

„RABSZOLGATÖRVÉNY” – JOGI ELEMZÉS ÉS A PERSPEKTÍVÁK

„SLAVE ACT” -LEGAL ANALYSIS AND PERSPECTIVES

KERTÉSZ Gábor

Kulcsszavak: *munkajog, munkaidőkeret, túlmunka, maximális munkaidő*
Keywords: *labour law, working time frame, overwork, maximum working time*

JEL kód: J24, K31

<https://doi.org/10.33565/MKSV.2020.01.05>

ÖSSZEFOGLALÓ

Magyarország 2018 december közepén hirtelen címdalra került be a nemzetközi hírekbe. Bár a marketing azt tanítja, hogy a „negatív reklám is reklám”, jogászként az a véleményem, hogy az érdekes című hírek mögött érdemes alaposan megvizsgálni a tényhelyzetet is üzleti döntéseink meghozatala előtt. A hír alapja a Munka Törvénykönyvének a módosítása, melyet a médiában „Rabszolgatörvény” néven neveznek. A nemzetközi média által közölt demonstrációk és atrocitások egy az Országgyűlés által frissen elfogadott, de a köztársasági elnök által még ki nem hirdetett jogszabálynak a média egy része által interpretált tartalma miatt robbantak ki. Mit mond ki az új szabály, rabszolgaként dolgoztathatóvá válnak a munkavállalók, vagy megkönnyíti az emberek gyarapodásának lehetőségét azáltal, hogy többet tudjanak dolgozni azért, hogy több pénzt keressenek? Az állampolgárok-munkavállalók érdekeit figyelembe véve csak a törvény elfogadása-elutasítása között lehet választani, vagy az új rendszernek a jog és a gazdaság saját működési logikáját felhasználva van harmadik lehetősége is, esetleg csak egy kis „finomhangolást” kell az új rendszeren végrehajtani? Ezért az üzleti életben jelentős versenyelőnyt tud jelenteni, ha találunk egy a rendszerrel konform, azt nem sértő, de a megoldás újszerűsége miatt korábban ismeretlen és hasznos megoldást.

SUMMARY

In the middle of December 2018, Hungary has suddenly appeared in the headlines of international news. Although marketing teaches that “all PR is good PR”, as a lawyer I think it is worth examining the facts behind the catchy headlines well before making our business decisions. The news is based on the amendment of the Labour Code, which is called the „Slavery Act” in the media. The demonstrations and atrocities reported by the international media have broken out as a result of the interpretation of the amendment by some part of the media, which was recently adopted by Parliament. The President of Hungary promulgated the act when this article was completed. What does the new amendment say? Could an employee become a ‘slave’ of the employer, or rather it would help people’s prosperity by allow them to work more to earn more money? Considering the interests of the citizens/employees can the choice between adoption or rejection of the law be the only possibility, or does the new system also have a third possibility using the law’s and the economy’s own logic, and should only a small “fine-tuning” be implemented on the new system?

BEVEZETÉS

Magyarország 2018 december közepén hirtelen címdalra került be a nemzetközi hírekben. Bár a marketing azt tanítja, hogy a „negatív reklám is reklám”, jogászként az a véleményem, hogy az érdekes című hírek mögött érdemes alaposan megvizsgálni a tényhelyzetet is üzleti döntéseink meghozatala előtt. A felsőoktatásban a legelső jogi bevezető kurzusokon megtanítjuk a hallgatóknak, hogy a közzétett jogszabályok mindenki számára ismertnek feltételezettek. A nemzetközi média által közölt demonstrációk és atrocitások egy az Országgyűlés által frissen elfogadott, de a köztársasági elnök által még ki nem hirdetett jogszabálynak a média egy része által interpretált tartalma miatt robbantak ki. Mit mond ki az új szabály, rabszolgaként

dolgoztathatóvá válnak a munkavállalók, vagy megkönnyíti az emberek gyarapodásának lehetőségét azáltal, hogy többet tudjanak dolgozni azért, hogy több pénzt keressenek? Magyarország Országgyűlése 2018. december 12. napján elfogadta a T/3628 számú „a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról” szóló törvényjavaslatot, ami a törvényhozási vita során a „Rabszolgotörvény” címet kapta az ellenzéktől és a média egy részétől. A továbbiakban a törvényjavaslat számával, vagy a hirtelen rajta ragadt „nickname”-mel hivatkozom rá.

