



## A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfeleléséről

FODOR T. GÁBOR\*

Jelen írásomban a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) munka- és pihenőidős szabályainak uniós jogi megfelelését vizsgálom. Arra már tíz évvel ezelőtt megjelent, Neumann Lászlóval közös írásomban<sup>1</sup> is rámutattam, hogy a magyar munka- és pihenőidős szabályrendszer komoly hiányosságokkal vette át – pontosabban inkább nem vette át – a vonatkozó 2003/88/EK irányelv<sup>2</sup> (a továbbiakban: irányelv) szabályait. Sajnos az elmúlt tíz évben az akkor felvetett aggályok túlnyomó részt nem oldódtak meg, sőt, a 2012 nyarán hatályba lépő új szabályozás további aggodalmakra ad okot az uniós megfeleléssel kapcsolatban. Az alábbiakban az irányelv rendelkezéseinek sorrendjében vizsgálom az uniós megfelelés kérdését.

### 1. Az irányelv preambuluma és 1. cikke

Formálisan az uniós munkaidős szabályozás munkavédelmi szabályozásként jött létre a kilencvenes években,<sup>3</sup> azzal, hogy természetesen nyilvánvaló, hogy a szabályozás mögött versenystandardizáló megfontolások is állhattak, csakúgy, mint valamennyi más munkajogi szabályozás kapcsán.<sup>4</sup>

\* Ügyvéd (Ferencz, Fodor T., Kun & Partners Ügyvédi Társulás).

<sup>1</sup> FODOR T. GÁBOR – NEUMANN LÁSZLÓ: A magyar munkaidő-szabályozás EU harmonizációjának hiányosságai. *Munkaiügyi Szemle*, 50. évf., 2006/10.

<sup>2</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (a továbbiakban: Irányelv).

<sup>3</sup> Mats PERSSON – Sarah GASKELL – Stephen BOOTH: Time's up! The case against the EU's 48 hour working week. *Open Europe*, March 2009.

<sup>4</sup> Az Egyesült Királyság eljárást is kezdeményezett annak érdekében, hogy megállapításra kerüljön az irányelv megalkotásának téves jogalapja – ezt az eljárást az Egyesült Királyság elvesztette. (ECJ, UK v Council, C-84/94) A vitát részletesen ismerteti: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában*. Budapest, Osiris, 2003. 354.

Bár az irányelv megszövegezését érte némi jogos kritika, ugyanakkor leszögezendő, hogy olyan alapvető koncepcionális kérdéseket, mint például a *posting*<sup>5</sup> vagy a *transfer*<sup>6</sup> irányelv szövege, a munkaidős irányelv nem vet fel, bár kétségtelen, hogy például a munkaidő fogalmával kapcsolatos vitáknak még nyilvánvalóan csak az elején járunk.

Az irányelv preambulumban is megfogalmazott legfontosabb tétele, amely szerint hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő nem haladhatja meg a 48 órát. Ezzel kapcsolatban rögtön két kérdés vetődik fel: egyrészt, hogy mi tekintendő munkaidőnek, másrészt az, hogy a 48 órás limit munkavállalónként, vagy munkaviszonyonként értendő-e. A második kérdésre véleményem szerint könnyű válaszolni, bár kétségtelenül fennáll szakmai vita ezzel kapcsolatban. Figyelemmel arra, hogy az irányelv munkaidő-definíciója a munkavállaló munkavégzéseként határozza meg a munkaidő fogalmát, továbbá figyelemmel arra, hogy az irányelv munkavédelmi alapokon áll, nyilvánvaló, hogy a heti 48 órás limitet nem munkaviszonyonként, hanem munkavállalónként kell érteni. Teljesen értelmetlen lenne az irányelv (2) preambulumban említett egészségvédelmi cél, ha nem így lenne.<sup>7</sup>

## 2. Az irányelv 2. cikke

Az első kérdés, a munkaidő fogalma<sup>8</sup> kapcsán már izgalmasabb alkérdések merülhetnek fel, hiszen látható, hogy a 2000-es Simap-ítélettől<sup>9</sup> kezdődően a 2015-ös Tyco-ítéletig<sup>10</sup> az Európai Unió Bírósága folyamatosan értelmezi a munkaidő fogalmát, tegyük hozzá, olyan időszakokat is munkaidőnek minősítve, amelyeket a legtöbb tagállami jog nem minősítene annak. Különösen izgalmas lehet, hogy a Matzak-ügyben<sup>11</sup> az előzetes döntéshozatalt kérő belga bíróság egy olyan kérdést nyitott ki újra, amelyet a Simap-ítélet látszólag egyszer már mindenki megnyugtatására lezárt, konkrétan azt, hogy a készenlét munkaidőnek minősül-e.

Az irányelv 2. cikk 1–2. pontja a munkaidő és a pihenőidő fogalmát az alábbiak szerint határozza meg: „*munkaidő: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére*

<sup>5</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről. Véleményem szerint az irányelv szövegéből még az sem világos, hogy pontosan mely tényállásokra kell alkalmazni.

<sup>6</sup> A Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről. Ezen irányelv kapcsán pedig a Berke Gyula által többször (Ld. pl. BERKE Gyula: A kiszervezés megítélése az európai munkajog fényében – 1. rész. *HR & Munkajog*, 2014/6. 25–29.) hivatkozott materiális – immateriális javak átszállásának problematikájára utalok, amelyek komoly értelmezési kérdéseket vetnek fel.

<sup>7</sup> Az Európai Bizottság, ha talán egy kissé visszafogottabban, de végső soron egyetért a fenti konklúzióval. Ld. *Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive')* (a továbbiakban: Bizottsági riport).

<sup>8</sup> Irányelv 2. cikk 1. pont.

<sup>9</sup> Case C-303/98. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana [2000] (a továbbiakban: Simap-ítélet).

<sup>10</sup> Case C-266/14. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA [2015] (a továbbiakban: Tyco-ítélet).

<sup>11</sup> Case C-518/15. Request for a preliminary ruling from the cour du travail de Bruxelles (Belgium) lodged on 28 September 2015 — Ville de Nivelles v Rudy Matzak.

áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően;<sup>12</sup> pihenőidő: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek.”<sup>13</sup> A magyar Mt. munkaidő fogalma ennél nyilvánvalóan szűkebb.

A fentiek kapcsán a következő megfeleléségi problémák vetődnek fel. Először is nyilvánvaló, hogy a „munkavégzésre előírt idő” fogalma, amely lényegében a munkáltató utasításának tartalma alapján definiálja a munkaidőt, nem azonos az irányelvnek a sokkal inkább a munkavégzés pusztá tényére koncentráló definíciójával. Ha ehhez hozzátesszük, hogy az Európai Unió Bíróságának gyakorlata számos, munkavégzéssel nem, de rendelkezésre állással együtt járó időtartamot is munkaidőnek nyilvánított, úgy nyilvánvaló, hogy a magyar munkaidő-definíció felülvizsgálatra szorul. Megjegyezendő ugyanakkor, hogy számos olyan időszak található, amely alatt a munkavállaló formálisan elrendelt munkaidején kívül valamiféle rendelkezésre állásra kötelezett. Véleményem szerint a munkába járás bizonyos esetei is ilyennek minősíthetők, de az Európai Unió Bíróságának döntései alapján nehéz megmondani, hogy hol a határ munkaidő és pihenőidő között. Megállapítható, hogy ezt a kérdést az irányelv némileg átgondolatlanul kezeli,<sup>14</sup> és ez uniós szinten is komoly jogértelmezési kérdéseket vet fel.<sup>15</sup>

A fentiekből következik, hogy ugyan a magyar munkaidő definíciója nem felel meg az irányelvnek, de az, hogy milyen mértékű a meg nem felelés, azért nehezen megállapítható, mivel már az sem világos, hogy pontosan mit kell az uniós jogban munkaidő alatt érteni. Ennek oka pedig tehát nem más, mint az, hogy az Európai Unió Bírósága sorra hozza a munkaidő fogalmát értelmező ítéleteket, és egyáltalán nem kizárt, hogy ennek során újabb és újabb időszakokat minősít majd munkaidővé.

