kiadó, 200.