A törvényjavaslat november 20-i benyújtását követően intenzív, szenvedélyes vita alakult ki a törvényjavaslatról előbb a média felületein, majd az Országgyűlésben is. Magyarországon az 1989-es rendszerváltás óta az a gyakorlat, hogy a törvényjavaslatokat zömmel a kormány terjeszti be az erre kialakított minisztériumi előterjesztési, hatásvizsgálatot is magába foglaló előkészítő folyamat lezárásaként, kialakítva így a törvényjavaslat alapos indokolását. A vizsgált törvényjavaslatot viszont nem a munkaügyekért felelős minisztérium, hanem két egyéni képviselő önállóan nyújtotta be. A parlamenti többség az ellenzéki módosító javaslatokat obstrukciós technikának érzékelte és ennek megfelelően kezelte. Ebben az intenzív vitában a plenáris ülési jegyzőkönyvek tanúsága szerint a törvényjavaslat tartalmával kapcsolatos érdemi, szakmai vitára nem, kizárólag politikai vitára került sor; összesen több mint öt óra időtartamban. Az ülésterem szobrai és berendezése rég láttak olyan viselkedéseket, de láttak már drasztikusabbakat is, mint amilyen a törvényjavaslat zárószavazása idején alakultak ki. Hasonló esetek a legtöbb demokratikus állam történetében vannak. Elgondolkodtató, hogy az angol parlament alsóházának üléstermében ma is jól látszanak a padsorok előtt a vörös vonalak, amiket a képviselőknek a viták alatt nem szabad átlépniük, mert a vonalak eredeti megrajzolásakor a képviselők által használt kardokkal ilyen távolságból már nem tudták elérni egymást.

Az ember személyiségében az értelem és az érzelem együtt van jelen. Ezért bármennyire is művelt, intelligens emberek vagyunk, előfordulnak olyan helyzetek, amikor egy adott kérdésre heves érzelemnyilvánítással reagálunk. Az ilyen érzelemkitörés után viszont már újra a logika talaján tudunk kommunikálni, érvelni, ha a vitapartner is – esetleg a mi érzelemkitörésünk miatt – nem kerül hasonló felfokozott érzelmi állapotba. A világsajtó az elmúlt évtizedben is több ilyen esetet közvetített, a magyar parlament előtt ekkoriban volt hosszantartó tüntetés, a XIX. század második felében éles lőfegyver használatára is volt példa az ülésteremben. Az indulatok lecsengésével a vitákat mindenhol le lehetett csitítani és logikus tárgyalással mindkét fél által elfogadható konszenzus alakítható ki.

A vonatkozó törvényt módosítás lényege, a különböző politikai közszereplők médiában megjelenő interpretációja alapján a következőképpen foglalható össze. A kormánypárti vélemény szerint a módosítás lehetővé teszi a munkavállalóknak, hogy többet tudjanak dolgozni, ha többet akarnak keresni; míg az ellenzéki vélemény szerint az új szabály kvázi rabszolgává teszi a munkavállalót, akit végeletekig ki lehet zsigerelni és a többletmunka utáni bért csak három év múlva kapja meg.

A kérdés a médiakommunikáció révén a hazai közélet meghatározó részévé vált és nemzetközi szinten is megjelent. Az alábbiakban jogi módszerrel elemzem az elfogadott, de még ki nem hirdetett törvényt.