Ennek kapcsán az alábbi észrevételeim lennének. Az ügyeletről az Európai Unió Bírósága már másfél évtizede megállapította, hogy az munkaidő.<sup>16</sup> A korábbi Mt. ennek kapcsán sajátos módon az ügyeletet ugyan nem minősítette munkaidővé, azonban a munkaidő hosszára vonatkozó irányelvi rendelkezéseket az ügyeletre is alkalmazandóvá tette. Ezt a felemás megoldást váltotta fel az új Mt. helyesebb, bár még mindig kétségeket felvető azon megoldása, amely az ügyelet egészét rendkívüli munkaidőnek minősítette (ezzel némileg ellentmondva saját munkaidő-definíciójának). Mindenesetre megállapíthatjuk, hogy az ügyelet jelenlegi szabályozása többé-kevésbé megnyugtató az uniós megfelelés szempontjából. A készenlétről a Simap-ítélet másfél évtizede kimondta, hogy ez nem munka-

<sup>12</sup> Bár a definíció a nemzeti jogokra utal, a bíróság a Dellas-ügyben (C-14/04) kimondta, hogy ez nem jelenti azt, hogy a tagállamok nemzeti jogukban szűkíthetnék az irányelv munkaidő-fogalmát.

<sup>13</sup> A Simap-ügyben a bíróság kimondta, hogy a munkaidő és a pihenőidő egymást kizáró kategóriák, lényegében a munkavállaló (legalábbis aktív) munkaviszonyban töltött ideje egymást kizáróan vagy munkaidő, vagy pihenőidő. Ld. 20. lábjegyzet.

<sup>14</sup> Ezzel kapcsolatban utalnék személyes élményemre, amikor 2005. elején a 2002/15/EK irányelv átvétele kapcsán tartott a Bizottság egy konferenciát az átvétellel kapcsolatos kérdésekről. Megdöbbentő volt a számomra, hogy az irányelv szövegének írói mennyire nem voltak tisztában a gyakorlatban felmerülő kérdésekkel, például, hogy hogyan kellene kezelni az akkor még komoly problémának számító hosszas, akár több napos határvárakozás idejét a munkaidős szabályozás szempontjából. Lényegében kiderült, hogy ezt a kérdést végig sem gondolták az irányelv megalkotásakor. Valószínűleg hasonló lehetett a helyzet – bár ezt nem tudhatjuk – másfél évtizeddel korábban a munkaidő szervezéséről szóló irányelv megalkotásakor a munkaidő-pihenőidő határterületének számító időszakok kapcsán.

<sup>15</sup> Ezzel lényegében azonos következtetésre jut Kiss György (ld. Kiss i. m. 365.)

<sup>16</sup> Először a Simap-ügyben.

idő.<sup>17</sup> Ennek ellenére komoly esélyét látom annak, hogy a Matzak-ügy kapcsán a bíróság olyan ítéletet fog hozni, amely szerint a készenlét is munkaidőnek fog minősülni, tehát hogy a bíróság felülvizsgálja saját korábbi álláspontját. A kérdést feltevő tagállami bíróság egyébként rendkívül érdekes és messze vezető probléma boncolgatásába kezdett, nyilvánvaló ugyanis, hogy – ahogy azt már fent említettem – rendkívüli módon leegyszerűsítő az irányelv azon logikája, amely egyrészt meghatározza a munkaidő fogalmát, majd azt jelenti ki, hogy pihenőidő minden, ami nem munkaidő. Valójában számos olyan mindennapos eset van (munkába járás, készenlét, kiküldetés ideje), ahol ez a szimplifikált különbségtétel nagyon nehezen megtehető.

A munkába járás megítélése kapcsán utalnék a 2015 őszén nagy hullámokat vert a Tyco-ítéletre, amely a munkába járás egy bizonyos fajtáját munkaidőnek minősítette.<sup>18</sup> Ezzel kapcsolatban annyi nyilvánvaló az uniós joggyakorlat alapján, hogy a jelenlegi Mt. munkaidő definíciója nem tartható. Ismételten megjegyezem ugyanakkor, hogy az nehezen jósolható meg, hogy a munkába járással kapcsolatban hol fogja meghúzni az Európai Unió Bírósága a munkaidő és pihenőidő határát.

Először is, ahogy arra 2016. június 2. napján a Magyar Munkajogi Társaság konferenciáján Pál Lajos helyesen rámutatott, a Tyco-ítéletből szűk értelmezés alapján mindössze annyi olvasható ki, hogy abban az esetben, ha korábban a munkakezdésre utazó munkavállalók tekintetében a céges központban került sor, majd ezt követően, ezen központok megszüntetése után a munkavállalók otthonukból indultak útnak az első ügyfélhez, az utazási idő azért minősül munkaidőnek, mert a munkavállaló így nem volt abban a helyzetben, hogy megválassza a munkahelye és az otthona közötti távolságot,<sup>19</sup> azaz mintha az Európai Unió Bírósága pusztán a fenti okból minősítette ezt a fajta munkába járást munkaidőnek. Meg kell azonban jegyezni, hogy magában a Tyco-ítéletben ennél messzebb menő megállapítások is találhatóak,<sup>20</sup> amelyekből akár olyan következtetés is levonható, hogy – legalábbis – az ügyfélhez utazás teljes ideje munkaidőnek minősül.<sup>21</sup>

Konzervatív jogértelmezéssel tehát kétségtelenül el kell fogadni Pál Lajos megjegyzésének helyességét, az azonban nem vitatható véleményem szerint, hogy a munka- és pihenőidő határvonala még koránt sincs kijelölve. Egyáltalán nem zárható ki, hogy eltérő tényállású ügyekben ne hozhatna olyan ítéletet az Európai Unió Bírósága, amely a munkába járás más formáit is munkaidőnek minősíti.<sup>22</sup> Számos olyan, a munkába járással kapcsolatos esetkör merül fel ugyanis a magyar munkaügyi gya-

<sup>17</sup> Ld. Simap-ítélet 50. pont.

<sup>18</sup> Abban, ahogy arra Pál Lajos a Magyar Munkajogi Társaság 2016. június 2. napján megrendezett konferenciáján helyesen rámutatott, vita van még a munkajogászok között, hogy egész pontosan a munkába járás mely eseteit minősítette az Európai Unió Bírósága munkaidőnek.

<sup>19</sup> Ld. Tyco-ítélet 44. pont.

<sup>20</sup> „Given that travelling is an integral part of being a worker without a fixed or habitual place of work, the place of work of such workers cannot be reduced to the physical areas of their work on the premises of their employer's customers.” (Ld. Tyco-ítélet 43. pont.)

<sup>21</sup> Sőt, a legmesszebbmenő következtetések ebből a mondatból vonhatóak le: „Such a result would also be contrary to the objective of protecting the safety and health of workers pursued by Directive 2003/88, which includes the necessity of guaranteeing workers a minimum rest period.” (Ld. Tyco-ítélet 45. pont.)

