



IGAZSÁGÜGYI MINISZTER

Iktatószám: XX-AJFO/88/4/2019.
Hivatkozási szám: II/83-4/2019.

Alkotmánybíróság
Budapest
Donáti u. 35-45.
1015

Tárgy: az Alkotmánybíróság megkeresése a II/83-4/2019. sz. ügyben

A tárgybeli ügyben az Országgyűlés 56 képviselője (a továbbiakban: indítványozók) az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdése e) pontja és az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 24. § (1) bekezdése alapján utólagos normakontroll eljárásra irányuló indítványt nyújtott be az Alkotmánybírósághoz a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVI. törvénnyel, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 94. § (3) bekezdése, 109. § (2) bekezdése és 135. § (3) bekezdésével szemben.

Az Alkotmánybíróság a II/83-2/2019. számú végzésével (a továbbiakban: végzés) a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVI. törvény egésze közjogi érvénytelenségének megállapítására és megsemmisítésére irányuló indítványelemet elkülönítette az Mt. hivatkozott rendelkezéseinek alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló indítványtól.

Az indítvány az Mt. egyes rendelkezéseinek tartalmi alaptörvény-ellenességére irányuló részével és a végzésben feltett kérdésekkel kapcsolatban – a Pénzügyminisztérium álláspontját is kikérve – az alábbiakról tájékoztatom Alkotmánybíró Urat. Előljáróban jelzem, hogy a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló T/3628. sz. törvényjavaslatot nem a Kormány nyújtotta be, így nem előterjesztői, hanem kormányzati álláspontról tudom tájékoztatni.

1. Az Alaptörvény XVII. cikk (3) és (4) bekezdéséhez kapcsolódó alkotmánybíróági gyakorlat

Álláspontom szerint a végzésben szereplő első kérdéssel kapcsolatban előljáróban felmerül, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (3) és (4) bekezdésének tartalmát az indítványozók helyesen értelmezték-e, és kapcsolták-e össze a támadott szabályozással annak alaptörvényellenességét állítva.

1.1. Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése

Az Alkotmánybíróság a 17/2014. (V. 30.) AB határozatában (a továbbiakban: Abh1.) rögzítette, hogy *«[a]z Alaptörvény II. cikk és VI. cikk (1) bekezdésében biztosított jogok védelmét az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése a foglalkoztatás vonatkozásában konkretizálja: „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.” A munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételeit a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, méltósága tiszteletben tartását az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a foglalkoztatás során pedig az Mt. személyiségi jogok védelmét garantáló rendelkezései, illetve a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42–54. §-ai biztosítják.»* (Indokolás [30]).

Kiemelendő, hogy a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 1. § (2) bekezdése az Alaptörvénnyel összhangban rögzíti, hogy a Magyarországon munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez.

Hasonlóan – egy munkavédelmi szabályozást támadó indítvánnyal kapcsolatban – az Alkotmánybíróság 3046/2015. (III. 2.) AB határozatában (a továbbiakban: Abh2.) kifejtette, hogy *„[a]z Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, a XX. cikk (1) bekezdése értelmében pedig mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez. Ezt a jogot az állam a Munka Törvénykönyve [51. § (4) bekezdés, 54. §, 60. § (1) bekezdés, 97. § (1) bekezdés, 113–114. §, 264. § (2) bekezdés e) pont] mellett a munkavédelem megszervezésével, balesetvédelmi szabályok rendszerével és az egészségügyi igazgatás körében is külön biztosítja.”* (Indokolás [27]).

Az Abh2. keretében az Alkotmánybíróság azt is rögzítette, hogy a jogalkotó a munkavédelmi szabályok megalkotásával tehát az állam alkotmányos feladatát teljesíti. Az Mvt. szerint a munkavédelem elsődleges célja a munkavállalók egészségének, testi épségének védelme, a balesetek megelőzése és az egészségkárosodások csökkentése a munkavégzés során. A megfelelő munkavédelmi szabályok hiánya veszélyeztetné a munkabiztonságot, ezáltal a munkavállalókat és a munkáltatókat. A munkabaleset vagy munkahelyi megbetegedés a gazdaság számára is jelentős veszteséget okoz, ami az egész társadalomra, az államra is hatással van. A munkavédelem szervezeti, szabályozási kereteinek megteremtése elsődlegesen az állam feladata, a munkáltatók és a munkavállalók pedig e keretek között együttműködve törekednek a biztonságos munkavégzés követelményeinek megteremtésére. A fentieknek megfelelően az Mvt. meghatározza a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés tárgyi és személyi feltételeit. A tárgyi feltételek a munkavégzés körülményeire (munkahely, munkaeszközök, védőeszközök stb.), míg a személyi feltételek a munkavállalók személyében rejlő okokra (egészségi állapot, munkavédelmi szabályok ismerete, megfelelő szakképzettség, pályaaalkalmasság stb.) vonatkoznak. Az Abh2. alapján az Alkotmánybíróság azt is megállapította, hogy az állam a munkavédelmi szabályok megalkotásával az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdésében és XX. cikk (1) bekezdésében szabályozott alkotmányos feladatát teljesíti.