SZAKIRODALOM FELDOLGOZÁS

Az elemzéshez a T/3628 számú törvényjavaslatot; a T/3628/6 számú, a Törvényalkotási Bizottság által készített Összegző módosító javaslatot; a T/3628/8 számú, a Törvényalkotási Bizottság által készített Egységes javaslatot; a Munka törvénykönyvének a zárószavazás napján hatályos szövegét; valamint a törvényjavaslat által uniós jognak való megfelelésként hivatkozott 2003/88/EK Európai Parlament és Tanács irányelvét használok. Az Egységes javaslat a törvényalkotási eljárás logikájából következően szövegszerűen megegyezik a hatályba lépett törvénnyel, azonban jelen cikkben, mivel a megalkotás kérdését vizsgálom, nem a végső, törvényben szereplő § számokat, hanem az adott Javaslatban szereplő § számokat tüntetem fel.

ANYAG ÉS MÓDSZER

A jogban különösen fontos a fogalmak egyértelmű tisztázása és rögzítése.

Miben változtak most a fogalmak és ezek definíciói?

A munkanap

A „naptári nap vagy megszakítás nélküli 24 óra” nem változott, csak az indokolás megfogalmazása módosult „a munkáltató működése”-ről a „munkarend beosztása”-ra az Mt. 87. §-ban a T/3628/8 2.§ szerint. Ez érdemi változást nem jelent, hiszen mind a „munkáltató érdeke” mind pedig a „munkarend beosztása” a munkáltató érdekkörébe tartozó kérdés.

A teljes napi munkaidő fogalma, az Mt. 92. § (1) bekezdésben meghatározott napi nyolc óra nem változott, ezt nem érintette a T/3628 törvényjavaslat.

A heti munkaidő felső határa, a Mt. 99. § (2) bekezdése szerint 48 óra, összhangban a 2003/88/EK irányelv 6. cikk b) ponttal, amely ugyancsak 48 órában maximálja a munkaidőt hét egymást követő nap vonatkozásában.

A pihenőidő

Főszabályként eddig azt a szabályt ismertük, hogy 6 munkával töltött nap után 1 pihenőnapot be kell osztani. Az eddigi szabály szerint a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók voltak, de hat munkanap után egy pihenőnapot be kellett iktatni, kivéve a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalókat, akikre külön nem mondott ki pihenőnap-kiadási szabályt a törvény, de azt jogszabály-értelmezéssel, a jogszabályban szereplő hivatkozások végigvezetésével meg lehetett határozni. A Mt. 105. § (3) és (4) összeolvasásával volt ez elvégezhető eddig, amely egyértelműen megmondta, hogy számukra is havonta legalább

egy pihenőnapot be kell osztani. A T/3628/8 7.§ ezt az Mt. 105.§ (3) bekezdésébe építve egyértelműen rögzíti.

A túlmunka

A Mt.109.§ (1) bekezdés eddigi szabálya szerint teljes napi munkaidő esetén naptári évenként 250 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. A T/36/28/8 8.§ ezt azzal egészíti ki, hogy „a munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján – a 250 órát meghaladóan – naptári évenként legfeljebb 150 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel”.

A frissen bevezetett „önként vállalt túlmunka” fogalmával a hagyományos munkajogi logikával nézve az lehet az elsődleges aggály, hogy a munkajog történetében azt látjuk, hogy a munkavállaló egyénileg, önállóan lényegesen kedvezőtlenebb alkupozícióban van a munkáltatóval szemben, mint szervezetten, ezért a hagyományos logika szerint magas lesz annak a rizikófaktora, hogy a munkáltató, valamilyen nem törvénytelen presszióval veszi rá a munkavállalót az általa elrendelt 250 felett további 150 óra túlmunka elvégzésében való megállapodásra.

A megkötött megállapodást csak év végére lehet felmondani. A szabály első pillantásra szükségszerű, hiszen a keret lezárásakor engedi a felmondást, azonban elfelejtjük, hogy az új szabály a munkaidőkeretet három évre emeli és a munkaidőkeret nincs szinkronban a naptári évvel, vagyis elszámolási szempontból teljesen lényegtelen, hogy a munkaidőkereten belül hónap végén, hónap közben, vagy év végén, de nem a munkaidőkeret végén történik a felmondás. Ezért, ha azt feltételezzük, hogy a törvényhozó szándéka az volt, hogy a munkaviszony csak a munkaidőkeret végére legyen felmondható, akkor ezt a szándékot a „megkötött megállapodást csak a munkaidőkeret végére lehet felmondani” fordulattal lehetett volna egyértelműen leírni.