<sup>22</sup> Egyébként is, a munkajog alapelveire figyelemmel aligha fogadható el az az érvelés, hogy a hosszas vezetési, utazási idők azért ne minősülnének munkaidőnek, mert a munkavállaló tudta, hogy mit vállal el.

korlatban is, ahol komolyan kérdésessé tehető, hogy vajon a munkavállaló nincs-e olyan mértékben korlátozva szabadideje feletti rendelkezésében, vajon nem olyan magas fokú-e a rendelkezésre állás mértéke, hogy az már inkább munkaidőnek, mint pihenőidőnek tekinthető. Egyrészt vizsgálandó kérdés lehet, hogy vajon mennyi még az a munkába járási időtartam, amely irányelvi szempontból pihenőidőnek minősíthető. Például, ha a munkába járás időtartama kétszer négy óra, azaz napi nyolc óra telik el csak munkába járással, az valóban pihenőidőnek tekinthető?

Munkáltatói oldalon ezzel kapcsolatban felvethető, hogy a munkavállaló tudta, hogy milyen távolságra vállalt munkát,<sup>23</sup> így ezért nem minősíthető ez az időtartam munkaidőnek; másrészt ez az érv akár meg is fordítható, hiszen a munkáltató is tudta, hogy a munkavállaló milyen távolságból vállal munkát – különösen igaz ez abban az esetben, ha a munkába járásról a munkáltató gondoskodik munkásszállító buszokkal, sőt, ahogy az a magyar termelőüzemek gyakorlatában igencsak gyakori, maga a munkáltató toborozza akár nagyobb távolságból is a munkavállalókat. Ezekben az igen hosszú utazási időtartamokban a munkavállaló lényegében semmilyen, a magánéletéhez tartozó tevékenységet nem tud végezni, az egyetlen tevékenység, amit végeznie lehet, és amit végeznie kell, az a munkavégzés céljából történő rendelkezésre állás a járművön. Véleményem szerint elképzelhető, hogy egy hasonló tényállásban az Európai Unió Bírósága a munkába járást munkaidőnek minősítené.

Szintén a fenti problémakör része, hogy nem egyszer igen hosszú időket kell – a munkáltató által kötelezővé téve – várakozni a munkásszállító buszra, illetve olyan helyzet is előfordul, hogy a munkásszállító busz meg sem jelenik. Komolyan el lehetne gondolkozni véleményem szerint azon, hogy ezen időszakok vajon munkaidőnek minősülnek-e, hiszen az végképp a munkáltató ellenőrzési körébe tartozó kérdés, hogy megfelelően gondoskodott-e a munkásszállító busz kiállításáról. Ezek a tényállások főleg azért problematikusak, mivel jelentős (akár 4-6-8 órányi időtartamban is) érinthetik a munkavállaló formális pihenőidejét, és azt az Európai Unió Bírósága már a Jäger-ügyben kimondta, hogy a pihenőidőnek ténylegesen a munkavállaló pihenését kell szolgálnia.<sup>24</sup>

Szintén ide tartozó kérdés, hogy az üzemben belüli mozgás vajon milyen mértékben minősül munkaidőnek, különösen abban az esetben, ha a munkáltató által munkaidőként elismert időszakon kívül is valamiféle rendelkezésre állási, vagy akár valamilyen tevékenység végzésére vonatkozó kötelezettsége is fennáll a munkavállalónak. Így felvethető kérdésként, hogy vajon a munkaruhába öltözés ideje, amely klasszikusan nem minősül munkaidőnek a magyar munkajogi gyakorlatban, vajon nem minősülne-e munkaidőnek az irányelv értelmezése alapján. Ennél is komolyabb kérdésként merül fel az a nem egy nagyobb üzemben előforduló helyzet, hogy a munkavállalónak először valamilyen tevékenységet kell végeznie (például biztonsági ellenőrzésen átesnie, itt akár hosszabb ideig sorban is

<sup>23</sup> Ld. Tyco-ítélet 44. pont.

<sup>24</sup> The European Court of Justice is also of the opinion that periods of work must be regularly alternated with rest periods. Moreover, in order to rest effectively, the worker must be able to remove himself from his working environment for a specific number of hours which must not only be consecutive but must also directly follow a period of work in order to enable him to relax and dispel the fatigue caused by the performance of his duties. Lásd: Case C-151/02. Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger [2003] 95. pont.

állva), majd ezt követően hosszasan sétálnia a munkahelyen belül (szélsőséges esetben több mint egy kilométeres távon keresztül), azzal, hogy munkaidejét a munkáltató csak ezt követő időponttól, a szűk értelemben vett munkafelvételtől számítja.

### 3. Az irányelvi definíciók

A fentiekben a munkaidő fogalmánál már láthattuk, hogy a magyar törvényi definíciók és az irányelvi definíciók több esetben nincsenek összhangban. Az ezzel kapcsolatos más jelentős példa a többműszakos munkarend magyar,<sup>25</sup> illetve a „shift work” irányelvi definíciója.<sup>26</sup>

Nyílt titok, hogy 2012-ben a jogalkotó azért érezte szükségét a korábbi többműszakos definíció módosításának – amely korábbi definíció egyébként többé-kevésbé összhangban volt az irányelvi definícióval –, hogy orvosolja az EBH2006.1539 által okozott problémákat.<sup>27</sup>

Kétségtelen, hogy a 2012-es jogalkotás a fent említett bírói gyakorlat által okozott jogértelmezési kérdéseket megoldotta, azonban legalább három további jogértelmezési kérdést vetett fel. Ezek közül kettő a nemzeti jog szintjén marad,<sup>28</sup> egy azonban uniós megfeleléségi: ha az irányelv definíciója szerinti többműszakos tevékenységekre enged az irányelv bizonyos eltéréseket annak 17. cikkében, akkor felvethető az uniós megfeleléség problémája, ha ugyanezeket az eltéréseket a magyar törvény egy másik definíció szerinti többműszakos tevékenységnek engedi meg. Ugyanez a probléma egyébként felvethető az idénymunka vagy a megszakítás nélküli munkarend kapcsán is.

### 4. Az irányelv 3. és 4. cikke

Az irányelv 3. és 4. cikke (napi pihenőidő, illetve munkaközi szünet) kapcsán jelentősebb uniós aggály nem vethető fel, különös tekintettel a 2017. januárban hatályba lépő törvénymódosításokra is,<sup>29</sup> természetesen ide nem értve azt a fent már tárgyalt problémakört, hogy vajon a jelenleg napi pihenőidőnek tekintett időszakból a valóságban vajon nem tekinthetőek-e egyes időszakok munkaidőnek.

<sup>25</sup> Mt. 90. § b) pont.

<sup>26</sup> Irányelv 2. cikk 5. pont.

<sup>27</sup> Ebben az ítéletben az akkori Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy „a műszakpótlékra való jogosultság feltételeinek fennállása megállapítható, ha a munkáltató nyitvatartási ideje lényegesen meghaladja a munkavállalók napi munkaidejét, és ezért a munkavállalók munkájukat részben egymást követő időben végzik úgy, hogy az egyes műszakok részben egymással egybeesnek, továbbá a műszakbeosztás hetenként változik.” Megjegyzem, hogy méltányossági szempontok figyelembevételével abszolút érthető az egykori Legfelsőbb Bíróság álláspontja a fenti kérdésben, ugyanakkor az is kétségtelen, hogy a hivatkozott ítélet a 2006-ot követő, és az új Mt. hatálybalépéséig tartó időszak kapcsán számos jogértelmezési kérdést vetett fel, melyek közül a legfontosabb, hogy vajon mekkora átfedés szükséges az egyes műszakok között ahhoz, hogy az ilyen, átfedéses műszakrend már ne minősüljön többműszakosnak.

<sup>28</sup> Véleményem szerint sem az nem világos a törvény szövege alapján, hogy milyen munkáltató minősül többműszakos működésűnek, de az az ettől elkülönülővé vált kérdés sem, hogy mely munkavállalóknak jár műszakpótlék – ennek kapcsán három különböző értelmezés is ismert.

