

JOGALKALMAZÁS

Kovács Erika

A kiállási idő minősítése a közúti közlekedésben dolgozóknál

I. Bevezetés

A Legfelsőbb Bíróság által 2009. 335. számon (Legf.Bír.Mfv. II. 10.356/2008.) közzétett jogeset szokatlanul hosszú. A rendkívüli terjedelmet az eset szerteágazó tényállása, a bonyolult jogszabályi háttér és az ügy által felvetett kérdések sokrétősége okozza.

Az ügy központi kérdése az volt, hogy egy autóbuszvezető esetében a járatok közötti eltérő hosszúságú várakozási időszakok (ún. kiállási idők) minek minősülnek. Ezekben az időszakokban a munkavállaló részben meghatározott karbantartási, adminisztrációs és egyéb feladatokat végzett, részben pedig munkavégzésre nem volt köteles. A fő kérdés az volt, hogy azok az időszakok, amikor a munkavállalót munkavégzési kötelezettség nem terhelte, minek tekintendők. Ezeknek az időszakoknak a minősítése azért különösen nehéz, mert több Európai Unió szabály is vonatkozik a közúti közlekedésben dolgozók munkaidejére, és nem könnyű megállapítani, hogy mikor melyik közösségi és magyar jogszabály alkalmazandó a konkrét esetre. A kiállási időszakok minősítésénél tehát először meg kell határozni az alkalmazandó jogot, majd ezt követően lehet minősíteni az időszakot, és végül a minősítés alapján kell döntenie a díjazás mértékéről.

A kiállási időszakok megítélése mellett az eset más érdekes kérdéseket is felvetett. A perben vizsgálni kellett, hogy mikor valósul meg többműszakos foglalkoztatás, mi minősül munkaközi szünetnek, és hogyan határozható meg az osztott munkaidő.

II. Az eset tényállása

Felperes autóbuszvezető munkakörben állt munkaviszonyban az alperessel. Munkavégzése során helyközi, menetrend szerint közlekedő autóbuszjáratokat vezetett. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint felperes a munkaköre szerint szokásosan 50 km vonalhosszat meg nem haladó menettávolságon közlekedett. A Legfelsőbb Bíróság azonban kimondta, hogy az első és másodfokú bíróság a felek egymással ellentétes nyilatkozatai és az ellentmondó adatok ellenére állapította meg ezt a körülményt. A felperes által vezetett járat vonalhossza a későbbiekben elemzettek alapján döntő abban a tekintetben, hogy melyik jogszabály alkalmazandó. A Legfelsőbb Bíróság megállapítása szerint a jogerős ítélet e körben ellentmondásos és jogszabálysértő volt, ezért a munkaügyi bíróságot új eljárásra utasította.

A felperes munkáját kéthavi munkaidőkeretben végezte. A munkaidő-beosztást minden hónapban előre, napokra lebontva megkapta. A munkaidő-beosztásból is megállapíthatóan a járatok között különböző időtartamú (10-20 perces, illetve hosszabb, esetenként egy órát meghaladó időtartamban is) várakozási idők (kiállási idők) voltak. Az autóbusz-vezető munkaköri feladatai közé tartozott nem csak az autóbusz vezetése, hanem egyéb feladatok ellátása is, így az utaskiszolgálás, különböző adminisztráció, napi karbantartás, a gépjármű napi takarítása, a napi bevétel elszámolása, a gépjármű előkészítése.

A felek a közúti közlekedési ágazatban megkötött kollektív szerződés hatálya alatt álltak. Az ágazati kollektív szerződés szabályozása alapján az alperes 2004. április 30-ig munkaidőként ismerte el a járatok közötti várakozási idő legalább felét. 2004. május 1-jétől változott az ágazati kollektív szerződés, és ez alapján a várakozási idő elszámolása is. Az alperes az új kollektív szerződés alapján a vezetési időn kívül munkaidőként ismerte el és számolta el a munkarendben ténylegesen előírt, ennek hiányában a kollektív szerződésben az egyéb feladatok elvégzésére napi átalányidőben meghatározott minimum mértéket, pl. a jármű előkészítésére és átadására fordított időként kétszer 15 perccel, valamint a járatok közötti teljes időt abban az esetben, ha tartalék szolgálatot rendeltek el. A járatok közötti fennmaradó idő egy részét az alperes rendelkezésre állási időnek minősítette és arra kifizette a kollektív szerződés szerint a munkabér 50 százalékát, de a kiállási idő nagyobb hányadát munkaidőként nem számolta el, és arra munkabért sem fizetett. A felperes erre a körülményre alapította az elmaradt munkabér iránti igényét. A jogvita fő kérdése az volt, hogy minek minősülnek a kiállási idők azok a részei, amikor a munkavállaló munkavégzésre nem volt köteles.

Az eset ismertetéséből nem derül ki, hogy az alperes mi alapján minősítette a kiállási idők egy bizonyos részét rendelkezésre állási időnek. Az sem egyértelmű, hogy az ágazati és a helyi kollektív szerződés 2004. május 1-jét követően pontosan milyen rendelkezést tartalmazott a kiállási időkre vonatkozóan.

Felperes keresetében 2004. január 1-jétől 2006. december 31-ig terjedő időre elmaradt munkabér és a teljesített rendkívüli munkavégzés pótlékának megfizetését kérte arra hivatkozva, hogy a várakozási idő teljes egészében munkaidő, ezért arra teljes munkabér jár, valamint ha ez így van, akkor a munkaidő-keretet túllépték és erre a rendkívüli munkavégzés utáni pótlék jár. Kérte továbbá délutáni és éjszakai műszakpótlék, valamint kiküldetési díj megfizetésére kötelezni az alperest.