A munkaidőkeret

A Mt. 93. § szerint a munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja. A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. Az eddigi szabály szerint a munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét. A T/3628/8 3. § úgy változtatja meg, hogy kollektív szerződés a munkaidőkeretet legfeljebb harminchat hónapban állapíthatja meg.

A munkaidőkeret harminchat hónapra növelése azért vet fel kérdéseket, mivel a T/3628/8 17. § rögzíti a 2003/88/EK irányelvnek való megfelelést, ami pedig 19. cikk második bekezdés utolsó fordulatában kimondja, hogy „a referencia-időszakot *(amely fogalom a magyar munkaidőkeretnek felel meg K.G.)* legfeljebb tizenkét hónapban rögzítsék”.

Össességében pozitív vagy negatív a változás a munkavállaló szempontjából?

- *Mikor lehet legtöbbet dolgoztatni a munkavállalót?*

A heti teljes munkaidő 40 óra. Egy évben 52 hét van. Teljes állásban a munkavállalót heti 40 óra munkavégzési kötelezettség terheli. A munkáltató elrendelhet évi 250 óra túlmunkát és ezen felül egyéni szerződéssel lehet vállalni évi további 150 túlórát. $(40 \times 52 = 2080) + 250 + 150 = 2480$

Eltérést nem engedő szabály a Mt. 99. § (1) bekezdés b) pont szerint, összhangban a 2003/88/EK irányelv 6. cikk b) ponttal, hogy hét egymást követő napon belül legfeljebb 48 óra munkára lehet a munkavállalót beosztani. A maximális évi 2480 óra pedig az 52 naptári hétre leosztva 47,69 órát ad, vagyis a heti munkaidő limit emelése nélkül is teljesíthető a túlmunka a heti munkaidő maximumra vonatkozó magyar és uniós szabály sérelme nélkül.

- A heti 48 órás limit éves szinten 2496 munkaóránál jön ki, ami a teljes munkaidőt figyelembe véve 416 óra túlmunkát jelent, melyet a T/3628/8 sem tesz lehetővé. Az egy év alatt ledolgozható órák száma növekedett, de az uniós jog által meghatározott maximumot (416 óra) nem érte el.
- Figyelemmel arra, hogy a munkaidőkeret harminchat hónapos (hároméves), így van elméleti lehetőség arra, hogy munkaidőkeret 155 db 48 órás munkahét alatt legyen ledolgozva és legyen egy teljesen „szabad hete” a munkavállalónak. 2480 (éves max. munkaóra) $\times 3$ (év) / 48 (heti munkaidő) = 155 . A „szabad hét” természetesen a törvény szerint járó fizetett szabadságon felül értendő.
- A „Rabszolgotörvény”-ről szóló vitában több helyről felmerült, hogy a munkavállaló csak 3 év múlva kapja meg a túlmunkáért járó bért, azonban a munkabér kifizetésére vonatkozó szabályokat a „Rabszolgotörvény” nevű módosítás semmiben nem változtatta meg, a Munka Törvénykönyve ezzel foglalkozó 136-137. és 154-158. § nem változott. Eszerint a munkabért havonta utólag kell kifizetni. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetében havibéres díjazás esetén a munkavállalónak – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – a havi alapbére jár; órabéres díjazás esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki [156.§ (1) bekezdés b) pont]. Ez tehát egy olyan, elméletileg a törvényi szabályok szerint fennálló lehetőség, ami már 2013. óta hatályban van, de eddig még nem merült fel olyan ügy, ahol a túlmunka díjának az éves munkaidőkeret lejártára való csúsztatása történt volna meg. Vagyis a jogszabály megadja azt a lehetőséget, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén is egyenlő munkabért kapjon a munkavállaló, hiszen így a munkaidőkeret lejártával az elvégzett munka és a kifizetett bér kiegyenlítődik. Egy hónapnál hosszabb munkaidőkeret használata esetében eddig is létező, bérszámfejtéssel megoldandó kérdés volt – és amíg lesz a munkabér-fizetési