<sup>29</sup> Magyarország 2017. évi központi költségvetésének megalapozásáról szóló 2016. évi LXVII. törvény 126. §. Itt kell azonban megjegyezni, hogy egy, a munkaközi szünet ki nem adásával kapcsolatos jogvitában a Kúria egy meglehetősen vitatható ítéletet hozott, ld. a Kúria Mfv.II.10.185/2014/6.számú határozatát.

## 5. Az irányelv 5. cikke

Annál több kérdést vet fel ugyanakkor az irányelv 5. cikkével kapcsolatos uniós megfeleléségi vizsgálat. Először is megjegyzendő, hogy az irányelv 6. cikke szerint munkaidőnek minősül a „túlóra” is. Mivel a 2. cikk szerint pihenőidő minden, ami nem minősül munkaidőnek, így nyilvánvaló, hogy pihenőidőben nem lehet túlórázni, így az Mt. szerinti „pihenőidőben történő rendkívüli munkavégzés”, hogy saját magam egy évtizeddel ezelőtt írt cikkéből<sup>30</sup> idézzek „fából vaskarika”.<sup>31</sup> Tulajdonképpen másrésztől nem lenne szükséges teljes mértékben eltörölni a pihenőnapra rendkívüli munkavégzés jogintézményét ahhoz, hogy az irányelvnek a magyar jog megfeleljen, mindössze arra lenne szükség, hogy az irányelvi 35 órás egybefüggő tényleges pihenőidőt a jogalkotó biztosítsa.<sup>32</sup> A heti pihenőidő referencia időszakára vonatkozó megjegyzéseket a 16. cikkel kapcsolatban teszem meg.

## 6. Az irányelv 6. cikke

Az irányelv 6. cikke többé-kevésbé megfelelően lett átvéve a magyar jogba, hiszen főszabály szerint biztosított a 48 órás heti munkaidő maximum.<sup>33</sup> A referencia-időszakkal kapcsolatos problémákat később tárgyalom,<sup>34</sup> mint ahogy szintén később tárgyalom a készenléti jellegű munkakörrel kapcsolatos kérdésköröket is. Ugyanakkor az sajnos nem jelenthető ki, hogy önmagában a 6. cikk átvétele teljesen aggálymentes. A magam részéről ugyanis értetlenül állok az Mt. 99. § (8) bekezdésével kapcsolatban, amely (egyébként egy 2007-es törvénymódosítás kapcsán) éppen az általános munkarendben dolgozók esetében lényegében eltörölte a heti 48 órás limitet azokon a heteken, amelyeken a miniszter a szombatot munkanappá nyilvánította.

Ez a megoldás ebben a formában nyilvánvalóan az irányelvbe ütközik, figyelemmel ugyanakkor az irányelv 16. cikkére, amely minden további nélkül lehetővé teszi a heti pihenőidő, illetve a heti munkaidő kétheti referencia időszakra való összevonását, egy olyan kiegészítő szabállyal, amely szerint munkaszüneti napi munkarend esetén a heti 48 órás munkaidő-maximum két heti átlagban értendő, a fenti megfeleléségi probléma megoldható lenne.

<sup>30</sup> Ld. az 1. lábjegyzetet.

<sup>31</sup> Megjegyzem, hogy némileg elszomorítónak találom, hogy annak ellenére, hogy többen vizsgálták a magyar munkajog uniós megfelelését az elmúlt másfél évtizedben (például Gyulavári Tamás), mennyire nem alakult ki legalább tudományos diskurzus ezzel kapcsolatban.

<sup>32</sup> Az más, nem uniós jogra tartozó kérdés, hogy véleményem szerint az óraalapú számítás a heti pihenőidők kapcsán jelentős gyakorlati problémákhoz vezet, például lehetővé teszi a hat napos munkahetet, amely megint további kérdésekhez vezet például a szabadságszámítás kapcsán, így szerencsésebb lenne egy olyan munkajogi szabályozás, amely csak napokban történő számítást tesz lehetővé.

<sup>33</sup> Az irányelvvel kapcsolatos beszélgetésekben az egyik gyakran elhangzó állítás, hogy az irányelv munkaidő-beosztási szabályokat tartalmaz, és a munkaidő mértékét nem szabályozza. Ez ugyanakkor nincs így, az irányelv szabályainak tanulmányozása alapján világos, hogy a 48 órás heti maximum a magyar fogalmak szerinti mértékszabály, ez többek között a referencia-időszakra vonatkozó szabályokból is következik.

<sup>34</sup> Ld. „Az elszámolási időszak kérdése” cím alatt.

## 7. Az irányelv 7. cikke – az éves szabadság

Az éves szabadság kapcsán kijelenthetjük, hogy a magyar törvény csak látszólag felel meg az irányelvnek, valójában még főszabályában sem. Az irányelv szerinti szabadság-minimum négy hét, ez a magyar törvény szerint húsz munkanap. Ez első ránézésre megfelel az irányelvi előírásoknak. Csakhogy a szabadság kiadásával kapcsolatos magyar törvényi szabályok véleményem szerint nyilvánvalóan az irányelv szövegébe ütköznek, és ezzel lényegében az egyik legsúlyosabb megfeleléségi problémát tárják fel. A magyar Mt. 124. §-a ugyanis főszabály szerint a beosztás szerinti munkanapokra írja elő a szabadság kiadását, ráadásul lehetővé teszi a szabadság órában történő számítását is. A második, súlyosabb problémával, a szabadság órában történő kiadásának lehetőségével az irányelv 16. cikkének vizsgálatánál foglalkozom.

Kellően súlyos problémát valósít meg ugyanakkor a törvény főszabálya is, hiszen a beosztás szerinti munkanapokra történő szabadság kiadása kapcsán könnyen előfordulhat, hogy ötnél több munkanap található az adott, szabadsággal érintett héten, így az irányelvi négy hét szabadság helyett a munkavállaló extrém esetben kevesebb, mint háromra lesz jogosult (ha az érintett három hét minden egyes napja munkanap). Véleményem szerint egyébként sem véletlen, hogy az irányelv hétben jelöli meg a szabadság hosszát,<sup>35</sup> hiszen a szabadságnak alapvetően rekreációs funkciója van.

## 8. Az irányelv 8. cikke – éjszakai munka

Meglepő módon ezen irányelvi rendelkezés átvétele teljesen hiányzik a magyar jogból, azaz még formális átvétel sem történt. Ez készenléti jellegű munkaköröknél egészen biztosan gyakorlati problémát is jelent, de megjegyezzük, hogy még a rendkívüli munkavégzés kapcsán is megvalósul az irányelv megsértése.

Az irányelv 9–12. cikkeivel, mivel azok inkább munkaegészségügyi tárgyúak, terjedelmi okokból jelen írásban nem foglalkozom.

## 9. Az irányelv 13. cikke

Ugyan az előbb elmondottak némileg igazak az irányelv 13. cikkére is, mégis meg kell jegyezni, hogy a munkaidő-beosztás kapcsán az Mt. ugyan formálisan megfelel a tárgyalt szakaszban foglaltaknak, mégis megjegyezendő, hogy a gyakorlatban ez a törvényi előírás<sup>36</sup> túl általános, ebben a formában életszerűtlen, és figyelmen kívül is marad.

<sup>35</sup> Ezt a problémát a régi Mt. megfelelően kezelte annak 135. §-ával, bár a régi Mt. hatályban létének vége felé nem egy olyan magyarázattal találkoztam, amely éppen ebből a joghelyből vezette le – tévesen – a szabadság órában történő kiadásának lehetőségét.

<sup>36</sup> Mt. 97. § (1) bekezdés.