Fentiek alapján az Alkotmánybíróság irányadónak tekinthető eddigi gyakorlata az Abh1. és az Abh2. keretében azonosította az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdésében rögzített munkavállalói jog érvényesülése szempontjából meghatározó szabályozás elemeit, amelynek többek között sarokpontjai az Mt. Alkotmánybíróság által megjelölt rendelkezései és az Mvt. Ezen rendelkezéseket az Mt. indítványozók által támadott módosítása nem érintette, erre tekintettel kérdéses, hogy az indítványozói érvelés érdemi összefüggésbe hozható-e az Alaptörvényben rögzített munkavállalói joggal.

1.2. Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése

Az Alkotmánybíróság korábbi gyakorlatát áttekintve megállapítható, hogy az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésével összefüggésben már az 1403/B/1991. AB határozatában kifejtette, hogy az Alkotmány alapvető jogként fogalmazza meg a pihenéshez, a szabadidőhöz és a fizetett szabadsághoz való jogokat (ABH 1992, 493, 494.).

A 74/2006. (XII. 15.) AB határozatban az Alkotmánybíróság a pihenéshez és a rendszeres fizetett szabadsághoz való joggal összefüggésben kifejtette, hogy a pihenéshez való jog a munkához való jog lényeges összetevője, továbbá az az Alkotmánynak nincs olyan rendelkezése, amely a pihenéshez való jog konkrét módjait, illetve feltételeit ugyanilyen módon írná elő. E határozatában az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy a pihenéshez való jog - miként a rendszeres fizetett szabadsághoz való jog is - célja a rendszeres munkavégzés során elhasznált erőforrások, a fizikai és szellemi energia pótlásának, a munkavállalók regenerálódásának biztosítása. A rendszeres fizetett szabadsághoz való jog alkotmányi szabályozása azonban - a pihenéshez való joghoz képest - konkrétabb követelményeket állít a törvényhozó elé. A pihenéshez való jog garanciáinak meghatározása során a jogalkotó szabadsága nagyobb, ez utóbbi jog a munka világában érvényre juttatható többféle módon is: a munkavégzési kötelezettség időbeni korlátait (pl. a munkaidőt, pihenőidőt, valamint a különböző munkaidő-kedvezményeket) meghatározó szabályok megalkotásával. (ABH 2006, 870, 875-876.).

A 70/2009. (VI. 30.) AB határozatban az Alkotmánybíróság kimondta, hogy *„a pihenéshez való jog érvényesülése szempontjából nem vizsgálhatók izoláltan a munkaidőre és a pihenőidőre (szabadságra, munkaidő-kedvezményre) vonatkozó szabályok, miután azok együttese határozza meg, mennyi időt tölt az alkalmazott munkahelyi kötelezettségeinek teljesítésével, és mennyi ideje marad a pihenésre. Magából az Alkotmányból nem vezethető le közvetlen következtetés a napi/heti/havi/éves munkaidő és pihenőidő mértékére, arányára vonatkozóan, és nem vezethető le a 40 órás, vagy ettől eltérő munkahét sem. A pihenéshez való jog sérelme így akkor állapítható meg, ha a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket figyelembe véve a jogszabály lehetőséget nyújt a munkáltatónak arra, hogy a munkavállalót a regenerálódáshoz szükséges megfelelő idő biztosítása nélkül vegye igénybe munkára. Ez különösen akkor fordul elő, ha az igénybevétel folyamatosan hosszabb időn keresztül fennáll(hat) ezt ellensúlyozó pihenőidő nélkül.”* (ABH 2009, 668.).

Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdés rögzíti, hogy minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

Az Alkotmánybíróság – az indítványozók által is idézett – 3341/2017. (XII. 20.) AB határozatában megállapította, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése a munkavállaló alapjogaként rögzíti mind a munkavégzéshez közvetlenül kapcsolódó napi pihenőidőhöz, mind a munkavállaló tartós pihenését szolgáló heti pihenőidőhöz, továbbá a munkavállaló éves fizetett szabadsághoz való jogát. Ezek jogosultja mindenki, aki foglalkoztatási jogviszony keretében (munkaviszonyban, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban) munkát végez, és nem maga dönt a munkaideje felhasználásáról (ún. függő munka). Az Alkotmánybíróság kitért arra is, hogy az Alaptörvény az Alkotmánynál

részletesebben határozza meg a pihenéshez való jog tartalmát, mert a munkavállaló tartós pihenésének biztosítására szolgáló éves fizetett szabadság mellett a munkavégzéshez közvetlenül kapcsolódó napi és heti pihenőidőt is külön említi. A fizetett szabadsághoz való jognak, mint alapjognak, egyik fontos tartalmi eleme a szabadság rendszeressége. A munkavállaló meghatározott időszakonként, naptári évenként, fizetett szabadságra jogosult, számára azt a munkáltató kiadni köteles. A szabadság idejére a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, miközben bérfizetésre válik jogosulttá.

Az Mt., az Alaptörvény fogalomhasználatához igazodóan, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint fizetett szabadsághoz való jogot biztosítja. A napi pihenőidő a munkavállaló napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés közötti időszak, amelyre vonatkozóan legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. A heti pihenőidő a munkavállalót megillető, hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli időszak, amely a heti pihenőnapok hiányában alkalmazandó. A munkavállalót ugyanis főszabály szerint hetenként két pihenőnap illeti meg, amely utóbbit már nem az Alaptörvény, hanem az Mt. biztosítja. Az alkotmányosan garantált heti pihenőnappal kapcsolatban érvényesülő törvényi szabály, hogy annak havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell esnie. A munkavállalónak, szintén alkotmányosan garantáltan, minden naptári évben fizetett szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Mindezen felül más típusú szabadságok – pl. tanulmányi szabadság –, továbbá fizetés nélküli szabadság is igénybe vehető.