gyakoriságnál hosszabb munkaidőkeret ez a kérdés mindig megmarad –, hogy ha a munkaviszony bármilyen okból a munkaidőkeret lejártá előtt szűnik meg, szükséges elszámolni az addig ténylegesen elvégzett munkát és kifizetett bért, és vagy a munkáltatónak kell még kifizetést teljesíteni, vagy a munkavállalónak kell visszafizetni a megkapott, de le nem dolgozott munkabért.

- Az új fogalomként megjelent „önként vállalt túlmunka” munkavállalónkénti egyéni letárgyalása felveti a munkavállaló tárgyalási pozíciójának romlását. A fogalom a törvényjavaslat vitája során módosító-javaslatként került be a szövegbe, az eredeti terv a munkáltató által elrendelhető túlmunka mennyiségét emelte fel 250-ről 400 órára.
- A munkajog története egyértelműen azt tanítja minden ország vonatkozásában, hogy a munkavállalói érdekképviseltek a munkavállalókra nézve kedvezőbb feltételeket tudtak elérni a munkaszerződés letárgyalása során a szerződés minden pontjában, mint mikor a munkavállalók egyénileg tárgyaltak. Ezért az a szabály, hogy az önként vállalt túlmunka tárgyában a munkavállalók egyénileg állapodnak meg a munkáltatóval, nem pedig a munkavállalói érdekképviselő tárgyal, a munkavállalók számára előre meghatározhatatlan mértékű rizikót jelent.
- A jelen módosítással nem érintett Mt. 156. § (3) bekezdés szerint a munkaidőkeret lejártát követően, ha a munkavállaló a szerződés szerint a munkaidőkeret egészére összesen járónál alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet számára a következő havi munkabérrel ki kell fizetni.
- A Törvényjavaslat általános indokolásának második bekezdésében az azt benyújtó képviselők leírják, hogy meglátásuk szerint a munka világában a jelenlegi Munka Törvénykönyve hatályba lépése óta a kollektív megállapodások szerepe korlátozott maradt, a törvényben rögzített kötelezettségeknek az egyes munkahelyekre való alakítása az adott munkaviszony szereplőinek érdekkörébe tartozik, ezért az ezekre vonatkozó szabályok meghatározását a jogviszony alanyainak megállapodására kell bízni. A munkavállaló érdekeit veszélyeztető rizikófaktor jelenik meg az új szabályban azáltal, hogy az önként vállalt túlmunka és azon belül a ténylegesen elvégzett túlmunka kifizetésére később kerül sor. Főszabály szerint havonta a munkaidőkeret tartalma alatt is a ténylegesen elvégzett munka alapján kell a bérszámfejtést végezni, azonban az egyes havi bérszámfejtések során esetlegesen bekövetkezett hibák korrigálására csak a keret lejártát követően kerül kötelezően sor, azonban a törvény lehetővé teszi ettől eltérő tartalmú megállapodás megkötését.

A fenti elemzésből látható, hogy a „Rabszolgatörvény” által hozott módosítások gazdasági szempontból – mind országos makro-, mind vállalati és egyéni munkavállalói mikro szinten – pozitív irányú előremutató szabályokat hoztak, azonban az a filozófia,

amely az öngondoskodás egyéni autonómia elvével való gyakorlásával a munkavállaló saját önálló döntésére bízva az önként vállalt túlmunkáról szóló megállapodás teljes kérdését, a munkavállalók érdekeit hatékonyan képviselő érdekképviseletek kihagyásával, potenciálisan rizikót jelent a munkavállalók érdekeire. Azt, hogy ténylegesen sérülnek-e a munkavállalók érdekei, vagy ez megmarad a hipotetikus rizikó szintjén, most, közvetlenül az új törvény parlamenti elfogadása után nem lehet megválaszolni.