III. Az Európai Unió szabályozása

1. A munkaidő általános szabályozása

Az Európai Unióban a 93/104/EK irányelv szabályozta általános jelleggel a munkaidő szervezés egyes kérdéseit. Az irányelv 1. cikk (3) bekezdése a közúti szállításban végzett munkát kizárta az irányelv hatálya alól. Ez az irányelv tehát nem vonatkozott a

perbeli autóbusszvezetőre sem. A 93/104/EK irányelv 2. cikke meghatározta a munkaidő és pihenőidő fogalmait és az irányelvhez kapcsolódó ügyeletre és készenlétre vonatkozó Európai Bírósági ítéletek (különösen a Simap (C-303/98), Pfeiffer (C-397/01-től C-403/01-ig), Jaeger (C-151/02) és Dellas (C-14/04.) ügyekben) értelmezték ezeket a fogalmakat. Az Európai Bíróság leszögezte, hogy a munkavállalónak a munkáltató által meghatározott helyen történő tartózkodásával járó ügyelet teljes ideje munkaidőnek számít. Ez különösen a heti maximális munkaidő kiszámításakor fontos. Ugyanakkor azonban a tagállamok szabadon dönthetnek az ügyelet díjazásáról, tehát nem kötelesek teljes munkabért fizetni az ügyelet idejére. A készenlétet az Európai Bíróság nem minősítette munkaidőnek.

Az irányelv személyi hatályát módosította a 2000/34/EK irányelv és az 1. cikk (3) bekezdésében a szállításban foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó kizárást törölte az irányelvből. Azonban a módosító irányelv preambuluma harmadik pontja kimondta, hogy a közúti közlekedés területe ki van zárva az irányelv hatálya alól. Ezzel egyidejűleg a módosító irányelv beiktatta a 93/104/EK irányelvbe az „utazó munkavállaló” fogalmát, valamint a 17a cikkelyt, amely erre a speciális munkavállalói csoportra vonatkozóan különös előírásokat tartalmazott. Az irányelv meghatározása szerint „utazó munkavállaló”-nak minősül minden olyan munkavállaló, akit egy közúti, légi vagy belvízi, személyszállítást vagy áru fuvarozást végző vállalkozás az utazó vagy repülő személyzet tagjaként alkalmaz.

A Bowden-ítéletben¹ értelmezte az Európai Bíróság az irányelv személyi hatályát. Az ügyben az volt az eldöntendő kérdés, hogy a közúti közlekedéshez kapcsolódó valamilyen kiegészítő tevékenységet végző munkavállaló ki van-e zárva az irányelv hatálya alól. A konkrét ügyben a vitatott munkavállalók egy csomagküldő szolgálat alkalmazottaként leveleket válogattak szét, illetve adatokat vittek be a számítógépbe. Az ügy fő kérdése az volt, hogy ezek a munkavállalók, - akiknek semmilyen kapcsolatuk nem volt a ténylegesen áruszállítást végző munkavállalókkal – vajon az irányelv hatálya alá tartoznak-e. Az Európai Bíróság úgy foglalt állást, hogy valamennyi közúti közlekedésben foglalkoztatott munkavállaló, beleértve az irodai alkalmazottakat is, ki van zárva az irányelv hatálya alól.²

Az irányelvet a 2004. augusztus 2-án hatályba lépett 2003/88/EK irányelv váltotta fel. Személyi hatályát tekintve az irányelv megegyezik a módosító irányelvben foglaltakkal. A fogalom meghatározásokat tartalmazó 2. cikk 7. pontja rögzíti az utazó munkavállaló fogalmát. A definíció alá tartozik a perbeli autóbusszvezető is, tehát vonatkozik rá az irányelv. Az utazó munkavállalókra a 20. cikk értelmében némileg eltérő szabályok vonatkoznak. Ugyanakkor a munkaidő és pihenőidő definícióját tartalmazó 2. cikk az utazó munkavállalókra is alkalmazandó. Fontos megjegyezni, hogy a 93/104/EK irányelvhez kapcsolódó, korábban hivatkozott Európai Bírósági ítélezési gyakorlat megfelelően irányadó erre az irányelvre is.

¹ C-133/00. J.R. Bowden, J.L. Chapman und J.J. Doyle gegen Tuffnells Parcels Express Ltd.

² C-133/00. 36-44. pontok.

Amennyiben a felperes követelésének jogosságát a munkaidőről szóló irányelvek és az azokhoz kapcsolódó jogesetek tükrében ítéljük meg, a kiállási idő akkor minősül ügyletnek, ha a munkavállaló köteles jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen és a rendelkezésére állni, hogy szükség esetén képes legyen ellátni a feladatát. Az ügylet fontos ismertetőjegye tehát, hogy a munkavállaló nem választhatja meg tartózkodási helyét.³ Ilyenkor a munkavállaló által teljesített ügylet teljes idejét akkor is munkaidőnek kell tekinteni, ha a munkavállaló nem dolgozik folyamatosan vagy szakmai tevékenységet ténylegesen nem végez.⁴ A készenlét ettől annyiban különbözik, hogy a munkavállalónak ilyenkor csak folyamatosan elérhetőnek kell lennie, de nem köteles a munkáltató által meghatározott helyen lenni.⁵ A kiállási idő minősítésének szempontjából döntő lehet tehát, hogy a felperesnek mennyiben volt ténylegesen lehetősége elhagyni a munkahelyét kiállási időben.

2. Speciális jogszabályok a közúti közlekedésben dolgozókra

A közúti közlekedésben dolgozókra régóta speciális közösségi szabályozás vonatkozik. 1985-től a 3820/85/EGK rendelet szabályozta a közúti szállítási szektorban a versenyfeltételek és a közúti biztonság javítása mellett a munkakörülményeket. A 3820/85/EGK rendelet hatálya a rendelet 4. cikkének 3. pontja értelmében nem terjedt ki azokra a személyszállítást végző járművekre, amelyeknek menetrend szerinti útvonala az 50 kilométert nem haladja meg. Ezt a rendeletet hatályon kívül helyezte és felváltotta az 561/2006/EK rendelet, amelynek személyi hatályát 3. cikke az előző rendelettel megegyezően határozta meg.