A hosszabb napi, illetve heti munkaidő beosztására lehetőséget adó szabályok kapcsán meg kell ugyanis állapítani, hogy azok nem érintik a pihenőidőre vonatkozó általános szabályokat. Az ilyen munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók munkaidejének megszervezésekor is alkalmazandók a munkaközi szünetre [Mt. 103. §], a napi pihenőidőre [Mt. 104. §] és heti pihenőnap és pihenőidő mértékére [Mt. 105-106. §], valamint az éves szabadságra [Mt. 115-121. §] vonatkozó általános szabályok. A magyar munkajog az éves rendes szabadság tartamát teljesített munkaidőnek tekinti, azzal, hogy ebben az időszakban a munkavállaló mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól. Ezért a heti maximális elrendelhető munkaórák számába az Mt. rendszerében az éves fizetett szabadság tartamát is be kell számítani [Mt. 124. § (3) és (4) bekezdés]. Mindezekre tekintettel téves az az indítványozói érvelés, hogy az Mt. módosítása érintette volna az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésében rögzített alapvető jogot.

2. Az Mt. szabályozása

Az 1. pontban kifejtetteket követően a végzésben szereplő első és második kérdés vonatkozásában indokolt kitérni az Mt. hatályos szabályozásának kereteire és garanciális jellegére, ezzel megvilágítva az indítványban szereplő érvelés téves voltát.

2.1. Általános megfontolások a szabályozással összefüggésben

Kiemelendő, hogy a munkafeltételekkel és a pihenőidővel kapcsolatos szabályok egyértelműen a munkavállalók érdekeit szolgálják, amelynek részletszabályait az Mt. határozza meg. Bár az Mt. rendszerében a felek egyéni és kollektív szerződéses akarata prioritást élvez, az állam nem ad teret a munkáltató és a munkavállaló szabad megállapodásának ezen a kiemelkedően fontos területen. A magyar munkajogi szabályozás különös figyelmet fordít a munkavállalók munkahelyi egészségére és biztonságára. A munkavállaló egészségét és biztonságát az állam az Mt. mellett balesetvédelmi szabályok rendszerével és az egészségügyi igazgatás körében is biztosítja (lásd az első pontban hivatkozott alkotmánybírói gyakorlatot).

Hangsúlyozandó, hogy az Mt. a munkáltató alapvető kötelezettségei között rögzíti, hogy a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkátára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató köteles a munkafeltételeket és ezek között különösen a munkaidő-beosztást a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel megfelelően módosítani. A munkáltató biztosítani köteles az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit, a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát [Mt. 51. § (3)-(4) bekezdés].

A munkaidő-beosztás tekintetében továbbá általánosan alkalmazandó szabály, hogy a munkáltatónak a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel kell beosztania [Mt. 97. § (1) bekezdés].

Az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) értelemszerűen a munkáltató állapítja meg. Az aktuális munkaidő-beosztást (beleértve a munkavállalóra irányadó munkarend első meghatározását is) kötött munkarendek esetén a munkáltató határozza meg, és legalább egy hétre előre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvanöt órával korábban köteles a munkavállalóval írásban közölni. Az újabb beosztás közléséig az utolsó munkaidő-beosztás marad az irányadó [Mt. 97. § (4) bekezdés].

Amennyiben azonban a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, és ezért a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást módosítani kívánja, erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatnia kell legalább a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete előtt kilencvenhat órával. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást továbbá a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja [Mt. 97. § (4) bekezdés].

2.2. Az Mt. munkaidőre vonatkozó szabályai

A biztonságos munkakörülmények között a munkaidő tekintetében a munkaidőre vonatkozó szabályozás 40 órában rögzíti a heti rendes munkaidő mértékét olyan módon, hogy azt a napi munkaidő és a beosztható napok alapján az Mt. közvetve határozza meg. A teljes napi munkaidő mértéke ugyanis nyolc óra (általános teljes napi munkaidő), és a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend) [Mt. 92. §, 97. §, 99. §].

Ettől a napi 8 órás, heti 40 órás alapesettől az Mt. különféle irányú eltéréseket enged a munkaidő beosztása révén, így a munkaidő rövidebb és hosszabb, esetleg egyenlőtlen időszakokra is beosztható, és akár a változó munkanapokon történő munkavégzés megszervezése is lehetséges. A megszakítás nélkül működő munkáltatók, a több műszakos, illetve az idényjellegű tevékenységet folytató munkáltatók – működési sajátosságuk okán – szinte kivétel nélkül egyenlőtlen munkaidő-beosztást alkalmaznak. Ugyanígy a munkaidő egyenlőtlen beosztását alkalmazzák azok a vállalkozások is, amelyeknek a működése során a munka mennyisége változó, a termelési ciklusokat követve ingadozó.

A törvény azonban ilyen esetekben, azaz a munkavállaló beosztás szerinti munkaideje tekintetében is rögzíti a heti munkaidő legmagasabb mértékét, amely legfeljebb 48 óra lehet [Mt. 99. §, (2) bekezdés b) pont].