A munkáltatók a való életben nem vizsgálják a munkaidő-beosztások egészségre gyakorolt hatását, a munkavállalók a munkaidő-beosztások ellen a legkritikább esetben tiltakoznak, és ha ezt mégis megteszik, akkor is olyan gyakorlati kérdések merülnek fel, mint például ki dönt arról, hogy a munkáltató által közölt munkaidő-beosztás megfelel-e az egészséges, biztonságos munkaidő-beosztás törvényi követelményének. Az aligha megnyugtató válasz az adott pillanatban a munkavállaló számára, hogy évekkel később majd a munkaügyi bíróság ítélettel mondja ki, hogy a munkáltató eljárása megfelelt-e a törvényi követelményeknek, különösen akkor, ha ezzel esetleg egy azonnali hatályú felmondást kockáztat.

Az irányelv 14. és 15. cikke vizsgálatunk szempontjából érdektelen.

## 10. Az irányelv 16. cikke

Az irányelv 16. cikke kapcsán találhatóak a legkomolyabb problémák a megfeleléssel kapcsolatban. A következő kérdések azonosíthatóak: az elszámolási időszak kérdése, a munkaidőkeret számításának kérdése, illetve ehhez kapcsolódóan a szabadság órában történő számítása.

## 11. Az elszámolási időszak kérdése<sup>37</sup>

Egyes munkajogászoktól gyakran hangzik el az az állítás, hogy az elszámolási időszak alkalmazása a német nyelvterületen igen elterjedt, sőt, az is elhangzott, hogy az irányelvi referencia-időszak valójában azonos a magyar elszámolási időszakokkal. Ezzel kapcsolatban két dolgot kell megjegyeznünk. Ha igaz az az állítás, hogy az elszámolási időszak a referencia időszakkal azonos, akkor ebből az állításból a logika általános szabályai alapján következne az is, hogy a magyar jog szerinti munkaidőkeret viszont nem lehet azonos a referencia-időszakkal, tehát ezen álláspont helyességéből az következne, hogy valamennyi, a munkaidőkerettel kapcsolatos törvényi szabályozás az irányelvbe ütközne, hiszen az eltéréseket az irányelv csak a referencia időszak kapcsán engedi meg. Másik oldalról viszont, ha a magyar fogalmak szerinti munkaidőkeret felel meg az irányelv szerinti referencia-időszaknak, abból az következne, hogy az elszámolási időszak, mint jogintézmény nem felel meg az uniós irányelvnek, hiszen az irányelvi főszabályoktól való eltérést maga az irányelv csak a referencia-időszak alkalmazása esetén teszi lehetővé.<sup>38</sup>

<sup>37</sup> Azt a csak magyar jogot érintő kérdést, hogy az elszámolási időszak szabályozása sokak, még munkajogászok számára sem világos a törvényszöveg alapján, illetve hogy a törvényszöveg értelmezése kapcsán vita van (ld. MÁRIÁS Attila: *Osszuk be másképp*. In: <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkaido/osszuk-be-maskepp-munkaidokeret-es-elszamolasi-idoszak>, letöltés ideje: 2016. 08. 28.), ehelyütt nem érintem.

<sup>38</sup> Mivel az elszámolási időszak fogalmát a magyar munkajogász társadalom egy része a törvényszöveg alapján nem érti, más részen belül pedig vita van a törvényszöveg értelmezése körül, így kénytelen vagyok definiálni, hogy a magam részéről mit értek elszámolási időszak alatt. Az én értelmezésem szerint az elszámolási időszak kezdő hetének általános munkarend szerinti óraszámát az elszámolási időszakon belül kell teljesítenie a munkavállalónak, azzal, hogy ha ennél az óraszámnál a kezdő héten többet teljesít, és ez a többletórás szám az elszámolási időszakon belül nem kompenzálódik ki, úgy az elszámolási időszak végén ez a többletórás szám rendkívüli munkavégzéssé válik. Amennyiben pedig a kezdő heti óraszámot a kezdő héten a munkavállaló nem teljesíti, úgy a munkáltatónak az elszámolási időszakon belül van lehetősége ezen „időtartozást” „ledolgoztatni” a munkavállalóval.

Természetesen elméletileg még felvethető egy harmadik eset is, amely alapján a referencia-időszak valamely olyan nagyobb halmazt jelentene, amelybe beleérthető mind a magyar fogalmak szerinti munkaidőkeret, mind a magyar fogalmak szerinti elszámolási időszak is, azonban ez a harmadik eset azért vethető el, mivel a két jogintézmény annyira különbözik egymástól, hogy azt valószínűsíthetően még egy kevésbé gondos uniós jogalkotó sem vette volna egy közös fogalom alá úgy, hogy a közös fogalmat nem definiálja, és a két alkatégória közötti eltéréseket nem fejt ki. Az irányelvi formális definíció hiányából jó okkal feltételezhető, hogy az uniós jogalkotó annyira egyértelműnek tartotta a referencia-időszak fogalmát, hogy azt nem érezte szükségesnek definiálni. Ebből a tényből pedig – figyelemmel a fent írottakra – egyértelműen le lehet vonni azt a következtetést, hogy a referencia-időszak nem jelentheti egyszerre a munkaidőkeretet és az elszámolási időszakot is.<sup>39</sup>

A fentiekből két dolog következik:

1. Nagyon kis túlzással pusztán formál logikai érveléssel is eljuthatunk oda, hogy a magyar jog nem felel meg az irányelvnek a munkaidőkeret illetve az elszámolási időszak kapcsán – a kettő közül valamelyik egészen biztosan az uniós jogba ütközik.
2. Ahhoz, hogy eldönthessük, hogy a két konkurens törvényi fogalom közül melyik feleltethető meg a referencia-időszaknak, azt kell alaposan megvizsgálnunk, hogy vajon mit érthetett az uniós jogalkotó „referencia-időszak” alatt. A következő oldalakon ennek a vizsgálatát végzem el.

## 12. A referencia-időszak fogalma

A referencia-időszak fogalmát az irányelv definíciós része – ahogy arra már a fentiekben kitértünk – nem tartalmazza. Meglepő módon ugyanakkor az irányelv később tárgyalandó 22. cikke egy, lényegében definíció-szerű meghatározást tartalmaz, amely szerint az egy heti 48 órás munkaidő-maximumot a referencia-időszak átlagában kell figyelembe venni. Ez az irányelvi rendelkezés nem nagyon értelmezhető máshogyan, mint hogy egy olyan, kezdő és befejező időponttal rendelkező időszak leírása, amelyen belül az egyes hetek munkaidő-hossza ugyan eltérhet, de átlagosan nem haladhatja meg a 48 órát. A 22. cikk megfogalmazásából lényegében egyértelműen levonható a fenti következtetés, mint ahogy az is, hogy a fenti rendelkezés lényegében a munkaidő hossza kapcsán az irányelvi főszabály (a heti 48 óra) értelmezésére vonatkozik, és annak kapcsán fejt ki, hogy hogyan kell referencia-időszak alkalmazása kapcsán eljárni. Az irányelvi definícióból tehát levonhatjuk azt a következtetést, hogy a referencia-időszak nem más, mint egy kezdő és befejező időponttal rendelkező átlagszámítási időszak. Lényegében ugyanez a következtetés levonható más uniós forrásokból is, különös tekintettel a fent már említett, a közúti közlekedés munkajogát szabályozó irányelv 8. cikkére. Más uniós

---

Megjegyzem, hogy a törvényszöveget érő kritika véleményem szerint jogos, a fentieket a törvény szövegéből nehézkes kiolvasni, a törvény szövege korántsem egyértelmű.