A rendeleti szabályozást kiegészítette a 2002/15/EK irányelv a közúti fuvarozásban dolgozókra vonatkozóan, amelyet a tagállamoknak 2005. március 23-áig kellett nemzeti jogukba átültetni. Az irányelv személyi hatálya átvette a rendeletek szabályozását. Az irányelv 2. cikkének (1) bekezdése rögzíti, hogy az irányelv a 3820/85/EGK rendelet hatálya alá tartozó közúti fuvarozásban részt vevő vállalkozások által foglalkoztatott utazó munkavállalókra vonatkozik. Ennek megfelelően az irányelv sem terjed ki az 50 kilométeres útvonalat meg nem haladó személyszállítást végző járművekre. A 2. cikk (2) bekezdése rögzíti, hogy az irányelv hatálya alól kizárt utazó munkavállalókra a 93/104/EK irányelvet kell alkalmazni.

Az irányelv a munkaidő kategóriái közé egy új fogalmat vezetett be. A 2002/15/EK irányelv 3. cikk b) pontja meghatározza a „készenléti idő” fogalmát. Eszerint a készenléti idő alatt a munkavállalónak nem kell a munkahelyén maradnia, de elérhetőnek kell lennie a vezetés folytatására, vagy más munka végzésére. A „készenléti idő” harmadik,

³ Ld. Jaeger ügy 63. pont (C-151/02. Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger)

⁴ Ld. Jaeger ügy 71. és 75. pontok (C-151/02. Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger) és Pfeiffer ügy 93. pontját (C-397/01 – C-403/01 Bernhard Pfeiffer és társai v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV)

⁵ Ld. Simap ügy 50. pontját (C-303/98. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana)

köztes kategóriaként jelenik meg, mivel nem minősül sem munkaidőnek, sem pedig pihenőidőnek. Készenléti idő például a határon töltött várakozási idő. A 2002/15/EK irányelv 3. cikk a) pontja kimondja, hogy a készenléti idő nem része a munkaidőnek. Ez azt jelenti, hogy például a 48 órás maximális heti munkaidő kiszámításánál nem kell a heti munkaidőbe beleszámítani. Az irányelv nem mond semmit a készenléti idő díjazásáról. Amennyiben a perbeli várakozási időket a 2002/15/EK irányelv szerint kell besorolni, akkor azok „készenléti idő”-nek minősülnek.

3. Melyik szabály alkalmazandó a konkrét jogesetre?

A per szempontjából döntő kérdés, hogy a konkrét esetre a munkaidőről szóló általános irányelvet kell alkalmazni a hozzá kapcsolódó Európai Bíróság általi munkaidő fogalmának értelmezésével, vagy pedig a közúti közlekedésben dolgozókra vonatkozó speciális szabályokat. A kérdés megválaszolásához először azt kellett volna a perben eldönteni, hogy a felperes 50 kilométert meghaladó vagy meg nem haladó útvonalon vezette járatát. Ennek függvényében ugyanis különböző jogszabályok alkalmazandóak.

Amennyiben a felperes szokásos menetrend szerinti útvonala az 50 kilométert meghaladta, akkor a *lex specialis derogat legi generali* alapelve érvényesül és egyértelműen a különös szabályokat kell alkalmazni. A 2002/15/EK irányelv 2. cikk (3) bekezdése kifejezetten rögzíti, hogy amennyiben ez az irányelv különleges rendelkezéseket tartalmaz a közúti fuvarozási tevékenységet végző utazó munkavállalók tekintetében, akkor ezek a rendelkezések elsőbbséget élveznek a 93/104/EK irányelv rendelkezéseivel szemben. Ugyanezt erősíti meg a 2003/88/EK irányelv preambuluma 14. pontja, melynek értelmében az irányelvben foglalt vonatkozó rendelkezésekkel szemben a munkavállalók egyes csoportjai tekintetében a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó, más közösségi szabályokban található különös előírásokat kell alkalmazni. Ebből következően a munkaidő értelmezésére, az ügyeletre, készenlétre vonatkozó Európai Bírósági ítéletek sem alkalmazandók a közúti közlekedésben dolgozókra, így a perbeli autóbuszvezetőre sem.

A Legfelsőbb Bíróság ítélete kimondja, hogy az 3820/85/EGK rendelet és az azt kiegészítő 2002/15/EK irányelv – ágazati jellegük alapján - elsőbbséget élvez a munkaidő szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK – aktuálisan a 2003/88/EK - irányelvvel szemben. Ez a megállapítás igaz ugyan, azonban a 3820/85/EGK rendelet és a 2002/15/EK irányelv a korábban ismertetettek szerint csak az 50 kilométert meghaladó személyszállításra vonatkozik. A 2002/14/EK irányelv 2. cikkének (2) bekezdése egyértelműen kimondja, hogy a munkaidőről szóló általános irányelv rendelkezéseit kell alkalmazni az ennek az irányelvnek a hatálya alól kizárt utazó munkavállalókra. Ha tehát a buszvezető 50 kilométert meg nem haladó útvonalon szolgált, akkor rá az általános munkaidőről szóló irányelvet kell alkalmazni, ami a kiállási idő minősítését tekintve mérőben más eredményre vezethet. Ezt a körülményt a Legfelsőbb Bíróság is figyelmen kívül hagyta. Amennyiben ugyanis a 93/104/EK irányelv alkalmazandó, akkor az Európai Bíróság ügyeletre és készenlétre vonatkozó ítélkezési gyakorlata is irányadó.

IV. Az Európai Unió szabályozás átültetése a magyar jogba

A magyar jogban Magyarország 2004. május 1-jei Európai Unió csatlakozását követően alkalmazandók a közösségi jogszabályok. Ettől az időponttól kezdődően közvetlenül alkalmazandó a 3820/85/EGK rendelet is.