A hosszú távú munkaszervezés feltételeinek megteremtése céljából az Mt. kihirdetése óta rögzít referencia időszakokat. Az Mt. 2018 évi módosítása alapján a munkaidőkeretben történő foglalkoztatás leghosszabb időtartama a szakszervezettel kötött, kollektív

szerződésben rögzített, erre vonatkozó megállapodás esetén a korábbi legfeljebb 12 hónap helyett már legfeljebb 36 hónap lehet [Mt. 94. § (3) bekezdés].

Az új szabályozás értelmében a munkaidőkeret alapja továbbra is heti 40 óra, amelyet két együttesen érvényesülő rendezőelv alapján lehet beosztani:

- egyrészt a 36 hónapos munkaidőkeret átlagában a heti rendes munkaidő átlaga a 40 órát,
- másrészt bármely 12 hónap átlagában a beosztásra kerülő munkaidő a rendkívüli munkaidővel együtt nem haladhatja meg a heti 48 órát.

A hosszabb munkaidőkeretre kialakított beosztási rendszerben az el nem rendelt munkaórákat a munkáltató nyilvántartja. A munkavállaló a munkaidőkeret végéig egy későbbi időben beosztható, mindazonáltal mindvégig figyelemmel kell lennie arra, hogy bármely 12 hónap átlagában a beosztásra kerülő munkaidő a heti 48 órát semmiképpen sem haladhatja meg.

A hosszabb napi illetve heti munkaidő beosztására lehetőséget adó szabályok kapcsán meg kell állapítani, hogy azok nem érintik a pihenőidőre vonatkozó általános szabályokat.

Az ilyen munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók munkaidejének megszervezésekor is alkalmazandók a munkaközi szünetre [Mt. 103. §], a napi pihenőidőre [Mt. 104. §] és heti pihenőnap és pihenőidő mértékére [Mt. 105-106. §], valamint az éves szabadságra [Mt. 115-121. §] vonatkozó általános szabályok.

Fentiekkel összefüggésben azonban hangsúlyozni szükséges, hogy a munkáltató a munkaidőkeret teljes tartama alatt azonos átalány jellegű, havi bérrel tervezi meg a bérköltségeket [Mt. 156. § (1) bekezdés a) pont].

A munkavállalók a legfeljebb 36 hónapos munkaidőkeret tartama alatt – havibér vagy időbér esetében is – folyamatosan azonos alapbért keresnek, akkor is, ha nem dolgozzák le a heti 40 óra munkaidőt, és akkor is, amikor e meghatározott óraszámnál többet rendel el számukra a munkáltató. Ez az „átalánybér” a munkavállalók védelmét és a bérkifizetés átláthatóságát biztosítja. A munkaidőkeret tartama alatt a munkaviszony megszűnése esetén a meglévő időmegtakarításokkal a munkáltató elszámol, azaz kifizeti a felhalmozódott munkaórákat és a felmerülő túlórákat [Mt. 156. §].

Megállapítható, hogy bár az Mt. a saját rendszerén belül az általános munkaidő-beosztási szabályoktól eltérést lehetővé tevő rendelkezéseket tartalmaz, ez nem jelenti azt, hogy a maximális heti munkaidőt 48 órában rögzítő szabálytól el lehetne térni. A heti maximális munkaidő mértékét rögzítő szabályt a Mt. annak kihirdetése óta tartalmazza, így emiatt sem helytálló az a megállapítás, hogy az Mt. módosítása visszalépést eredményezne a munkavállalók egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételeket illetően.

2. 3. Munkaidőkeret és az elszámolási időszak alkalmazásának sajátosságai

Ehelyütt indokolt kitérni arra, hogy az indítványozók véleménye szerint a munkaidőkeret és az elszámolási időszak maximális időtartamának emelésével a jogalkotó egyoldalúan a munkáltató számára kedvezően módosította a munkáltatók és a munkavállalók közötti aszimmetrikus jogviszonyt.

A hatályos magyar munkajogi szabályozásban a munkaidőkeret legfeljebb 4 hónapra – egyes tevékenységek esetén legfeljebb 6 hónapra – alakítható ki. Az Mt. módosítása alapján a legfeljebb 36 hónap munkaidőkeret elrendelésére csak olyan munkahelyen kerülhet sor, ahol erről a felek kollektív szerződésben megállapodnak. Hangsúlyozni szükséges, hogy a 36 hónapos munkaidőkeret elrendelése nem kötelező jellegű, csak meghatározott feltételek

esetén alkalmazható. A támadott Mt. 94. § (3) bekezdése szerint a munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap.

