

Radnay József

A munkaidő megszervezésére vonatkozó közösségi jogi szabályok alkalmazása a magyar munkajogban

A magyar munkajog szabályainak 1989-1992. évben történt kodifikálását követően 1994. január 2-án lépett hatályba az EK Tanácsának 1993. november 23-i 93/104/EK irányelve, amelyet 1996. november 23-ig kellett a tagállamoknak érvényesíteniük. Ezen irányelv helyébe 2004. augusztus 2. napjával a 2003/88/EK irányelv lépett.

Az 1992. július 1. napján hatályba lépett III. Mt-nek a munkaidőre vonatkozó szabályozása sok tekintetben követte a II. Mt-t. Eszerint

- a napi munkaidő általában 8 óra, munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása ennél rövidebbet is előírhat, készenléti jellegű munkakörben pedig napi 12 órát meg nem haladó munkaidőt is megállapíthat,
- a hajózásban, polgári repülésben meghatározott munkavállalók munkaidője kollektív szerződésben eltérően is szabályozható,
- a munkaidő heti, de legfeljebb éves keretben is meghatározható, ilyen esetben a napi munkaidő legfeljebb 12 óra lehet, és annak – az idénymunkát kivéve – nyolc hét átlagában a teljes munkaidőnek kell megfelelnie,
- a munkaidő-beosztást legalább egy héttel előbb és legalább egy hétre kell közölni a munkavállalóval,
- egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a napi munkaidő négy óránál rövidebb és – készenléti jellegű munkakört kivéve – tizenkét óránál hosszabb nem lehet,
- az ügyeletről, készenlétről a törvény nem rendelkezett.

E szabályozásban sokáig csupán kisebb változásokra került sor. Így például 1995. szeptember 1-jétől

- nem csak a hajózásban és a polgári repülésben, hanem a közlekedés meghatározott munkaköreiben foglalkoztatottak munka- és pihenőidejét kollektív szerződés eltérően szabályozhatta (az 1995. évi LV. törvény 34. §-ával módosított Mt. 117. § (4) bek., újraszövegezte az 1999. évi LVI. tv. 15. §-a), majd a közlekedést és az egészségügyet érintően a 2003. évi XX. tv. 17. §-a)
- annak a szabálynak fenntartása mellett, hogy a napi munkaidő nem haladhatja meg a 12 órát, kollektív szerződés a kéthavi munkaidőkeretet négy-, illetve hat hónapra emelhetette fel (az 1995. évi LV. törvény 35. §-ával módosított Mt. 118. § (3) bek.), majd
- 1999. augusztus 17. napjával az Mt. 118. §-a új (4) bekezdéssel egészült ki, amely szerint a folytonos munkarendben, illetve a munkaszüneti napon rendes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaidejét az általános szabályok szerint kellett beosztani (az 1999. évi LVI. törvény 16. §-ával módosított Mt. 118. § (4) bek.).

2001. július 1. napjával a munkaidő-fejezetet a 2001. évi XVI. tv. újból szabályozta. A főbb eltérések szerint

- a készenlét helyét a munkavállaló jogosult meghatározni, annak ideje alatt a munkavállaló köteles gondoskodni munkára képes állapotának megőrzéséről (Mt. 129. §),
- kollektív szerződés előírhatja, hogy a készenlétet követően nem illeti meg napi pihenő a munkavállalót, ha a készenlétet nem a munkáltató telephelyén töltötte el, majd utóbb a készenlétet követően a törvény alapján nem jár pihenőidő munkavégzés hiányában 2009. június 1-jétől (2003. évi XX. törvénnyel, majd a 2009. évi XXXVIII. törvénnyel módosított Mt. 123. § (3) bek.)

2004. január 1-jétől az Mt. 119. § (6) bekezdése úgy módosult, hogy az ügylet teljes tartama a napi, és a heti felső határ szempontjából munkaidőnek minősül, ha a rendkívüli munkavégzés időtartama nem volt mérhető (2003. évi CXVIII. tv. 3. §).

Későbbi törvények, így a 2007. évi LXI., illetve LXXIII. tv. további módosításokat, kiegészítéseket hajtottak végre.