A Központi Statisztikai Hivatal legfrissebb adatai szerint 2018. decemberben (adatok közzététele: 05/12/2018) Magyarországon 4,2% volt a munkanélküliség a 15-64 éves korcsoportban, amely korcsoport létszáma 6.546.490 fő volt, vagyis országosan 274.952 személy volt munkanélküli. Ezzel szemben az ugyanekkor gyűjtött adatok szerint 53.605 betöltetlen álláshely volt országosan [KSH]. Eltekintve a munkanélküli populáció területi és végzettségi megoszlásának elemzésétől, azt érdemes megjegyezni, hogy mind a kormányzat, mind a munkáltatói oldal már hosszabb idő óta egybehangzóan munkaerő-keresleti piacról beszél. Az adatokat európai összehasonlításban nézve azt látjuk, hogy a munkaképes korúak között az uniós 67,8% arányhoz közeli, 68,7% a magyar foglalkoztatottság.

Munkaügyi szakemberek szerint, míg korábban egy kieső munkavállaló helyére könnyen tudtak nagyobb mintából új munkavállalót választani, addig mára a cégek sokkal jobban ragaszkodnak a meglévő dolgozókhöz. Abból a munkáltatói hozzáállásból, hogy ragaszkodnak munkavállalóikhoz, és hogy az azonos, vagy hasonló tevékenységet folytató termelő- illetve szolgáltató vállalatok telephelyei jellemzően egymástól az átlagember számára elérhető távolságban vannak, érdemes egy talán újszerű gondolat kísérletet megnézni. Régen, az 1990-es évekig az volt a minta, hogy a munkavállaló stabil legyen, ahol elkezdett pályakezdőként dolgozni, onnan menjen nyugdíjba. Mára ez gyökeresen megváltozott. Az ILO statisztikái szerint az EU tagállamokban az azonos vállalatnál eltöltött idő hossza 6,8 és 12,1 év között volt, Magyarországon pedig 8,8 év volt az átlag a 2014-es adatok szerint (Berg, 2015). Vagyis a dolgozók egyre mobilabbá válnak. Viszont a mobilitás nem csak úgy valósulhat meg, hogy a dolgozó otthagyja az egyik munkahelyet és átmegegy a másik munkahelyre, hanem – és ennek a gyakorlatnak Magyarországon több évtizedes hagyománya van – sok munkavállaló vállal ún. „másodállást”, vagyis egyszerre két munkáltatónak is végez munkát. Hogy ez „bilokáció” nélkül is megoldható legyen, a munkavállalónak mindkét munkahelyen beosztás szerinti munkarendben kell dolgoznia. Az Irányelv szerinti heti 48 óra öt napos munkahéttel számolva is matematikailag lehetővé teszi a két teljes állás párhuzamos ellátását összehangolt munkaidő beosztással és jó közlekedéssel.

A hatályos, mind az uniós, mind a magyar jogszabályok csak a munkáltatóra állapítanak meg egy munkavállalóra megállapítható maximális munkaidőt, azt sehol nem tiltja a jogszabály, hogy egy állampolgár-munkavállaló egyszerre két (vagy akár több) munkaviszonnyal rendelkezzen. A magyar adójog tudomásul véve ezt a gyakorlatot, külön szabályokat alkotott arra, hogy az állampolgár egyszerre csak egy munkaviszony

alapján igényelhesse a rá vonatkozó, neki járó szociális támogatásokat, de egy munkaviszony alapján mindenképpen igényelhesse.

Azokban a napjainkban egyre növekvő számú munkakörökben, ahol munkaerő-hiány van, a munkavállaló alkupoziója úgy is kihasználható, ha az első állásában önként vállalt túlmunka helyett – esetleg mellett – más munkáltatónál vállal állást úgy, hogy mind az új, mind a régi munkáltatóját ráveszi munkaidő-beosztása összehangolására.

