

## **Sztancs Edit[1]: A rendkívüli munkavégzés díjazásának szabályai, különös tekintettel az Európai Bíróság és a Legfelsőbb Bíróság ítélkezési gyakorlatára**

Debreceni Jogi Műhely, 2007. évi (IV. évfolyam) 3. szám (2007. július)

### **I. Bevezető gondolatok**

A munka világában még a legkörültekintőbb munkáltató életében is felmerülhetnek olyan váratlan események, amelyek miatt a lehető legnagyobb gondossággal megtervezett rendes munkaidőn túl is szükségessé válhat a munkavállaló munkavégzése. Ebben a dolgozatban elsődlegesen azon lehetőségeket tekintem át, amikor a munkáltató elrendelheti a rendkívüli munkavégzést, majd részletesen bemutatom ezen rendkívüli munkavégzés díjazásának szabályait. A díjazással összefüggésben nagy hangsúlyt fektetek mind a magyar Legfelsőbb Bíróság legújabb ítélkezési gyakorlatára (különös tekintettel az orvosok ügyeleti pereire), mind pedig a luxemburgi Európai Bíróság témába vágó legfontosabb határozataira.

### **II. Rendkívüli munkavégzés – miről is beszélünk?**

A Munka törvénykönyve 126. § (1) bekezdése alapján négy esetben beszélhetünk rendkívüli munkavégzésről:

- a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés esetén
- a munkaidőkereten felüli munkavégzés esetén
- az ügyelet alatti munkavégzés esetén, és
- a készenlét alatti munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig terjedő időtartamban.

A rendkívüli munkavégzés úgy is csoportosítható, hogy a munkaidő-beosztástól eltérő, illetőleg a munkaidőkereten felüli munkavégzés tekinthető szűk értelemben vett rendkívüli munkavégzésnek, míg két további kategóriát jelent az ügyelet és a készenlét.[2]

A munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés esetén egyértelmű a helyzet: a munkavállaló kénytelen a „rendes” munkaidején túl is munkát végezni – ide nem értve azt az esetet, amikor a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét „csúsztatja le”, mert ez az Mt. 126. § (2) bekezdése értelmében rendes munkavégzésnek fog minősülni.

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkáltató számára elvileg megvan annak a lehetősége, hogy kivédje a rendkívüli munkavégzést: ehhez az szükséges, hogy az egy meghatározott napon várható többletmunkára tekintettel egy másik napon a munkavállaló kevesebbet dolgozzon, azaz ha az elvégzett többletmunkát a munkaidőkeret tartamán belül equalizálni lehet a munkaidőkeret szabályoknak megfelelő módosításával.[3] Ha viszont nem lehet szabályszerűen módosítani a munkarendet, akkor is rendkívüli munkavégzésről beszélhetünk, ha egyébként a munkaidőkereten belül nem lépi túl az előírt időtartamot a munkavállaló: igaz, ez esetben a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzésről beszélhetünk. Egyebekben a munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeretet meghaladóan végzett munka minősül rendkívüli munkának.[4] Természetesen, ebben az esetben is érvényes az Mt. azon általános szabálya, miszerint a munkavállaló napi munkaideje a 12 órát, heti munkaideje pedig a 48 órát nem haladhatja meg, azzal, hogy a heti munkaidő mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.[5]

Ügyeletről (a német jogterületen inkább készenléti munka, Arbeitsbereitschaft)[6] akkor beszélünk, ha a munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állásra köteles. Ennek elrendelésére a munkáltató akkor jogosult, ha társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatásról van szó, vagy baleset, elemi csapás, súlyos

kár, életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély megelőzése és elhárítása miatt szükséges, esetleg az alkalmazott technológia biztonságos fenntartásához nélkülözhetetlen. Ettől a szabályozástól az egészségügyben dolgozókra az ágazati külön törvény eltérően rendelkezhet.