<sup>39</sup> Ne feledkezzünk meg a negyedik elméleti lehetőségéről sem, hogy tulajdonképpen sem a munkaidőkeret, sem az elszámolási időszak nem felel meg az irányelvi referencia-időszak fogalmának. Mint látni fogjuk, végső soron sajnos ez a helyzet, azzal, hogy a munkaidőkeret magyar szabályozása csak kisebb kívánnivalót hagy maga után.

források szintén megerősítik ezt a rendelkezést, megerősíti továbbá az Európai Unió Bíróságának joggyakorlata.<sup>40</sup>

Szintén ide tartozó megjegyzés, hogy a referencia időszakot az általam vizsgált valamennyi tagállami jog, így az Egyesült Királyság,<sup>41</sup> Luxemburg,<sup>42</sup> Franciaország, Írország,<sup>43</sup> sőt Németország<sup>44</sup> (!) joga is hasonlóan veszi át, ezen államok jogában tehát a munkaidő ledolgozására egy kezdettel és véggel rendelkező átlagszámítási időszakon belül van lehetőség.

Ha a fentieket végiggondoljuk, nyilvánvalóvá válik, hogy a referencia-időszak a magyar fogalmak szerinti munkaidőkeretnek felel meg. A munkaidőkeret nem más, mint egy kezdettel és véggel rendelkező átlagszámítási időszak, amelyen belül átlagosan a munkaidő mértékének megfelelő óraszámban kell munkát végezni. Ezzel szemben az elszámolási időszak nem tekinthető átlagszámítási időszakként, ugyanis az csak az annak első hetén teljesített – vagy nem teljesített – óraszám kompenzálásáról szól, az első hetet követő hetek általános munkarend szerinti órái már egy másik elszámolási időszakba tartoznak.<sup>45</sup>

A fentiekkel kapcsolatban elhangzott ellenérv, hogy tudniillik az elszámolási időszaknak is van átlaga, elvethető a fent írottak miatt, ez az érvelés nyilvánvalóan téves. Akkor beszélhetnénk ugyanis átlagszámítási időszakról, ha az adott időszak alatt ledolgozott valamennyi munkaórát az átlagszámítás szempontjából figyelembe vennénk, ez pedig az előző bekezdésben írottak miatt nincs így az elszámolási időszak esetében.<sup>46</sup> Felvethető, hogy maga az Mt. is beszél az „elszámolási időszak átlagáról” annak 106. § (3) bekezdésében, azonban ez a rendelkezés nem a munkaidőről, hanem a pihenőnapokról szól, és egyébként is rendkívül nehezen értelmezhető.<sup>47</sup> Egyébként is, nem önmagában az Mt. egyes szófordulatait, hanem az Mt. rendelkezéseinek érdemét kell vizsgálnunk, és azok alapján pedig nyilvánvaló, hogy a fenti értelemben vett munkaidő-átlagszámítási időszakról az elszámolási időszak kapcsán nem beszélhetünk – így különösebb jelentőségét nem látom annak, hogy ehelyütt az Mt. az „elszámolási időszak átlagában” kifejezést használja.

<sup>40</sup> „A reference period is the time period for which statistical results are collected or calculated and to which, as a result, these values refer. The time period may be either a calendar year (reference year), a fiscal year, a semester, a quarter, a month and even a day.” In: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Reference\\_period](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Reference_period) (Letöltés ideje: 2016. 08. 27.) Ld. Case C-214/10. KHS AG v Winfried Schulte [2011]

<sup>41</sup> Ld. <https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/calculating-your-working-hours> (Letöltés ideje: 2016. 08. 27.)

<sup>42</sup> Ld. <http://www.guichet.public.lu/entreprises/en/ressources-humaines/temps-travail/gestion/organisation/> (Letöltés ideje: 2016. 08. 27.)

<sup>43</sup> Ld. [https://www.ibec.ie/IBEC/ContractOfEmployment.nsf/vPages/Contract\\_of\\_Employment~legal-requirements?OpenDocument](https://www.ibec.ie/IBEC/ContractOfEmployment.nsf/vPages/Contract_of_Employment~legal-requirements?OpenDocument) (Letöltés ideje: 2016. 08. 27.)

<sup>44</sup> Ld. [http://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/\\_3.html](http://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/_3.html) (Letöltés ideje: 2016. 08. 27.)

<sup>45</sup> Már amennyiben a munkáltató arra a hétre is elrendel elszámolási időszakot – az ezzel kapcsolatos, Máriás Attila és Pál Lajos közötti vita a mi szempontunkból irreleváns, így azt nem ismertetem.

<sup>46</sup> Megjegyzem, hogy már maga az Irányelv 6. cikke is „átlagos 48 óráról beszél”.

<sup>47</sup> Feltehetően az a helyes értelme, hogy a kezdő hét általános munkarend szerinti pihenőnapjai az elszámolási időszak végéig kiadhatóak. Más értelmezést azért nagyon nehéz elképzelni, mivel az egyes elszámolási időszakok átfedik egymást, így nehezen vehető fel valamiféle „átlagszámítás”. Ha helyes ezen értelmezésünk, akkor először is meg kell jegyezni, hogy fent a munkaidővel és nem a pihenőidővel kapcsolatos vizsgálatot végeztük el, másrészt de facto azonos problémák felvethetőek ebben az esetben az elszámolási időszakhoz kapcsolódó pihenőidős szabályok uniós megfelelőségével kapcsolatban is.

Megállapítható tehát, hogy az elszámolási időszak nem felel meg az irányelv rendelkezéseinek, ilyen, vagy hasonló jogintézményt az irányelv nem ismer, sőt, az a tagállamok jogában sem lelhető fel ebben a formában – egyébként értelemszerűen.<sup>48</sup> Az irányelv szövegét magyarázó hivatalos és félhivatalos bizottsági anyagok is egyértelműen – magyar fogalmak szerint – munkaidőkeretnek minősítik a referencia időszakot,<sup>49</sup> de ez egyébként közvetve még a Simap-ítéletből is következik.<sup>50</sup>

Felvethető ugyanakkor, hogy honnan ered egyáltalán az elszámolási időszak ötlete, és miért alkotta meg ezt, az ebben a formában sajátos, uniós jogba ütköző hungarikumnak számító jogintézményt 2012-ben a jogalkotó. Tudomásom szerint egy időben erős lobbitevékenységet fejtett ki néhány multinacionális cég annak érdekében, hogy Magyarország német mintára vezesse be az „Arbeitszeitkonto” intézményét. Végző soron ennek az eredménye lett az elszámolási időszak. Ha megvizsgáljuk ugyanakkor a német „Arbeitszeitkonto” intézményét, azt kell megállapítsuk, hogy az csak látszólag hasonlít a magyar elszámolási időszakra. Az „Arbeitszeitkonto” lényege ugyanis a következő: A német Arbeitszeitgesetz<sup>51</sup> 3. §-a heti átlagban, hat havi munkaidőkeretben (!) 48 (!) óra munkavégzést enged meg. Hangsúlyozandó tehát, hogy a német törvény hathavi, a magyar fogalmak szerinti munkaidőkeretet engedélyez.<sup>52</sup> A valóságban azonban a német munkavállalók ennél jóval kevesebbet dolgoznak, figyelemmel arra a tényre, hogy ágazati kollektív szerződések 36-38-40 órányi heti munkaidőt írnak elő. Az „Arbeitszeitkonto” lényegében a törvényi, illetve a kollektív szerződéses heti munkaidő-maximumok közötti, nagyjából 10 órás különbségről szól. Ez leegyszerűsítve azt jelenti, hogy ha a munkavállaló egyik héten 38 helyett 48 órát dolgozik, akkor az így keletkezett plusz tíz órája bekerül a munkaidőszámlájára, amellyel kétféle módon rendelkezhet. Az egyik eset az, hogy egy másik héten a 38 helyett csak 28 órát dolgozik, a másik eset pedig, hogy a tíz többletóráját kvázi „előnyügdíjra” használja fel.

