



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

Tárgy: **Törvényjavaslat benyújtása**

Benyújtó: **ismeretlen**

Törvényjavaslat címe: **A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénynek a rabszolgotörvénnyel összefüggésben megállapított alkotmányellenesség megszüntetése miatt szükséges módosításáról**

2021. évi törvény

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénynek a rabszolgotörvénnyel összefüggésben megállapított alkotmányellenesség megszüntetése miatt szükséges módosításáról

1. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 66. § (3) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

„b) a 99. § (3) bekezdése, a 109. § (2) bekezdése vagy a 135. § (3)-(4) bekezdése szerinti megállapodás megkötésének elutasítása vagy annak a munkavállaló általi felmondása.”

2. §

Az Mt. 94. §-a a következő (5)-(6) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése esetén a munkáltató legalább a már elrendelt munkaidőkeret végéig köteles a kollektív szerződésben a munkaidőkeret alkalmazásával összefüggésben a munkavállalók érdekében megállapított, a törvényi előírásokhoz képest többlettartalmat jelentő garanciális jelentőségű előírásokat teljes körűen alkalmazni, illetve az ilyen többletkezdvezményeket teljes körűen biztosítani.

(6) Ha a munkaidőkeret tartama az egy éves időtartamot meghaladja, a heti pihenőidő és a munkavállaló által teljesített rendkívüli munkavégzés átlagban történő elszámolása tekintetében tizenkét hónapot kell figyelembe venni.”

3. §

Ez a törvény a kihirdetését követő nyolcadik napon lép hatályba.

Általános indokolás

Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az Országgyűlés az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdéséből, M) cikkéből és a XVII. cikk (3) és (4) bekezdéséből fakadó mulasztásban megnyilvánuló alaptörvény-elleneséget idézett elő azáltal, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 94. § (3) és (4) bekezdésének együttes alkalmazása tekintetében nem alkotott olyan szabályokat, amelyek garantálnák, hogy a kollektív szerződésben rögzített, a munkavállalókat az akár harminchat hónapos időtartamra is megállapítható munkaidőkeret alkalmazásával összefüggésben megillető, a törvényi előírásokhoz képest többlettartalmat jelentő garanciális jelentőségű előírások vagy többletkezdmények a kollektív megállapodás munkáltató általi felmondása esetén a felmondást követően is teljes körűen érvényesüljenek.

Az Alkotmánybíróság több mint két év után kimondta: senkit nem lehet elbocsátani azért, mert nem vállalja az „önkéntes” túlmunkát.

Az AB szintén kimondta, hogy hiába hároméves a munkaidőkeret, a korábbi, maximum egyéves idő alatt kell a pihenőidő átlagának kijönnie, és a rendkívüli munkavégzéssel egy év után el kell számolni.

Végül az AB úgy döntött, hogy ha a kollektív szerződést 36 hónap alatt felmondja a munkáltató, attól még továbbra is érvényesülnie kell azoknak a többletgaranciáknak, amelyeket a szakszervezet „kialkudott” a 36 hónap elfogadásáért cserébe.

Az Alkotmánybíróság felhívja ezért az Országgyűlést, hogy jogalkotói feladatának 2021. július 31-ig tegyen eleget.

Jelen törvényjavaslat az Alkotmánybíróság felhívásának kíván eleget tenni azzal, hogy az előírt módosításoknak eleget tesz.

Részletes indokolás

1. §

Az Alkotmánybíróság döntése kimondta, hogy senkit sem lehet elbocsájtani azért, mert nem vállalja az „önkéntes” túlmunkát.

2. §

Az Alkotmánybíróság törvényhozói mulasztásnak minősítette, hogy az Országgyűlés nem alkotott olyan szabályokat, amelyek garantálnák, ha a kollektív szerződést 36 hónap alatt felmondja a munkáltató, attól még ugyanúgy érvényesülnie kell azoknak a többletgaranciáknak, amelyeket a szakszervezet kialkudott a 36 hónap elfogadásáért cserébe.

Az Alkotmánybíróság döntése szerint akkor is egy évhez viszonyítva kell elszámolni a heti pihenőidőket, ha ennél hosszabb időre szól a kollektív munkaidőkeret-megállapodás. Ez lehet a gátja annak, hogy egy munkáltató a harminchat hónapos munkaidőkeret esetén három éven belül akár hónapokon keresztül is aránytalanul sok munkára kötelezze a dolgozókat. Ezért hiába a három

éves munkaidőkeret, a pihenőidő átlagának egy év alatt kell kijönnie. Javaslatunk alapján a rendkívüli munkavégzéssel egy év után el kell számolni.

3. §

Hatályba léptető rendelkezés.