E törvények meghatározták:

- a készenléti jellegű munkakör fogalmát (Mt. 117. § (1) bek. k/p.),
- újra szövegezték a törvénynek és a munkaidő kollektív szerződéses szabályozására és az egészségügyi tevékenysége vonatkozó különös rendelkezéseit (Mt. 117/A. §),
- előírták, hogy az Mt. 119. § (3) bekezdésében meghatározott heti felső munkaidő-határ (általában 48 óra) szempontjából az ügyletet munkaidőként kell számításba venni (Mt. 117. § (3) bek.), a napi munkaidő tekintetében az ügylet teljes időtartamát abban az esetben kell beszámítani, ha az ügylet alatt a rendkívüli munkavégzés időtartama nem mérhető,
- a munkaidőkeret felső határát három hónapról, illetve tizenkét hétről négy hónapra, illetve tizenhat hétre emelte fel a törvény, kollektív szerződéssel pedig a felső határt hat hónapra, illetve huszonhat hétre módosította, meghagyva egyes esetekben a kollektív szerződéssel megállapítható éves munkaidőkeret lehetőségét (Mt. 118/A. § (1) – (3) bek.).

Külön törvény, az egészségügyi tevékenység egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény szabályozza a munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban álló egészségügyi dolgozó egészségügyi tevékenységét, amennyiben az egészségügyi szolgáltató megszakítás nélküli munkarendben működik. Ennek szabályai szerint az egészségügyi ügyletben történő munkavégzésre nem kell alkalmazni az Mt. egyes szabályait, például a 126. § (1) bekezdésének c) pontját.

Mindebből megállapíthatónak látszik, hogy a jogalkotó nem feltétlenül tanúsított kellő megfontolást az egyes kérdések szabályozásánál, amire utal az ismételt módosítások sora, és egyes esetekben az összhang hiánya, illetve ismétlés. Emiatt a jogalkalmazás sem volt mindig könnyen megoldható helyzetben.

A gyakorlat szerint a munkavégzésre előírt idő, tekintet nélkül arra, hogy az alatt a munkáltató ellátja-e munkával a munkavállalót vagy sem, munkaidőnek számít. Ezért

az állásidő – amely alatt a munkavégzés a munkáltató működési körében felmerült okból szünetel – beleszámít a munkaidőbe. Hasonló megítélés alá esik a munkavégzésre való egyéb készen állás is, ez is része a munkaidőnek, ha előzetesen megállapított módon a munkáltató utasítása alapján időben nem különül el a munkaidőtől (LB Mfv. II.10.006/1979.).

A munkahelyen teljesítendő ügyletnél, annak teljes időtartamát munkaidőként kell figyelembe venni az Európai Bíróság gyakorlata (különösen a Jaeger-ügyben hozott C-151/02. számú határozat) szerint. Ez az előbb kifejtettek szerint a hatályos magyar jogban is irányadó annyiban, hogy

- a magyar törvény szövege szerint a heti munkaidő szempontjából az ügylet időtartamát munkaidőként be kell számítani, ellenben
- a napi munkaidő tekintetében az ügylet teljes időtartama munkaidőként akkor vehető figyelembe a törvény szerint, ha annak ideje alatt a rendkívüli munkavégzés időtartama nem mérhető (Mt. 119. § (6) bek.), vagyis ennek hiányában munkavégzésnek csak az ügylet munkavégzéssel töltött, mért időtartama minősül. Ugyanakkor a bírósági gyakorlat szerint a munkáltató létesítményében fizikai jelenléttel járó ügyleti időt teljes egészében munkaidőnek kell tekinteni a munkaidő szervezése szempontjából (EBH 1442., BH 2006/11/374.).

Az irányelv szabálya nem alkalmazható azonban a munkavállaló díjazására, e rendelkezések ugyanis a munkaidő szervezésére vonatkoznak, és a munkaidőt meghatározó szabály kizárólag az irányelv alkalmazása során irányadó (LB Mfv. II.10.921/2005.).

A Legfelsőbb Bíróság eseti döntései szerint

- a biztonsági igazgató nem teljesített készenlétet, ha a mobiltelefonon való elérhetősége csak lehetséges volt, de erre nem volt köteles (LB Mfv. I.10.413/2007.),
- a munkaidő szervezésének egyes szempontjairól szóló közösségi normákkal nem ellentétes az ügylet idejére a készenlét és a tényleges munkavégzés díjazását magában foglaló átalánydíjazás fizetése (LB Mfv. II. 10.783/2007.).