A munkaidőkeret alkalmazása arra nyújt lehetőséget, hogy amikor a munkáltató nem tud elég feladatot kiosztani, akkor több pihenőidőt ad ki, amelyért később, ha több feladat merül fel, több munkát oszt be. Az Mt. legutóbbi módosítása révén tehát a kollektív szerződés erre irányuló rendelkezése esetén hosszú távú, egyenletes bérszintet biztosít a munkavállalóknak, és ezzel párhuzamosan hosszú távon teszi kiszámíthatóvá a vállalkozások termelését. Az ismert gyakorlatok tapasztalatai azt támasztják alá, hogy ez a munka világában mind a munkavállalói oldal, mind a munkáltatók számára pozitív eszköz, amellyel a kollektív szerződések szerepe, és ezzel a felek alkupozíciója is megerősödik. Az egyenletes bérszint azért fontos a munkavállalónak, mert így tudja, hogy a munkaidőkeret alatt milyen fizetéssel számolhat. Ez pedig kiszámíthatóságot biztosít a munkavállaló számára, így nem veszélyezteti hiteltörlesztését vagy egyéb rendszeres fizetési kötelezettségeit, hiszen abban az esetben sem kap csökkentett bért, ha a munkaidő-beosztása miatt az adott hónapban nem dolgozza le a teljes munkaidőt.

E körben szükséges utalni az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdésére, amelynek értelmében *„a munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.”*

Az Alaptörvény a munkaadói és munkavállalói oldal kölcsönös együttműködési kötelezettségét írja elő. A munkajogi viszonyok alapvetően a polgári jog talaján alakultak ki, azonban mégis külön jogággá fejlődtek a jogviszony specialitásai miatt, ahol a jogszabályok elsősorban a munkavállalókat igyekeznek védeni. Az Alaptörvény szabályai azonban nemcsak a munkavállaló érdekeit védik, hanem a két fél közötti partneri együttműködés kialakítását tűzik ki célul, amelynek konkrét szabályait szintén jogalkotással határozza meg az állam. Az együttműködés célját az alkotmányos szabályok is megállapítják mintegy programjellegűen; ilyen a munkahelyek biztosítása, a nemzetgazdaság fenntarthatósága és más közösségi célok.

Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése pedig elismeri, hogy *„[t]örvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.”*

Az Alaptörvény e rendelkezése az együttműködés egyes formáit határozza meg azzal, hogy a részletszabályokat egyszerű többséggel elfogadott törvénynek kell tartalmaznia. Ilyen jog a tárgyalások folytatása, a kollektív szerződés megkötése, valamint a munkavállalói érdekérvényesítés eszközeként az együttes fellépéshez való jog és a munkabeszüntetés, azaz a sztrájk joga.

A kollektív tárgyalás folytatása és kollektív szerződés kötése a szakszervezetek legfontosabb joga és feladata. Ez a szabályozási módszer felerősítheti a kollektív szerződések munkahelyi szerepét a munkáltatók számára, hiszen lehetőséget teremt a munkaviszonyok rugalmasabb szabályozására, ezáltal érdekelttebbé teheti a munkáltatókat és a szakszervezeteket is a kollektív szerződések kötésében.

A kollektív szerződést egyrésztől a munkáltató, a munkáltatói érdekképviseleti szervezet, vagy több munkáltató, másrésztől a szakszervezet, illetve több szakszervezet köthet. A kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével,

jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását [Mt. 277. § (1) bekezdés].

A szerződéskötési képességet a szakszervezeti taglétszámhoz köti az Mt. 276. § (2) bekezdése. A szakszervezet abban az esetben jogosult kollektív szerződés kötésére, ha tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának 10%-át. A munkavállalói létszám megállapításának alapja: a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos létszám.

A kollektív szerződést kötő felek felhatalmazása két tárgykörre terjed ki. A kollektív szerződés szabályozhatja egyrészt a munkaviszonyt, másrészt a kollektív szerződést kötő felek viszonyát. A kollektív szerződésnek a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezései normatív hatályúak és a hatálya alatt álló felek munkaviszonyában az ő akaratuktól függetlenül érvényesülnek.

A munkáltató egy kollektív szerződést köthet, a kollektív szerződés megkötése egyik fél számára sem kötelező. A tárgyalási kötelezettség a kollektív szerződéses ajánlat közlésével nyílik meg. A kollektív szerződés megkötését általában a szakszervezetek kezdeményezik, a megkötésre irányuló tárgyalási ajánlatot azonban egyik fél sem utasíthatja vissza. A szerződéskötő (bármelyik) fél által tett ajánlat elutasítása nyomán a felek között munkaügyi vita jön létre.

A munkáltató köteles elősegíteni, hogy a kollektív szerződést a munkavállalók megismerjék.

Az Alaptörvény rendelkezése szerint a kollektív szerződés a jogrend része, amely az erre vonatkozó törvény keretei között fejti ki hatását. Az Mt. 13. §-a a kollektív szerződést a munkaviszonyra vonatkozó szabályok körében helyezi el, azaz olyan joghatást kölcsönöz neki, hogy az a munkaviszonyban álló felek jogaira és kötelezéseire vonatkozó szabályokat tartalmazhat, lényegében sajátos jogforrási természetet biztosít a kollektív szerződésnek.

Az Mt. fentiekben ismertetett rendszerében az általános munkarend szerinti munkaidő heti 40 óra. Amennyiben a munkáltató heti 48 óra feletti óraszámokban osztja be a munkaidőt, azt a munkaidőkeret tartama alatt átlag heti 40 órára kell kiegyenlíteni, ennél fogva a kiegyenlítés heti 40 órára és nem 48 órára történik. A munkaidőkeret végén a teljesített rendes munkaidő vizsgálatára kerül sor, és az azon felül ledolgozott munkaidő [Mt. 107. § b) pont] rendkívüli munkaidőnek minősül és kerül ekként elszámolásra, magasabb munkabérral díjazásra [Mt. 143. § (1)-(2), 156. § (2) bekezdés].