Az „Arbeitszeitkonto” tehát látszólag hasonlít a magyar elszámolási időszakra, azonban Németországban az „Arbeitszeitkonto” a magyar fogalmak szerinti munkaidőkerettel együtt kerül alkalmazásra, és nem ahelyett!<sup>53</sup> Ez azt jelenti, hogy „Arbeitszeitkonto” alkalmazása mellett sem fordulhat elő az, hogy a munkavállaló hathavi átlagban 48 óránál többet dolgozzon.

<sup>48</sup> Megjegyzem, utalva a fenti formál logikai érvelésre, ha az elszámolási időszak megfelelné az uniós irányelvnek, ebből az is következne, hogy a fent vizsgált jelentős nyugat-európai jogok, amelyek lényegében munkaidőkeretet alkalmaznak, megsértenék azt.

<sup>49</sup> Részlet a Bizottsági riportból: „Average working time’ is calculated under the Directive by averaging weekly working time over a ‘reference period’. This is normally four months, under Article 16(b) of the Directive; by way of derogation from Article 16(b), it may be up to six months in specified situations, or up to 12 months by collective agreement.” (58. old.) Részlet a Deloitte riportból: „This means that at the end of the reference period of 4 months the average weekly working time may not exceed 48 hours.”

<sup>50</sup> Ld. Simap-ítélet 69–70. pont

<sup>51</sup> Arbeitszeitgesetz (ArbZG) Ausfertigungsdatum: 06.06.1994 ”Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 6 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist.”

<sup>52</sup> Abban vita van a német munkajogászok között, hogy a munkaidőkeret hathavi időszaka összhangba hozható-e az irányelv szövegével; a többség szerint igen.

<sup>53</sup> Ld. [https://www.haufe.de/personal/personal-office-premium/arbeitszeitkonto-121-arbeitszeitgesetzliche-grenzen\\_idesk\\_P110413\\_HI7540188.html](https://www.haufe.de/personal/personal-office-premium/arbeitszeitkonto-121-arbeitszeitgesetzliche-grenzen_idesk_P110413_HI7540188.html) (Letöltés ideje: 2016. 08. 27.) Továbbá:[https://www.tklex.tk.de/externalcontent?\\_leongshared\\_externalcontentid=HI630795&\\_leongshared\\_serviceId=2010](https://www.tklex.tk.de/externalcontent?_leongshared_externalcontentid=HI630795&_leongshared_serviceId=2010) (Letöltés ideje: 2016. 08. 27.) Rendelkezésre áll továbbá egy, Christoph Gyo német munkajogász (Goethe-Universität, Frankfurt) által írott e-mail az Arbeitszeitkonto-val kapcsolatban. Gyo a fent írottak helyességét megerősíti, és a magyar elszámolási időszakkal kapcsolatban értetlenségét fejezi ki.

A magyar jogalkotó tehát ott követte el a hibát az elszámolási időszak jogintézményének megalkotásakor, hogy lehetővé tette, hogy munkaidőkeret nélkül kerüljön a jogintézmény alkalmazásra. Ez okozza az uniós jogsértést.

### 13. A szabadság órában történő számítása

E kérdéssel a fentiekben már részben foglalkoztam, az ott írottakra egyrészt visszautalok, másrészt megjegyzem, hogy a szabadság órában történő számítását az irányelv 16. cikke kifejezetten tiltja. Szintén utalva a fent az Mt. 124. §-a kapcsán írottakra, a jelenlegi magyar törvényszöveg alapján extrém esetben előfordulhat, hogy a munkavállaló irányelvi négyheti szabadsága helyett csak kevesebb, mint kétheti szabadságra lesz jogosult ( $4 \cdot 5 \cdot 8 = 160$ ; ez kevesebb, mint  $14 \cdot 12 = 168$ , tehát az elméletileg négyheti szabadság 13 nap alatt is elfogyhat).<sup>54</sup>

Ugyanezen irányelvi rendelkezéshez tartozó másik megjegyzés az Mt. 93. § (3) bekezdésére vonatkozik, amely a munkaidőkeretben figyelembe veendő távolléti óraszámokat szabályozza. Ez véleményem szerint a munkaidős fejezet egyik legvitathatóbb rendelkezése, egyrészt azon okból, mivel nyilvánvalóan az irányelvvel ellentételesen szabályoz, másrészt igen szerencsétlen megoldásnak is tartom, hogy ugyanaz a távollét időtartama kétféle óraszámokban is figyelembe vehető a munkaidőkeret kapcsán (az irányelvi megoldás ehhez csak látszólag hasonló, ugyanis az irányelv által javasolt mindkét megoldás az átlagszámítás szempontjából semleges, a magyar törvény megoldása pedig nem). Különösen sajnálatos, hogy a fenti joghely a régi Mt. 118/A. § (5) bekezdését váltotta fel, amely az irányelvi rendelkezéseknek tökéletesen megfelelt.<sup>55</sup>

### 14. Az irányelv 17. cikke – eltérések

Az irányelv e cikkével kapcsolatosan két megfeleléségi probléma vethető fel. Az egyiket már fent tárgyaltuk, konkrétan azt, hogy azok a magyar törvényi fogalmak, amelyek eltérésekre lehetősé-

<sup>54</sup> Az órában történő számítással kapcsolatban sajnos már a régi Mt. hatálya alatt – amikor még a bírói gyakorlat is, illetve a törvény szövege is megfelelt az irányelvnek – még az illetékes minisztérium részéről is keletkeztek olyan jogi álláspontok, amelyek azt megengedhetőnek tartották. Az uniós megfeleléségi felvetésekkel kapcsolatos, az órában történő számítást védő ellenérvek jellemzően az alábbiak: 1. A munkavállalót nem éri érdemi veszteség, hiszen ugyanazt a szabadidőt megkapja pihenőidőben; 2. egyszerűbb így az adminisztráció; 3. a munkavállalók nem értik, hogy miért kell nulla órás munkanapra („szabadnapra”) szabadságot kiírni nekik. Ezen ellenérvek közös jellemzője, hogy az uniós megfeleléségi szempontjából irrelevánsak. Emellett az 1. ellenérv igencsak leegyszerűsítő, hiszen aligha hasonlítható össze szabadnap vagy egy hosszabb napi pihenőidő relaxációs ereje egy több hetes – elveszett – szabadságéval (ez munkaegészségügyi kérdéseket is felvet egyébként). Az egyszerűbb adminisztrációs érv egyrészt formailag sem igaz, mivel a szabadság éves óraszámja nem feltétlenül osztható a beosztás szerinti napok óraszámával, de egyébként sem komolyan vehető érv ez, hiszen az adminisztrátor valószínűleg nagyon hamar meg tudja tanulni a napokban történő nyilvántartást is. A harmadik ellenérv pedig lényegében a munkáltató és a munkavállaló közötti hiányos kommunikációról szól, jogiasabban megfogalmazva: az erre hivatkozó munkáltató végső soron nem állít mást, mint hogy a megfelelő tájékoztatást elmulasztotta megadni munkavállalója számára.

<sup>55</sup> Egyébként is az új Mt. jogalkotási hibájának tartom, hogy a távollétekhez fűződő különböző jogkövetkezmények kapcsán valamiféle elméleti munkaidő-beosztást vesz figyelembe, ahelyett, hogy a napi munkaidő mértékét venné figyelembe a távollétek alatt. Ez gyakorlati kérdésekhez is vezet, például meddig kell ezen elméleti munkaidő-beosztást figyelembe venni a munkáltatónak, mikortól elég hosszú a távollét ahhoz, hogy az általános munkarendet vegye figyelembe.

get adnak (készenléti jellegű munkakör, többműszakos munkarend, megszakítás nélküli munkarend, idénymunka) nem mindig és nem féltetlenül esnek egybe az irányelv fogalmaival. Ez – ahogy írtuk – különösen a többműszakosság fogalmánál nyilvánvaló.