A rendeletet és a 2002/15/EK irányelvet a 2005. évi XI. tv. iktatta be a magyar jogba a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény módosításával. Az 1988. évi I. tv. 18/A – 18/K §-ai 2005. március 23. napjától hatályosan rögzítik az utazó munkavállalók munkaidejére vonatkozó szabályokat. Ez az időpont volt egyben az irányelv átvételére előírt végső határidő is. A módosító törvény indoklása összefoglalja az Európai Bizottság állásfoglalását a vonatkozó rendelet és irányelv alkalmazásáról is. A Bizottság értelmezte a rendelkezésre állási idő egyes elemeit is.⁶ Álláspontja szerint minden olyan idő, amelyet a gépkocsivezető a járműben köteles tölteni, még ha munkavégzési kötelezettség nem is terheli, munkaidőnek minősül.⁷

Az 1988. évi I. tv. az Mt.-hez képest speciális szabály. A 18/A.§ (1) bekezdése kimondja, hogy az Mt. rendelkezéseit az e törvényben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni az utazó munkavállalókra. A törvény 18/B.§ b) pontja definiálja a rendelkezésre állási időt. E szerint rendelkezésre állási időnek minősül “minden olyan idő, amely nem minősül munkaidőnek és pihenőidőnek, és amely során a munkavállalónak nem kell a munkahelyén tartózkodnia, de készen kell állnia a jármű vezetésének megkezdésére, folytatására, illetve egyéb munka elvégzésére.” A törvény példálózóan felsorolja, hogy mi minősül rendelkezésre állási időnek. Így rendelkezésre állási időnek minősül például a jármű kompon vagy vasúton történő szállításához kapcsolódó kíséreti idő és a határátlépéssel összefüggő várakozás ideje.

A példákat a 2009. augusztus 1-jétől hatályos szöveg kiegészíti az autóbuszvezetők várakozási idejével: rendelkezésre állási időnek minősül különösen “a menetrendszerinti autóbusz-közlekedésben foglalkoztatott munkavállalónak a napi munkaidő-beosztási terv alapján a járatok érkezése és indítása között várakozással eltöltött idő.” Korábban a kiállási időre vonatkozó példa nem szerepelt a törvényben. A módosítás indoklása szerint a kiegészítés célja az volt, hogy ne csak az áruszállítás területén kerüljön sor a rendelkezésre állási idő példálózó jellegű meghatározására, hanem a személyszállítás területén is. A törvényhozó nyilván érzekelte a gyakorlatban meglévő bizonytalanságot a kiállási idő minősítésével kapcsolatban, és az egységes jogalkalmazás biztosítása érdekében iktatta be az új példát. Az új szabályozás áll továbbá összhangban a 2002/15/EK irányelv 3. cikk b) pontjában meghatározott készenléti idő fogalmával. Az új szabályozás helyessége – álláspontom szerint – annyiban vitatható, hogy azt csak azokra a menetrend szerinti autóbusz közlekedésben foglalkoztatott munkavállalókra kellett volna korlátozni, akik 50 kilométert meghaladó útvonalon végeznek személyszállítást. Ennél rövidebb útvonal esetén felvetődik az

⁶ Az Európai Bizottság állásfoglalását összefoglalóan ld. a 2005. évi XI. tv. 2. §-ához fűzött indoklásban. Az Európai Bizottság állásfoglalásaiban rendszeresen értelmezi a rendeleteket és irányelveket és alkalmazásukra vonatkozóan iránymutatásokat ad. Ennek a gyakorlatnak a kötőereje vitatható.

⁷ Ld. a 2005. évi XI. tv. 2. §-ához fűzött indoklást.

a kérdés, hogy ez a jogszabályi rendelkezés összhangban áll-e a 2003/88/EK irányelvhez kapcsolódó Európai Bírósági ítélkezési gyakorlattal, amely a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állást ügyletnek minősítette.

A díjazással kapcsolatban a törvény 18/I.§-a rögzíti, hogy a munkavállalót a rendelkezésre állási időre az Mt. 148.§-a (1) bekezdésében az ügylet esetére meghatározott munkabér illeti meg.

V. A kiállási idő minősítése a bíróságok által

1. Munkaügyi bíróság

A munkaügyi bíróság nem vette figyelembe sem az uniós jogszabályokat, sem pedig az 1988. évi I. törvényt, hanem ítéletét kizárólag az Mt. 117.§ (1) a) pontjában meghatározott munkaidő fogalmára alapította. Megállapította, hogy a felperes a kiállási időszakokban is munkát végzett, hiszen ezek nem olyan időszakok voltak, amikor az idejével szabadon rendelkezhetett. Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a felperesnek ezekben az időszakokban nem volt lehetősége arra, hogy a munkavégzés helyéről eltávozzon, az általa vezetett gépjárművet elhagyja, mert annak épségéért felelt és elszámolási kötelezettsége folytán a bevételt sem hagyhatta őrizetlenül az autóbuszban. A munkaügyi bíróság az Mt. 117. § (1) a) pontja alapján a teljes kiállási időt munkaidőnek minősítette és megalapozottnak ítélte a felperes elmaradt munkabér iránti keresetét, valamint – a munkaidőkeret szerinti óraszám túllépése miatt – a rendkívüli munkavégzés ellenértékét is.

2. Másodfokú Bíróság

A másodfokú bíróság egyetértett a munkaügyi bíróság érdemi döntésével, de annak indoklását módosította, illetve kiegészítette. Rávilágított, hogy a jogi szabályozás tekintetében különböztetni kell az egyrészt 2004. január 1-jétől 2004. április 30-ig terjedő időszak, másrészt a 2004. május 1-jét követő időszak között.