A munkaidőkeretben rendkívüli munkaidő több jogcímen keletkezhet, egyrészt a munkaidő-beosztástól eltérő, másrészt a munkaidőkereten felül végzett munka minősül rendkívüli munkaidőnek [Mt. 107. § a) és b) pont]. A munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő akkor keletkezik, ha a munkáltató a már közölt munkaidő-beosztástól eltérve rendel el munkavégzést a munkavállaló számára. A munkaidő-beosztást a munkáltató egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával korábban közli [Mt. 97. § (4)-(5) bekezdés].

A már korábban is említettek szerint a hosszabb munkaidőkeretre kialakított beosztási rendszerben az el nem rendelt munkaórákat a munkáltató nyilvántartja, a munkavállaló számára azok a munkaidőkeret végéig (azaz a 36 hónap lejártáig) későbbi időben beoszthatók, mindazonáltal mindvégig figyelemmel kell lenni arra, hogy bármely 12 hónap átlagában a beosztásra kerülő munkaidő a heti 48 órát semmiképpen sem haladhatja meg, illetve, hogy a beosztott munkaidő a teljes munkaidőkeret során a heti 40 órát átlagban nem haladhatja meg.

A munkavállalót a rendkívüli munkavégzésért díjazás illeti meg, amely a rendes munkaidőre járó bérének felül illeti meg [143. § (1) bekezdés]. A munkaidőkeret időtartama alatt tehát a

munkavállalók számára a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó bérpótlék egyrészt a beosztástól eltérő rendkívüli munka elrendelése esetén merül fel, amelyet adott hónap végén kell a munkabérral együtt kifizetni számára [Mt. 143. § (2)-(3) bekezdés]. Másrészt a teljes munkaidőkeret végén, a szabadidővel nem kompenzált túlórák is kifizetésre kerülnek, amennyiben ilyen egyáltalán felmerül. A munkaidőkeret lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend [Mt. 97. § (2) bekezdés] és a napi munkaidő [92. § (1) bekezdés], valamint a teljesített munkaidő alapulvételével kell elszámolni [Mt. 156. §].

Ismételten hangsúlyozandó, hogy a munkavállalók a legfeljebb 36 hónapos munkaidőkeret tartama alatt – havibér vagy időbér esetében is – folyamatosan azonos alpbért keresnek, akkor is, ha nem dolgozzák le a heti 40 óra munkaidőt, és akkor is, amikor e meghatározott óraszámnál többet rendel el számukra a munkáltató. Ez az „átalánybér” a munkavállalók védelmét és a bérkifizetés átláthatóságát biztosítja. A munkaidőkeret tartama alatt a munkajogviszony megszűnése esetén a meglévő időmegtakarításokkal a munkáltató elszámol, azaz kifizeti a felhalmozódott munkaórákat és a felmerülő túlórákat [Mt. 156. §].

A magyar munkajogi szabályok a munkavállaló részére a rendes munkaidőre járó munkabér felett bérpótlék megfizetését rendeli el a rendkívüli munkavégzés esetére [Mt. 139. §]. A munkaidőkeretben, beosztás szerint foglalkoztatott munkavállalók részére rendkívüli munkavégzés esetén a rendes munkaidőre járó munkabéren felül 50 % bérpótlék vagy kompenzáló szabadidő jár [Mt. 143. § (2) és (3) bekezdés]. Szintén 50 % bérpótlék jár a munkavállalónak, ha a munkáltató pihenőnapra rendel el rendkívüli munkavégzést úgy, hogy helyette az adott héten másik pihenőnapot biztosít, és 100% a bérpótlék mértéke, amennyiben másik heti pihenőnapot nem biztosít [Mt. 143. § (2) és (4) bekezdés].

Az Mt. szabályrendszerében az általános munkarendtől eltérő megoldásként – a munkaidőkeret eszköze mellett, attól eltérő tartalommal – kerül szabályozásra az *ún. elszámolási időszak* [Mt. 98. § (1) bekezdés]. Míg a munkaidőkeret alkalmazásakor a munkáltató a keret elején meghatározza, hogy az adott időszak alatt összesen hány munkaórát kell a munkavállalónak teljesítenie, és a keret végén ennek fényében elszámolja a ténylegesen teljesített órákat, addig az elszámolási időszak alkalmazásakor a munkáltató meghatároz egy, a hétnél hosszabb időszakot, és a heti munkaidőt a munkavállalónak ez alatt a hosszabb időszak alatt kell teljesítenie. A következő héten ugyanez történik, vagyis a következő heti munkaidőt sem feltétlenül az adott héten kell teljesíteni, hanem a következő héttel kezdődő elszámolási időszak alatt.

Az Mt. kimondja, hogy a munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be, tehát az Mt. egyenlőtlen munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályait alkalmazni kell az elszámolási időszak tekintetében is [Mt. 97. § (3) bekezdés]. Az Mt. 99. § (7) bekezdése egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén rendeli alkalmazni a referencia időszakot, így tehát elszámolási időszak esetén is alkalmazandó az a szabály, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát négy, hat vagy legfeljebb tizenkét hónap átlagában kell figyelembe venni [Mt. 99. § (7) bekezdés], ennek megfelelően a heti 48 órás legmagasabb mértékű munkaidőt is ezen átlagban kell vizsgálni.

