



**Köztársasági Elnöki Hivatal**

Sándor-palota, 1014 Budapest, Szent György tér 1–2.

Dr. Áder János Köztársasági Elnök úr  
részére

**Tisztelt Köztársasági Elnök Úr!**

Szakszervezetünk tagsága megdöbbenéssel szerzett tudomást arról, hogy az országgyűlés a Munka Törvénykönyvének módosítását a munkavállalók egyértelmű elutasítása ellenére elfogadta.

Szakszervezetünk kéri Önt, hogy a T/3628 számon benyújtott, a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális díjával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló előterjesztést az Alaptörvény 6. cikk (5) bekezdésében biztosított jogkörével élve, megfontolásra az Országgyűlésnek küldje vissza, az alábbi érveinket figyelembe véve.

A kifogásolt törvénymódosítás alapján a munkavállalóknak évente akár négyszáz órányi túlmunkát lehet, - de ismerve a munkavállalók és munkaadók közötti erőviszonyokat, *kellene* – teljesíteniük, ezzel lényegében bevezetve a hatnapos munkahetet. Hiába állítjuk ugyanis magunkat azzal, hogy a munkavállaló a munkáltatóval való megállapodás során egyenlő erőpozícióban van a munkáltatóval, az alá-fölérendeltségi viszonyok miatt ez nem így van, tehát az önkéntesség tartalmisága jelentősen torzul. Ráadásul a munkáltató – kihasználva a munkavállalók rászorultságát – tetszése szerint válogathat a túlmunkára jelentkezők közül, amely az adott munkahelyen belüli, megengedhetetlen „kenyérharchoz” is vezethet. Arról nem is beszélve, hogy amennyiben a munkáltató úgy gondolja, a módosító indítványban megbúvó lehetőséggel élve, létszámleépítést végrehajtva, azonos munkaóra-keretből gazdálkodhat. E logika mentén természetesen a munkahelyteremtés eddigi kedvező folyamata is megtörhet, hiszen a munkavállaló már a munkaszerződés aláírásával egy időben, „önként” elvállalhatja az akár négyszáz órányi túlmunkát.

Önmagában is aggályos, hogy évi kétszázötven óra túlmunkát a munkaadó a jelenlegi szabályok alapján egyoldalúan elrendelhet. Ebből adódóan egy esztendő alatt kötelező az érintett munkavállalónak nagyjából harminc nappal többet dolgoznia. Miközben a rendes munkaidőben foglalkoztatottaknak évente 250-255 napot kell munkában tölteniük. A tervezet szerint, éves szinten ez a plusz munkaidő akár ötven napra is növekedhetne.



A munkaidőkeret időtartama három évre emelkedhetne, - igaz hogy csak az adott munkáltatónál lévő érdekképviselőkkel kötött megállapodás alapján. Tapasztalataink szerint azonban kevés érdekképviselő bír olyan érdekérvényesítő erővel, amellyel a munkáltatói akaratnak ellen tudna állni. Ez pedig azt is jelenti, hogy a túlmunkával töltött idővel a munkaadóknak 36 hónapon belül kellene elszámolniuk, tehát megtehetik például azt, hogy akár két évig hatnapos legyen a munkahét, a túlmunkát pedig a következő esztendőben kiadják szabadidőben, s akkor a túlóráért a munkavállaló egyetlen fillért sem kap. Ez igazságtalan szabályozás kizárólag a munkáltató érdekeit szolgálja, még akkor is, ha alkalmazását érdekképviselői szervezettel való megállapodáshoz kötik.

A szabályozás álláspontunk szerint szembemegy egy 2003-as európai uniós irányelvvel is, amely szerint kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a referencia-időszakot – elszámolási időszakot – legfeljebb 12 hónapban rögzíthetik.

Magyarország aktív, munkavállalói korban lévő férfitársainak várható élettartama a KSH adataiból megismertek alapján körülbelül 65 év. Ez egybeesik az öregségi nyugdíjkorhatárral. A (rendkívüli) munkaidőnek emelése a várható élettartam tekintetében biztosan nem lehet kedvező hatása.

*„Valljuk, hogy együttélésünk legfontosabb keretei a család és a nemzet, összetartozásunk alapvető értékei a hűség, a hit és a szeretet” – ezt tartalmazza az Alaptörvény. A munka törvénykönyvének módosítása viszont a társadalmunk legfontosabb pillérét, a családokat is kikezdi, hiszen a megnövekedett munkatehernek köszönhetően a család tagjai alig találkozhatnak egymással.*

**Budapest, 2018. december 15.**

Bízva levelünk megértő fogadtatásában, üdvözlettel,



**Bárány Balázs Péter**  
elnök