Az első periódusban - Magyarország uniós csatlakozását megelőzően - az Mt. és az ágazati kollektív szerződés szabályai alapján kell megítélni a jogi helyzetet. Az ágazati kollektív szerződés a kiállási idő 50%-át ismerte el munkaidőnek. A másodfokú bíróság szerint a felperesre vonatkozó kollektív szerződés csak az Mt. 117/A. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott munkaidőre vonatkozó rendelkezések tekintetében térhet el az Mt. szabályaitól. A munkaidő minősítése nem tartozik ebbe a körbe. Ebből következik, hogy az Mt. 117.§ (1) bekezdés a) pontjában meghatározott munkaidő fogalmától kollektív szerződésben csak az Mt. 13.§ (2) és (3) bekezdései alapján lehet eltérni, mégpedig csak a munkavállaló javára. A bíróság álláspontja szerint az ágazati kollektív szerződésnek az a rendelkezése, amely a kiállási idő felét ismerte el munkaidőnek, a munkavállalóra hátrányos, ezért azt az Mt. 13.§ (4) bekezdése alapján semmisnek minősítette. Mivel a bíróság szerint a munkavállalónak a kiállási idő alatt is a munkahelyén kell tartózkodnia, annak teljes idejét munkaidőként kell figyelembe

venni és elszámolni. A bíróság érvelése annyiban vitatható, hogy a kollektív szerződésben rögzített szabályozás csak abban az esetben jelent a jogszabályhoz képest a munkavállalóra nézve hátrányos eltérést, ha ennek hiányában a teljes kiállási idő munkaidőnek minősülne.

Eltérő jogszabályok vonatkoznak a 2004. május 1-jétől 2006. december 31-ig tartó időszakra. A másodfokú bíróság utal a 2002/15/EK irányelvre, valamint az 1988. évi I. törvény 2005. március 23-ától hatályos rendelkezéseire, a „munkaidő” és a „rendelkezésre állási idő” fogalmára. Nem veszi azonban egyáltalán figyelembe a 3820/85/EGK rendeletet, valamint az azt felváltó 561/2006/EK rendeletet. Az ágazati és a helyi kollektív szerződést 2004. május 1-jei hatállyal módosították. A másodfokú bíróság szerint a kollektív szerződéseket a vonatkozó irányelv előírásai alapján változtatták, ezért azokat az irányelv tükrében kell elemezni. Az ágazati kollektív szerződés szerint a rendelkezésre állási időre (kiállási időre) vonatkozó szabályokat a helyi kollektív szerződésben kell meghatározni. Azonban a helyi kollektív szerződés nem tartalmazott szabályozást sem a rendelkezésre állás elrendelésére, sem pedig annak feltételeire vonatkozóan (Mt. 129.§ 127.§). A bíróság szerint a helyi kollektív szerződésnek az a kikötése, mely szerint a rendelkezésre állási idő nem minősül munkaidőnek, az ágazati kollektív szerződés előírásait is sérti, mivel annak értelmében a rendelkezésre állási idő egy részét munkaidőként kellett volna elismerni. A másodfokú bíróság szerint nem volt megállapítható, hogy az alperes a járatok közötti idő egy részét milyen szempontok alapján minősítette rendelkezésre állási időnek. Ezért az alperes által rendelkezésre állási időként meghatározott és ekként díjazott időszakokat is munkaidőnek kell tekinteni. A másodfokú bíróság továbbá egyetértett azzal az indoklással, hogy a felperesnek nem volt lehetősége a munkahelye elhagyására. Álláspontja szerint ezért a járatok közötti valamennyi időt munkaidőnek kell tekinteni és ekként kell elszámolni.

3. A Legfelsőbb Bíróság ítélete

A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy alperes minden hónapban előre, napokra lebontva megkapta a napi munkavégzés minden adatát, azaz az autóbusz vezetési adatait és a vezetési időn kívüli egyéb tevékenységekre, pl. a jármű karbantartására fordítandó átalányidők adatait. Az alperes nem vitatottan a teljes perbeli időszakban a vezetési időket és az egyéb munkavégzési átalányidőket munkaidőnek minősítette és teljes munkabérrel a felperes részére kifizette.

A vita tárgyát két körülmény képezte. Egyrészt a felperes vitatta az egyéb munkavégzésre fordított idő hosszát. E feladatok elvégzésének ideje sok körülménytől függ és változó. Az ágazati kollektív szerződés meghatározta a tevékenységek végzésének átalányidejét, amit a helyi kollektív szerződés is átvett. Az elfogadott átlaggal szemben a felperesnek kellett volna bizonyítania, hogy rendszeresen ettől lényegesen eltérő időt fordított a munkatevékenységekre. A felperes azonban ezt a per során nem bizonyította. A Legfelsőbb Bíróság szerint alperes a vezetési idők és az egyéb tevékenységek átalányidejét – a munkáltatók és a szakszervezetek által együttesen meghatározott és elfogadott átlagszámítás szerint - jogszerűen határozta meg.⁸

⁸ Az EBH 2001. 569. számú ítélet szerint a munkaidő tartama a munkavégzési körülmények sajátosságaira tekintettel átalány számítással is meghatározható.

A vita másik – érdekesebb – kérdése az volt, hogy a járatok közötti további időre – amikor a felperest nem terhelte munkavégzési kötelezettség – jár-e a felperesnek díjazás. Annak eldöntése, hogy erre az időre jár-e díjazás, a kiállási idő minősítésétől függ. Azt kellett meghatározni, hogy vajon a kiállási idő munkaidőnek számít-e, vagy ügylet, készenlét-e, esetleg a pihenőidő egyik fajtája, vagy pedig a 2002/15/EK irányelv 3. cikk b) pontjában szabályozott „készenléti idő”-nek – az 1988. évi I. tv. 18/B.§ b) pontjában meghatározott „rendelkezésre állási idő”-nek – minősül-e.