2.4. A rendkívüli munkaidő szabályozása (önként vállalt túlmunka)

Az indítványban foglaltak szerint az Mt. 109. § (2) bekezdése és 135. § (3) bekezdésének második és harmadik mondata lehetővé teszi, hogy a munkáltató és a munkavállaló megállapodjon abban, hogy a munkáltató naptári évenként – az egyoldalúan elrendelhető mértéken felül – legfeljebb százötven óra, illetve száz óra rendkívüli munkaidőt rendeljen el. Ezek alapján az évente elrendelhető rendkívüli munkaidő még megengedhető legnagyobb

mértéke 400 órára emelkedett. Ezen túlmenően az indítványozók vitatják a munkavállalói oldalt érintően az önkéntességet is.

Az egyéni megállapodáson alapuló, hosszabb munkavégzés rendszere eddig is ismert volt a magyar munkajogban. 2019. január 1-jétől ennek a munkáltató által elrendelhető mértéke került kiegészítésre további, önként vállalható órákkal.

A heti rendes munkaidőn felül a munkavállaló az Mt. alapján megállapodhat a munkáltatóval további rendkívüli munkavégzésről. Ennek két esete van, a kollektív szerződéssel nem szabályozott munkahelyeken csak egyéni megállapodás alapján [Mt. 109. § (2) bekezdés], a kollektív szerződéssel szabályozott munkahelyeken pedig a kollektív szerződésben foglalt mértéket meghaladóan [Mt. 135. § (3) bekezdés] köthetnek a felek megállapodást.

Csak akkor kerülhet sor az önként vállalt túlmunka elrendelésére, ha az adott évben a munkáltató már kimerítette a 250 – vagy kollektív szerződés ilyen irányú rendelkezése esetén a 300 – óra rendkívüli munkaidőt. A külön megállapodásokat a munkáltatóknak nyilván kell tartania.

Fontosnak tartom ehelyütt is kiemelni, hogy a heti munkaidő mértéke az Mt. szerint azonban még a rendkívüli munkavégzés időtartamát figyelembe véve sem haladhatja meg a heti 48 órát [Mt. 99. § (2) és (5) bekezdés].

A magyar munkajog az éves rendes szabadság tartamát teljesített munkaidőnek tekinti, azzal, hogy ebben az időszakban a munkavállaló mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól. Ezért a heti maximális elrendelhető munkaórák számába az Mt. rendszerében az éves fizetett szabadság tartamát is be kell számítani [Mt. 124. § (3) és (4) bekezdés]. Ugyanez a számítási szabály alkalmazandó abban az esetben is, amennyiben az Mt. 92. § (2) bekezdése alapján a teljes napi munkaidő hosszabb, legfeljebb 12 órás tartamú. Ennek megfelelően az Mt. heti 48 órás korlátozó rendelkezését alapul véve a munkáltató évente legfeljebb 416 túlórárt rendelhetne el, ezt azonban az Mt. 400 órában maximalizálja.

Amennyiben a munkaidőt a munkáltató munkaidőkeretben határozza meg, akkor az Mt. szabályai szerint a maximális heti munkaidő 12 hónapos átlagába nem kerülhet beszámításra az éves fizetett szabadság időtartama [Mt. 93. § (3) bekezdés].

3. A munkavállalók védelmére szóló garanciák

Az alkotmánybírószági végzésben a megjelölt harmadik kérdés tekintetében a munkajogi szabályok komplex értékelése világítja meg a munkavállalók védelmére szóló garanciák meglétét.

3.1. A munkaviszony megszűnésére vonatkozó törvényi szabályok

Az Mt. szerint a munkáltató a munkaviszony felmondását köteles megindokolni, a felmondás indoka csak a munkavállalónak a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Kizárólag a munkavállaló és a munkáltató közt fent bemutatott megállapodás munkavállaló általi felmondása nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául [Mt. 66. § (1)-(3) bekezdések].

A munkaviszony megszűnésére vonatkozó fenti szabályok között tehát, a hosszabb rendkívüli munkavégzésre vonatkozó megállapodás esetkörére nézve, az ilyen megállapodásban érintett munkavállalók védelme érdekében az Mt. előírja, hogy az a körülmény, hogy a munkavállaló a sajátos munkaidő-beosztási szabályokat megengedő megállapodást felmondja, önmagában nem szolgálhat alapul a munkaviszony munkáltató általi megszüntetéséhez.

3.2. A joggal való visszaélés törvényben rögzített szabályai

A munkavállaló védelme érdekében az Mt. hangsúlyos helyen, külön cikk alatt rendelkezik a joggal való visszaélés tilalmáról, s minden olyan döntés, elrendelés, joggyakorlás sértheti ezt a tilalmat, amelynek célja a másik fél rendeltetésszerű joggyakorlásának, és köteleességteljesítésének korlátozása vagy megakadályozása.

A munkáltató magatartása ilyenkor formálisan nem sérti valamely munkaviszonyra vonatkozó szabály konkrét rendelkezését, de a jog gyakorlása mégsem tekinthető jogszerűnek.