Ez a munkavállalóra kedvező lehetőség nyilvánvalóan akkor áll fenn, ha az adott képzettségű munkavállalókból hiány van, és elérhető közelségben vannak a versenytárs, azonos végzettségű munkavállalót igénylő munkáltatók. Azokon a területeken, ahol munkaerő-túlkínálat van, a munkavállalók átképzése, vagy mobilitásának növelése, ismét egyéni helyzet mérlegelése alapján lehet a megoldás.

EREDMÉNYEK

A törvényjavaslat indokolása azzal támasztja alá az önként vállalt túlmunka egyedi munkaszerződés és nem a kollektív munkavállalói érdekképviseltek által kötendő kollektív szerződés körébe utalását, hogy annak szerepe Magyarországon korlátozott. Ezt a tényt Magyarország rendszerváltás utáni politikatörténetével foglalkozó munkák alátámasztják, azzal kiegészítve, hogy számos szakszervezet vezetése különböző mélységben összefonódott különböző politikai pártokkal, és így sokszor pártpolitikai érdekeket képviselő tevékenységet folytattak, míg klasszikus munkásérdek-képviselési tevékenységet jóval kisebb számban végeztek. Volt több példa is ilyen megmozdulásokra, köztük sikeresekre is, de azt is fontos megjegyezni, hogy a sikeres megmozdulások közül többet eredetileg a szakszervezetektől független, az adott esetre alakult civil szervezetek indították, a szakszervezetek később csatlakoztak hozzájuk, és szervezetük révén sokat tettek a megmozdulás által kitűzött cél eléréséért.

Az új törvény munkaidőre vonatkozó az uniós szabályokat – a munkaidőkeret maximális hosszára vonatkozó kivétellel – betartva azok felső határát el nem érve emelte meg 60%-kal oly módon, hogy ezt a 60%-ot nem a munkáltató rendeli el utasításban, hanem az a munkavállalóval egyedileg között szerződésben vállalható. Az ezen kiegészítő szerződésben vállalt túlmunka 36 hónapos, hároméves munkaidőkeretben számolható el, amely kiegészítő szerződés csak naptári év végére (a munkaidőkeret alatti évek végére is) mondható fel.

A jogalkotó ezen kiegészítő szerződés megkötését a felek autonómiájára bízta, nem beemelve a munkavállalói érdekképviseltek által a munkáltatóval kötendő kollektív megállapodások szabályozási körébe.

Az az új szabály, amely a munkaidőkeretet a felek szerződéses döntése alapján három évre emeli, nincs összhangban az EU jog szabályaival, mely a munkaidőkeretet legfeljebb tizenkét hónapban engedi meghatározni. A törvény többi rendelkezése az uniós joggal teljes összhangban van.

KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

A „Rabszolgotörvényt” a köztársasági elnök jelen cikk befejezésekor, 20/12/2018 promulgálta a 2018. évi CXVI. törvénnyel, ami a „munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról” címet viseli. A cikkben ennek ellenére nem a – T/3628/8 javaslattal szövegszerűen teljesen megegyező – új törvényre és annak paragrafus-számaira hivatkozom, hanem megtartottam az országgyűlési eljárás során kiforrott verziójú végső javaslat azonosító számait.

A törvény kihirdetése után felmerül a nem jogász hallgatóknak bevezető jogi tárgyban tanított alapvető szabálya a jogrendszernek, egy fikció, amely szerint a kihirdetett törvényeket minden jogalany ismeri. Ez a cikk az új szabály tartalmáról és az által lehetővé tett új lehetőségekről és rizikófaktorokról szól. Az, hogy a megismert új szabályt elfogadja a társadalom, vagy annak tartalmi módosítása érdekében kezd politikai mozgalmába, az sem nem a jog, sem nem a közgazdaság, hanem a futurológia tárgykörébe tartozik.

FELHASZNÁLT IRODALOM

Berg, J. (2015): Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century. International Labour Organization. <https://doi.org/10.4337/9781784712105>

KSH: Statisztikai tükör. 5/12/2018.

T/3628

T/3628/6

T/3628/8

2012. évi I. törvény

2018. évi CXVI. törvény