A Legfelsőbb Bíróság három időszak jogi szabályozása között különböztet. Az első időszak 2004. jan. 1.-jétől 2004. ápr. 30-ig terjed, amikor csak a magyar szabályok alkalmazandók. A második időszak 2004. május 1-től, az uniós csatlakozás napjától 2005. március 22-ig tart. Ebben az időszakban már alkalmazandó a közösségi jognak a közvetlenül hatályos része, azaz a közúti szállításra vonatkozó rendelet. A harmadik időszak 2005. március 23-tól a követelés érvényesítésének idejéig, 2006. dec. 31-ig terjed. 2005. március 23. napja azért fordulópontra, mivel ekkor járt le a 2002/15/EK irányelv átültetésére nyitva álló határidő és az azt beiktató módosítás ettől a naptól fogva vált hatályossá.

a) Első időszak: 2004. január 1-jétől 2004. április 30-ig

A Legfelsőbb Bíróság szerint a 2004. január 1-jétől 2004. április 30-ig terjedő időre az Mt. 117/A. § (1) bekezdés a) pontja az irányadó jogszabály, mely szerint munkaidőnek a munkavégzésre előírt idő minősülhet. Mivel a kiállási időre munkavégzés nem volt előírva, ezért a Legfelsőbb Bíróság szerint a kiállási idő nem minősül munkaidőnek. Ezen nem változtat az a körülmény sem, ha az alperes – saját választása alapján – a kiállási időben az autóbust nem hagyta el. A felperes erre az időszakra vonatkozó kérése ezért nem volt megalapozott.

A Legfelsőbb Bíróság nem foglalt egyértelműen állást ennek az időszaknak a minősítésével kapcsolatosan, de megállapította, hogy az alperes a kiállási időre 50 százalékos mértékű bért fizetett, ami meghaladta a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állásra – ügyletre - vonatkozó díjazás 40 százalékos mértékét (Mt. 129.§ (1), 148.§ (1)). Ebben a megjegyzésében tehát a Legfelsőbb Bíróság az ügylet díjazását vette viszonyítási alapnak, ugyanakkor nem mondta ki, hogy ez az időszak ügyletnek vagy készenlétnek minősült-e. Ennek eldöntéséhez a bíróságnak meg kell állapítania, hogy a munkavállalónak ténylegesen volt-e lehetősége a tartózkodási helye megválasztására.

b) Második időszak: 2004. május 1. – 2005. március 22.

Az első időszaktól eltérő a 2004. május 1-jétől 2005. március 22-éig terjedő időszak jogi szabályozása. Ekkor a magyar jogban is közvetlenül alkalmazandó a 3820/85/EGK rendelet. A korábban elmondottak szerint a 3820/85/EGK rendelet hatálya nem terjed ki a személyszállításra használt azon járművekre, amelyeknek menetrend szerinti útvonala az 50 kilométert nem haladja meg. A Legfelsőbb Bíróság helyesen állapította meg, hogy a fő kér-

dés az, hogy az alperes szokásosan 50 km vonalhosszat meghaladó járatot vezetett-e. Ettől függ ugyanis az, hogy melyik jogszabályok alkalmazandók. Amennyiben felperes járatának szokásos útvonala az 50 kilométert nem haladta meg, akkor a magyar szabályok alkalmazandók. Ha viszont meghaladta, akkor a rendeletet közvetlenül kell alkalmazni.

Ha továbbvisszük ezt a gondolatmenetet – amit a Legfelsőbb Bíróság már nem tett meg – akkor azt lehet megállapítani, hogy az 50 kilométert meghaladó útvonal esetén a rendelet szerint a kiállási időszakok rendelkezésre állási időnek minősülnek. Ennek az időnek a díjazásáról azonban a rendelet egyáltalán nem szól, azt nem szabályozza. Az 50 km-t meg nem haladó útvonal és a magyar szabályok alkalmazása esetén pedig az Mt. 129.§ (1) és a 148.§ (1) bekezdéseit kell alkalmazni a rendelkezésre állásról. A Legfelsőbb Bíróság azonban megválaszolatlanul hagyta azt a kérdést, hogy a kiállási idő ügyeletnek vagy készenlétnek minősül-e, és ezek alapján milyen díjazás jár erre az időre.

c) Harmadik időszak 2005. március 23.-tól 2006. dec. 31-ig

Az EKG rendeletet és a 2002/15/EK irányelvet 2005. március 23-ai hatállyal iktatták be az 1988. évi I. tv. 18/A-J §-aiba. A Legfelsőbb Bíróság szerint 2004. május 1-jét követően az alperes igényét szintén annak alapján kell elbírálni, hogy az általa vezetett járatok menetrend szerinti útvonala az 50 kilométert meghaladta-e. Amennyiben útvonala ennél rövidebb volt, akkor a felperes munkaidejére az Mt. szabályait, amennyiben hosszabb, akkor pedig az Mt.-t az 1988. évi I. törvényben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni. (1988. évi I. tv. 18/A. § (2) – (3) bekezdések). A Legfelsőbb Bíróság szerint amennyiben a felperes 50 kilométer feletti és azt el nem érő járatvezetést is végez, akkor a munkavégzései között különböztetni kell, és az egyik munkavégzésére az 1988. évi I. tv.-t is alkalmazni kell, a másik munkavégzésére pedig csak az Mt.-t. A Legfelsőbb Bíróságnak ez az álláspontja azt jelenti, hogy egy munkaviszonyon belül a kiállási időket különbözően kellene minősíteni és adott esetben díjazni is.

A Legfelsőbb Bíróság szerint, amennyiben a bíróság azt állapítja meg, hogy az útvonal nem haladta meg az 50 km-t, akkor a per tárgyat képező teljes időszakban azonos szabályozás irányadó, mégpedig az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni és vizsgálni, hogy azok a kollektív szerződések előírásainak megfeleltek-e. A Legfelsőbb Bíróság szerint az Mt. 129.§ (1) bekezdése és a 148.§ (1) bekezdése alapján kell elbírálnia a kiállási időket, hasonlóan, mint az azt megelőző időszakban. Az Mt. 129.§ (1) bekezdése az ügyelet és a készenlét fogalmát szabályozza, míg a 148.§ (1) bekezdése a készenlét és ügyelet esetére járó díjazás összegét rögzíti. Azt a Legfelsőbb Bíróság ismét nem határozza meg, hogy a kérdéses időszakok ügyeletnek vagy készenlétnek minősülnek-e.