A német gyakorlat különösen a valenciai, majd a Jaeger-jogeset alapján

- az ügyletet munkaidőnek minősíti, az orvosi készenléti szolgálatot 1993. november 23-a óta az egészségügyi intézményben történő személyes jelenlét alapján absztrakt módon, vagyis a konkrét igénybevételre való tekintet nélkül munkaidőként veszi figyelembe (ErfK/ArbZG § 2 44/).
- ügylet, illetve készenlét elrendeléséhez kollektív-, vagy munka-szerződéses megállapodást kíván meg (Erfk/Preis BGB 611. § 955/),
- az ügylet/készenléti munka (Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst) idejére megengedi a szerződéses munkabért el nem érő díjazást (ErfK/ArbZG § 2 42/), eseti döntés szerint még abban az esetben sem kell a készenléti szolgálatot rendes munkaidőként díjazni, ha az a heti 48 órás felső munkaidőhatárt meghaladja (BAG 5 AZR 530/2002 – NZA 2004/12/656),

- hívásra váró készenlétnél a munkavállalónak a megkívánt időn belül kell munkába lépnie, ilyenkor a munkavégzés idejére a rendkívüli munkavégzés szabályai szerinti díjazás jár (MünchArbR/Blomeyer 48. § 107/),
- a szolgálati utazási idő elvileg nem számít munkaidőnek (ErfK/ArbZG 2 25/),
- több munkáltatónál történő foglalkoztatás idejét összeszámítja (ErfK/ArbZG § 2 29/).

A készenléti szolgálat is munkaidőben teljesítettnek minősül, attól függetlenül, hogy biztosítanak-e a munkavállalónak alvási lehetőséget (a 2003.09.09-én meghozott C-151/02. számú határozat szeront), és ezt a döntést a C-14/04. számú Dellas-ügyben megerősítette az Európai Bíróság. Ezzel összhangban döntött a Szövetségi Munkaügyi Bíróság 2003. február 18-i ítéletével (AP BGB § 611 Arbeitsbereitschaft Nr. 12, NZA 2003, 742): eszerint a készenléti szolgálat szempontjából sem lehet különböztetni a munkahelyen történő munkavégzés és pihenés ideje között (ErfK ArbZG 2. § 45c. p.).

Nagy-Britanniában a munkaidőről a WTR (Working Time Regulations 1998) rendelkezik, különösen annak 2. § (1) bekezdése. Eszerint munkaidő mindaz az idő, amikor

- a munkavállaló dolgozik, munkáltatója rendelkezésére áll és kötelességét teljesíti, továbbá
- a képzésre szolgáló idő, valamint
- minden olyan egyéb idő, amely releváns megállapodás alapján munkaidőnek számít.

Az 1097/2002. számú ügyben a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróságnak (EAT) arról kellett döntenie, hogy az otthonban hétfő 8 órától péntek 15 óráig tartózkodó gondnokok, akik az otthonban külön lakással rendelkeztek, munkahelyüket csak engedéllyel hagyhatták el, egész idejükben dolgoztak-e? A Bíróság úgy döntött, hogy az illetők munkahelyen tartózkodásának egész ideje nem minősült munkaidőnek, mert amikor nem álltak szolgálatban, „otthon” saját lakásukban voltak, ezért pihenhettek. Ehhez képest a munkaidő első eleme nem állt fenn, amikor a gondnokok nem dolgoztak, hanem pihentek, és a harmadik elem sem valósult meg, amikor otthon voltak és nem kötelességüket teljesítették.

Ezt a határozatot súlyosan kritizálták a MacCartney v Oversley House Management ügyben (2006 ICR 510). Ebben az ügyben a 60 éven felüli személyeket fogadó otthon menedzserének szolgálati ideje heti négy 24 órás napra terjedt ki. A menedzser az otthonban lakással rendelkezett, de elvárták, hogy ott-tartózkodásának egész vagy azt megközelítő ideje alatt rendelkezésre álljon. Az EAT a Simap, és a Jaeger ügyben hozott határozatokat követve a menedzser rendelkezésre állásának egész idejét munkaidőnek minősítette, minthogy a felperes teljes munkaidejében rendelkezésre állt. Az a körülmény, hogy a rendelkezésre bocsátott lakás otthonának is tekinthető volt, irreleváns (ILJ 2009/1/80-83. old.). Mindebből kitűnik, hogy a külföldi jogok és azok alkalmazása sem problémamentes.

József Radnay: Implementation of Community regulations on organisation of working time in Hungarian labour law

The article discusses the most relevant problems related to the implementation and application of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time (former Directive 93/104/EC) in national laws. Frequent amendments of the Hungarian Labour Code in addition to the inconsistencies within the regulation suggest that perhaps the legislator did not always show the necessary caution. The law and practice related to organisation and calculation of working time, overtime, rest breaks and on-call work proved to be problematic. In line with Simap and Jaeger cases since 1st of January 2004 the entire on call duty is counted as working time. The author selects some of the most relevant Hungarian cases (EBH 1442, BH 2006/11/374., LB Mfv. II.10.921/2005., LB Mfv., I.10.413/2007. LB Mfv. II. 10.783/2007.) related to these crucial and debated issues. Recent German and British court decisions, such as for example the outcome of the Dellas case or the MacCartney v Oversley House Management case however show that application of the rules on working time is not without complications abroad either.