A joggal való visszaélés, illetve a rendeltetésellenes joggyakorlás tényállása minden olyan döntés, elrendelés, joggyakorlás mögött meghúzódhat, amelynek célja a másik fél rendeltetésszerű joggyakorlásának, köteleességteljesítésének korlátozása, megakadályozása. A jogalany magatartása ilyenkor formálisan nem sérti meg a munkaviszonyra vonatkozó konkrét szabályokat, a jog gyakorlása azonban mégsem tekinthető jogszerűnek. Joggal való visszaélésként kerül meghatározásra az Mt.-ben a mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányuló, vagy ehhez vezető cselekedet [Mt. 7. § (1) bekezdés].

3.3. A joggal való visszaélés jogkövetkezményei

Az Mt. ugyan *expressis verbis* nem rendelkezik a joggal való visszaélés jogkövetkezményéről, mindazonáltal utal a hátrányos következmények orvoslására, mivel az ilyen joggyakorlás a törvény szerint jogellenesnek, azaz érvénytelennek minősül. Ennek megfelelően a tilalom megsértésekor vagy az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni [Mt. 29-30. §], vagy az adott tényállás függvényében kerülhet sor az adekvát jogkövetkezmények alkalmazására, így például jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeire [Mt. 82-83. §].

A hosszabb rendkívüli munkavégzésre vonatkozó megállapodás felmondásának azért nem lehet tehát a munkavállalóra nézve hátrányos következménye, mivel az a joggal való visszaélés tilalmi rendelkezéseibe ütközne.

A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben a legfelsőbb bírósági eseti döntések (EBH205.1238¹ és Mfv.I.10.020/2013²) kimondják, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás, így a joggal való visszaélés tilalma akkor vizsgálható, amikor egyébként a munkáltató intézkedése formálisan jogszerű volt. A joggal való visszaélés tilalmára, mint általános magatartási követelményre tehát csak olyan esetekben lehet a bíróság eljárásában hivatkozni, amikor a konkrét jogi norma nem nyújthat segítséget.

Ezt az álláspontot ismétli meg a Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma 5/2017. (XI. 28.) KMK véleménye, amely az egységes ítélezési gyakorlat céljából foglal állást a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről³. A kollégiumi vélemény kiemeli, a **joggal való visszaélés fogalmi körébe tartozik, ha a megjelölt hátrány a munkajogviszony hierarchikus jellegéből fakad.**

A fent hivatkozott bírósági állásfoglalások **megerősítik a rendeltetésellenes joggyakorlás törvényi szabályozásának kialakítása mögött húzódó jogalkotói szándékot**, mely a munkajogi jogviszony feleinek aszimmetrikus helyzetéből eredő visszaéléseket kívánja

¹ EBH2005. 1238. A rendeltetésszerű joggyakorlás elve alapján a bíróság az alakilag jogszerűnek minősülő joggyakorlást az adott ügyben bizonyított sajátos körülmények alapján jogellenesnek minősítheti [1992. évi XXII. törvény 4. §]

² Kúria Mfv.I.10.020/2013 Munkaügyben hozott határozat

³ 5/2017.(XI.28.) KMK vélemény a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről

kezelni. Ennek a jogintézménynek az eszközével orvosolható az az esetkör, amikor a jog gyakorlása nem ütközik tételesen meghatározott tilalomba, de egy adott jog gyakorlása nem annak rendeletetése érdekében történik, és ez a másik fél oldalán hátránnyal jár.

Álláspontom szerint a **hatályos munkajogi szabályok alkalmazásában érvényesül a hosszabb munkarend felmondási lehetősége, azaz a jogviszony fennállta alatt végig biztosított az ilyen megállapodáshoz feltételként támasztott elvárás, mely a felek önkéntességére vonatkozik.** A joggal való visszaélésre vonatkozó tilalmak révén az Mt. szabályai – kiegészítve a munkaviszony felmondási tilalmi szabályaival – megfelelő védelmet biztosítanak arra az esetre, ha a munkavállaló fel akarja mondani a hosszabb munkaidőre vonatkozóan a munkáltatóval kötött megállapodást, így ilyen esetben őt e döntéséért jogellenes hátrány semmiképp nem érheti.

3.4. Munkavédelmi aspektusok


Fenti megközelítést támasztja alá az Mvt. megközelítése is, amely szerint a munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért [Mvt. 62. §].

A hatályos magyar munkajog szabályrendszere (melyet a magyar bírói esetjog is alátámaszt) egyfelől a felmondásra vonatkozó tilalmi rendelkezések, másfelől a joggal való visszaélésre vonatkozó tilalmak révén megfelelő védelmet biztosít arra az esetre, amennyiben a munkavállaló a már meglévő munkaszerződését a hosszabb rendkívüli munkavégzésre vonatkozóan nem kívánja módosítani, illetve, ha fel kívánja mondani a munkáltatóval kötött ilyen megállapodást.

E kérdés vonatkozásában is megállapítható, hogy a hatályos szabályok alapján nem helytálló az a megállapítás, hogy a törvény nem védi megfelelő garanciális szabályokkal a munkavállalót, ha nem kíván önkéntes megállapodást kötni az évente elrendelhető, legfeljebb 150 órás rendkívüli munkavégzésre vonatkozóan a munkáltató erre tekintettel történő munkaviszony-megszüntetésével szemben.

Kérem tájékoztatásom szíves elfogadását.

Budapest, 2019. május „22.”

Tisztelettel:

Dr. Trócsányi László