Amennyiben a felperes szokásos útvonala meghaladta az 50 kilométert, akkor az EKG rendeletet és az 1988. évi I. törvényt kell alkalmazni. Ebben az esetben az 1988. évi I. tv. 18/B.§ b) pontja szerint a kérdéses időszak rendelkezésre állási időnek minősül. Ez a törvény a díjazást is szabályozza, hiszen az 1988. évi I. tv. 18/I.§-a szerint a rendelkezésre állási időre az Mt. 148.§ (1) bekezdéseiben az ügyeletre meghatározott munkabért kell fizetni.

VI. Munkaközi szünet?

A Legfelsőbb Bíróság szerint, amennyiben az autóbuszvezető munkavégzése nem tartozik a hivatkozott EGK rendelet és az 1988. évi I. tv. hatálya alá – azaz 50 km-t el nem érő járatvezetés esetén –, akkor a kiállási időszakok egy része munkaközi szünetnek minősül(het). Álláspontja szerint bírói mérlegelés tárgya, hogy a kiállási idők közül melyik rövidebb időtartamot minősítik vezetési szünetnek és melyik hosszabb időtartamot rendelkezésre állási időnek. Az elhatárolás során szakmai szempontokat kell figyelembe venni. A Legfelsőbb Bíróság szerint tehát a kiállási idők egy részét visszamenőlegesen munkaközi szünetnek lehetne minősíteni.

Helyesnek tekinthető a Legfelsőbb Bíróság gondolatmenete abból a szempontból, hogy munkaközi szünetnek a munkavégzés megszakítása minősül, amikor a munkavállaló ténylegesen munkát nem végez. A perbeli esetben is erről volt szó. Ugyanakkor ez az álláspont két szempontból is vitatható. Egyrészt eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a munkaközi szünet időtartama nem számít bele a munkaidőbe és ilyenkor annak idejére díjazás sem jár. Amennyiben a Bíróság a kiállási idő egy részét utólag munkaközi szünetnek nyilvánítja, akkor nyilván hiányzik a felek megállapodása vagy kollektív szerződéses rendelkezés, ezért erre az időszakra az alperes nem köteles semmilyen díjazást sem biztosítani. A másik aggályos pont a munkaközi szünet maximális időtartamával kapcsolatosan merül fel. A jelenlegi szabályozás egy órában határozza meg a munkaközi szünet napi maximális időtartamát. (Mt. 122.§). Ez a szabály azonban csak 2007. júl. 1. óta hatályos. Ezt megelőzően az Mt. csak a munkaközi szünet minimális idejét rögzítette, a maximális idejét nem. Ennek megfelelően a perbeli időszakban a Legfelsőbb Bíróság iránymutatása alapján akár több órát is munkaközi szünetnek lehet minősíteni azzal a következménnyel, hogy a munkavállalónak ezekre az időtartamokra díjazás nem jár.

VII. Osztott munkaidő?

A per során az alperes többek között azzal érvelt, hogy az ágazati kollektív szerződés szabályozása „tartalmilag” osztott napi munkaidőt jelentett. Az Mt. 120.§ (2) bekezdése rendkívül szűkszavúan szól az osztott munkaidőről és mindössze annyit rögzít, hogy kollektív szerződés vagy a felek megállapodása osztott napi munkaidőt is előírhat. Felvetődik az a kérdés, hogy amennyiben a kollektív szerződésben nem szerepelt ugyan az „osztott munkaidő” kifejezés, de a megállapodás tartalma szerint akár annak is tekinthető, akkor az annak minősül-e? A megállapodásokban a felek szándéka megelőzi a jognyilatkozatban foglaltakat. A perbeli esetben azonban nem volt megállapítható, hogy a felek szándéka osztott munkaidő megállapítására irányult volna.

Osztott munkaidő esetén a munkavégzés megszakad és a beosztás szerinti munkaidőt két vagy több részletben teljesíti a munkavállaló. A bírósági gyakorlat szerint a megszakítás időtartama alatt a munkavállaló nem dolgozik, tehát pihenőidejét tölti, vagy legfeljebb

készenlét terheli.⁹ A munkavégzés megszakításának időtartamára díjazás nem jár, de ha a munkavállaló készenlétkben áll, akkor az annak megfelelő díjazásra jogosult.¹⁰

Felmerül a per kapcsán az a kérdés, hogy mennyi idő telhet el két munkavégzés között. Lehet ez 20 perc, de akár 7 óra is. Ennek egyetlen jogszabályi korlátját az Mt. 123.§ (1) bek. második mondata képezi, mely szerint az osztott napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább 8 óra egybefüggő pihenőidő biztosítandó.¹¹ Azaz, az osztott munkaidő két része között akár nyolcórás szünet is elképzelhető. A szünet legkisebb mértékére vonatkozóan azonban nincs semmilyen szabályozás, sem bírósági joggyakorlat. Az osztott munkaidő rendeltetésével azonban – álláspontom szerint – semmiképpen nem áll összhangban az a megoldás, amikor naponta több alkalommal rövid, tíz-harminc perces – munkával nem töltött – időtartamok miatt vezetnek be osztott munkaidőt.