A másik, részben szintén már tárgyalt megfeleléségi kérdés az, hogy a szakasz (2) bekezdésében tárgyalt megfelelő kompenzációs pihenőidőt a magyar jog csak egy nehezen értelmezhető, és a gyakorlatban még nehezebben érvényesíthető, szinte jogelvi szintű szabályozással „biztosítja” úgy, hogy a gyakorlatban lényegében semmi nem akadályozza meg a munkáltatókat, hogy például 7\*12 órás munkaheteket rendeljenek el.

### 15. Az irányelv 18. cikke

Lényegében ugyanezek a kifogások elmondhatóak a 18. cikk kapcsán is, továbbá megjegyzendő, a 18. cikk második bekezdésnek értelmezése alapján kétségesnek mondható, hogy vajon az irányelv munkáltatói szintű kollektív szerződéseknél is lehetővé kívánta-e tenni például az éves munkaidőkeret meghatározását.

### 16. Az irányelv 19. cikke

A 19. cikkel – önmagában – nem vethető fel meg nem felelősséggel kapcsolatos kérdés, azonban megjegyzendő, hogy az irányelv vonatkozó – nem túl világos – rendelkezését az Mt. szó szerint átvette, és ezzel lényegében az irányelv adott rendelkezése értelmezésnek kérdését nemzeti jogi kérdéssé tette. Ez természetesen megkönnyíti majd a nemzeti bíró dolgát, ha előzetes kérdést intéz e joghely kapcsán az Európai Unió Bíróságához. A magam részéről mindenesetre kevésbé tartom világosnak, hogy melyek azok a „technikai vagy munkaszervezési okok”, amelyek éves munkaidőkeretet indokolhatnának. Véleményem szerint ezt a rendelkezést nem szabad kiterjesztően értelmezni.<sup>56</sup>

A 20. és 21. cikkek rendelkezéseivel terjedelmi okokból nem foglalkozom.

### 17. Az irányelv 22. cikke – az opt out

Az *opt out* problematikája az Mt. vonatkozásában a készenléti jellegű munkakör<sup>57</sup> kapcsán merül fel. Az *opt out* jogintézménye a munkaidős irányelv történetéhez szorosan kapcsolódik. Az Egyesült

<sup>56</sup> Ráadásul az általam ismert gyakorlatban a felek nem is nagyon foglalkoznak ezzel a törvényi rendelkezéssel. A jogirodalomban ugyan néhány helyen megtalálható egy olyan álláspont, mely szerint ez azonos lenne a hat havi munkaidőkeret megállapíthatóságának eseteivel (például a megszakítás nélküli, a több műszakos, az idényjellegű tevékenység esetében megállapítható az egy éves munkaidőkeret). Ld. HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina: *Munka Törvénykönyve 2014*. Budapest, Vezinfő Kiadó és Tanácsadó Kft., 2014. 190., de álláspontom szerint ez a vélemény vitatható.

<sup>57</sup> A készenléti jellegű munkakörnek egyébként már az elnevezése is szerencsétlen, az valójában „ügyeleti jellegű munkakörnek” kellene hívni a jogintézmény tartalma alapján.

Királyság 1993-ban – szembemenve az európai kontinens alapvető munkajogi hagyományával, de a saját, XIX. század közepére visszanyúló, a munkaidő hosszát a kontinensen elsőként korlátozó hagyományával is – csak úgy volt hajlandó az irányelv rendelkezéseit magára nézve kötelezőnek elfogadni, ha a munkaviszony felei „kiszereződhetnek” az irányelv 6. cikkének hatálya alól.<sup>58</sup> Ezt az Egyesült Királyság arra az ideológiára hivatkozással tette, hogy „aki többet akar keresni azzal, hogy többet dolgozik, tehesse ezt meg”.<sup>59</sup> A másfél évtizeddel ezelőtti Simap és Jaeger ítéletek előtt egyedül az Egyesült Királyság élt az *opt out* lehetőségével, ezt követően azonban számos más állam is, különösen az egészségügyben.

A magyar kormány feltehetően az *opt out* rendelkezéseire hivatkozva magyarázta meg a készenléti jellegű munkakör szabályozását az Európai Bizottságnak. Ezt a feltételezést különösen alátámasztja az Mt. 99. § (3) bekezdése – ugyanakkor az alapján a munkavállaló nem mondhatja fel a 12 órás munkaidő-mértékre vonatkozó megállapodást, mindössze a 24 órás munkaidő-beosztásra vonatkozót. Ennek ellenére ugyanakkor megállapítható, hogy a magyar készenléti jellegű munkakörre vonatkozó szabályozás nem felel meg az uniós irányelvnek.

Először is nyilvánvaló, hogy az irányelv szövegében ugyan nem szereplő, de jogtörténeti forrásokkal alátámasztható érvnek, mely szerint, aki többet akar keresni azzal, hogy többet dolgozik, lehetővé kell ezt tenni, a magyar készenléti jellegű szabályozás nem felel meg.

Ezen túlmenően az irányelv garanciális szabályainak sem felel meg a magyar törvény. Vegyük végig ezeket a garanciális szabályokat:

„a) a munkáltató nem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra tekintettel, kivéve, ha a munkavállaló előzetesen beleegyezett az ilyen munkavégzésbe.” Ilyen szabályt a magyar törvény nem tartalmaz – legfeljebb annyiban, hogy magában a munkaszerződésben fogadtatják el a hosszabb munkaidő-mértéket a munkavállalóval –, ami az irányelv szempontjából aligha tekinthető rendeltetészerűnek.

„b) a munkavállalót munkáltatója nem hozhatja hátrányos helyzetbe azért, mert a munkavállaló nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe.” Ilyen szabályt egyáltalán nem tartalmaz a magyar munkajog: ahogy fent említettük, fel sem veszik a munkavállalót, ha nem írja alá a hosszabb munkaidőről szóló munkaszerződést.

„c) a munkáltató naprakész nyilvántartást vezet az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról.” A magyar jogban nincs ilyen törvényi kötelezettség.

<sup>58</sup> Sőt, valójában még így sem volt hajlandó elfogadni, ld. a 4. lábjegyzetet.

<sup>59</sup> Ld. pl. *The Scotsman: Britain plans court challenge over limit on working week*. 2 June 1993. Szintén ld. a 3. lábjegyzet alatt hivatkozott tanulmányt. Megjegyezzük, hogy ezen ideológia léte is közvetve alátámasztja azt, hogy a 48 órás limitet munkavállalóként, és nem munkaviszonyként kell érteni.

„d) a nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátják, amelyek a munkavállalók biztonságával és/vagy egészségével kapcsolatos okok alapján megtilthatják vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépését.” Nincs ilyen szabály a magyar jogban.

„e) a munkáltató kérésre tájékoztatja az illetékes hatóságokat azokról az esetekről, amikor a munkavállalók beleegyeztek abba, hogy hétnapos időtartam alatt 48 órát meghaladó munkát végezzenek, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra nézve.” Ilyen törvényi rendelkezés sincs.

## 18. Összegzés

Látható tehát, hogy az Mt. számos ponton nem felel meg a vonatkozó uniós irányelv rendelkezésének. Ezek közül néhány (például a szabadság órában történő számításának kérdése) véleményem szerint alapvető szociális jogokat érintő, súlyos jogsértésnek is minősíthető, illetve egészen sajátos kategória ebből a szempontból az elszámolási időszak kérdésköre, amely lényegében értelmetlen az irányelv alapján. Az is megállapítható ugyanakkor, hogy maga az irányelv is több szempontból kifogásolható jogalkotási termék, különösen, ami a munkaidő fogalmát illeti.