VIII. Jár-e a műszakpótlék?

A felperes a perben délutáni és éjszakai műszakpótlékot is követelt, azt állítva, hogy egy járat tekintetében többműszakos munkarendben dolgozott. Indoklása szerint az alperes korábban fizetett délutáni műszakpótlékot, amit azonban megszüntetett. Az első- és másodfokú bíróság elutasította a követelést. Érvelésük szerint a munkavállalók nem váltották egymást, mivel az egyik munkavállaló munkavégzésének befejezése és a másik munkavállaló munkavégzésének megkezdése között több óra is eltelt. Hiányzott továbbá a rendszeresség, ami a többműszakos munkarend jellemzője. A bíróságok álláspontja szerint egyenlőtlen munkaidő beosztásban nem lehet többműszakos munkarend. A Legfelsőbb Bíróság helybenhagyta a jogerős ítéletet és megerősítette a felhozott érveket. Kiemelte, hogy a munkavállalók nem váltották egymást közvetlenül, hanem a munkavégzéseik között több óra is eltelt.¹² A felperes munkaköri leírása szerint egy műszakban

⁹ A 2003. 896. EBH számú Legfelsőbb Bírósági határozat kimondta, hogy az osztott munkaidő két része közé eső időben a munkahelyen töltendő készenlét elrendelhető. Ebben az esetben forgalmi szolgálattevő munkakörben dolgozó munkavállalókra írta elő a kollektív szerződés az osztott munkaidő alkalmazását, ahol a munkavégzés megszakításának időtartamát a munkahelyen kellett töltetni. Ezt az időt készenlétnak minősítette a bíróság. Álláspontom szerint ténylegesen ügyeletről volt szó.

¹⁰ A Legfelsőbb Bíróság egy korábbi ítéletében, - ahol forgalmi szolgálattevő munkakörben dolgozó munkavállalók munkaideje volt vitatott - megállapította, hogy osztott munkaidőre vonatkozó érvényes megállapodás hiányában a munkáltató bérfizetéssel tartozik arra az időre, amíg a munkavállaló a rendelkezésére állt és őt nem foglalkoztatta. Ld. EBH 2007. 1636.

¹¹ Ezt a korlátot csak 2009. jan. 1-el vezették be. Korábban az általános pihenőidőre vonatkozó szabály vonatkozott az osztott munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra is, tehát 11 óra egybefüggő pihenőidőt kellett biztosítani részükre. A módosító törvény indoklása szerint a módosítás célja a rugalmas foglalkoztatás lehetőségének kihasználása volt.

¹² A bíróságok megkövetelik, hogy a munkavállalók rendszeresen váltsák egymást. Megengedett az is, hogy a munkavállalók munkaideje részben fedje egymást és néhány óráig együttesen végezzenek munkát. Ld. például EBH 2006. 1539. Ebben az esetben a munkavállalók lépcsőzetesen kezdték a munkát, így munkaidejük egy részében együtt végezték a munkát. Ennek ellenére a Legfelsőbb Bíróság megítélte a délutáni műszakpótlékot, mert szerinte a rendszeresen váltakozó és hetenként eltérő időben történő munkavégzéssel együtt jár, az életvitelt kedvezőtlenül érintő helyzet, amelyet a műszakpótlék hivatott ellentételezni, fennállott.

dolgozott. Ténylegesen pedig hónapokig csak a délutáni vagy csak az éjszakai munkaidőre esően teljesített munkát, azaz a többműszakos munkarend megállapításához hiányzott a műszakbeosztás rendszeres változása.¹³

Az Mt. 117.§ (1) e) pontja szabályozza a többműszakos munkarendet. Ezek szerint többműszakos munkarendnek minősül az, „ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket.” A szabályozás összhangban áll a 2003/88/EK irányelv 2. cikkének 5 pontjával, mely szerint „váltott műszakban végzett munka: folyamatos, vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszere, amelyben a munkavállalók egymást váltják egy bizonyos időbeosztás szerint ugyanazon a munkahelyen, és amely azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során.”

A műszakpótlék éppen azt a hátrányt igyekszik kompenzálni, hogy a munkavállaló munkaidő-beosztása és ebből kifolyólag életvitele is egyenetlen, hetente vagy naponta különböző időszakokban kell munkát végeznie. Ez megnehezíti a munkavállaló regenerálódását és életvitelét is. Ennek a célnak a tükrében vitatható az a - mind a magyar szabályozásban, mind pedig az irányelvben megtalálható - kitétel, mely szerint a munkavállalóknak egymást váltva kell végezniük a munkájukat. Felmerül a kérdés, hogy miért nem elegendő a műszakpótlékre való jogosultsághoz az, ha a munkavállaló rendszeresen különböző műszakokban dolgozik, még akkor is, ha nem vált más munkavállalót, hanem például valamennyi munkavállaló egy hétig délutáni, majd egy hétig éjszakai műszakban dolgozik.¹⁴

Ezen túlmenően az is törvényi követelmény a többműszakos munkarend megállapításához, hogy az egymást váltó munkavállalók azonos tevékenységet végezzenek. A magyar szabályozás „azonos tevékenység” kifejezését azonos munkakörnek lehet értelmezni. Az irányelv másképpen fogalmaz és azt követeli meg, hogy a munkavállalók ugyanazon a munkahelyen váltsák egymást. Tartalmilag ez a rendelkezés hasonló a magyar szabályozáshoz, azonban könnyen elképzelhető olyan helyzet, amely az irányelv szabályozása szerint váltott műszaknak minősül, az Mt. szerint viszont nem minősül többműszakos munkavégzésnek. Előfordulhat ugyanis, hogy a munkavállalók ugyan egymást váltva azonos munkahelyen dolgoznak, mégsem ugyanazt a tevékenységet végzik.¹⁵ A munkavállaló munkaidejének többműszakossá minősítésénél az egyéni munkavállaló munkavégzésének minőségéből kellene kiindulni, és nem szabadna abba egyéb elemeket, így a többi munkavállaló munkavégzésének idejét és tevékenységének azonosságát belevinni.

¹³ A döntés megerősítette a Legfelsőbb Bíróság korábbi ítélezési gyakorlatát, mely szerint állandó műszakbeosztás esetén nem jár műszakpótlék. A műszakbeosztásnak rendszeresen, például naponta, hetente változnia kell. Ld. a korábbi ítéletek közül pl. EBH 2005. 1345.

¹⁴ Hasonló érvelést ld. Hovánszki Arnold, A többműszakos munkarend és munkaidő-beosztás problémaköre, I. rész, Munkügyi Szemle, 2001. nov. 50.

¹⁵ Ld. Hovánszki érvelését, 50-51.