Készenlét (a német jogterületen inkább készenléti szolgálat, Bereitschaftsdienst)[7] esetén a munkavállaló köteles munkavégzésre rendelkezésre állni, azonban szemben az ügyelettel, a készenlét helyét a munkavállaló jogosult meghatározni oly módon, hogy munkavégzés érdekében elérhető legyen. Amennyiben a munkáltató csak annyit vár el a munkavállalótól, hogy telefonon elérhető legyen, ez csak akkor minősül készenlétnek, ha az eset összes körülményeiből nyilvánvaló, hogy ennek az a célja, hogy a munkavállaló bármikor igénybe vehető legyen munkára, ennek hiányában csak az lehet a célja az intézkedésnek, hogy telefonos segítséget nyújthasson a munkavállaló a munkáltatója számára.[8] A precíz fogalomhasználat érdekében szükséges itt említést tenni a csak a bírói gyakorlat által kialakított készenléti jellegű munkakör kategóriájáról: olyan munkakörrel van ez esetben szó, amelyben a munkavállalónak nem kell folyamatosan munkát végeznie, a munkavállalónak ugyan folyamatosan a munkavégzés helyén kell tartózkodnia és munkára készen kell állnia, azonban lehetősége van a pihenésre is – tipikusan ilyen munkakör a biztonsági őröké vagy a portásoké.[9] Az ő esetükben a készenlét elrendelése jogilag nehézkes lenne, hiszen a készenlétük egyben munkavégzésnek is minősül.[10]

Az ügyelet és készenlét egészen speciális jogi helyzetet teremt, amit a dolgozatban részletesen be is mutatok. Ebben az esetben nem az ügyelet vagy készenlét teljes időtartama, hanem csak az ezen időszak alatt ténylegesen végzett munka minősül rendkívüli munkavégzésnek. Kérdésként merülhet fel, hogy vajon az ügyelet, illetve készenlét alatt elrendelt munkavégzés alatt szünetel-e az ügyelet, illetőleg készenlét, vagy annak tartama tovább folytatódik. A szakirodalom álláspontja szerint ez utóbbi történik, azaz a tényleges munkavégzés tartamára a rendkívüli munkáért járó díj egyben magában foglalja az ügyeletre és készenlétre járó díj összegét is.[11]

Rendkívüli munkavégzés a fenti négy esetben is csak különösen indokolt esetben rendelhető el, mely különösen indokolt esetet vita esetén mindig a munkáltatónak kell bizonyítania. A szakirodalom álláspontja szerint, amennyiben a munkaidő pontos ütemezése és szabályozása előre látható, akkor rendkívüli munkavégzés jogszerűen nem rendelhető el, ilyen esetben a munkáltatónak más megoldásokat (határozott idejű munkaszerződés, munkaerő-kölcsönzés, stb.) kell választania.[12] Ezen túlmenően a rendkívüli munkavégzésnek még az alábbi feltételeknek is meg kell felelnie:

- nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét, illetőleg nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet[13]
- naptári évenként legfeljebb 200 óra (kollektív szerződés alapján 300 óra) lehet, melytől csak baleset, elemi csapás, súlyos kár, illetőleg az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése és elhárítása jelent kivételt.[14] Amennyiben az ügyelet alatt a munkavégzés időtartama nem mérhető, az ügyelet teljes időtartamát be kell ebbe számítani.[15] A készenlétre vonatkozó speciális szabály, hogy időtartama egy hónapban legfeljebb 168 óra lehet, melytől kollektív szerződés eltérhet, és nem rendelhető el készenlét a heti pihenőnapon, ha a megelőző 168 órás időszakban a heti pihenőnapon a munkavállaló készenlétet teljesített.[16]
- Kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavállaló kérése esetén csak írásban rendelhető el.[17]
- Munkaszüneti napon csak kivételesen (rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló vagy baleset, elemi csapás, súlyos kár, életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetve elhárítása esetén) rendelhető el.[18] Folyamatos működésű munkáltató esetén a munkavállaló a munkaszüneti napon

tehát rendes munkaidő keretében is foglalkoztatható, és csak akkor beszélhetünk rendkívüli munkavégzésről, ha ennek időtartama a napi munkaidő tartamát meghaladja.[19]

- És végezetül, meghatározott személyi kör esetében egyáltalán nem rendelhető el (így a nő terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig, gyermekét egyedül nevelő férfi gyermeke egyéves koráig, egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállaló és a fiatal munkavállaló[20]), míg a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló a gyermek egy- és négyéves kora között csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára.[21] Hangsúlyozandó, hogy ezen tilalmak a munkavállaló beleegyezésével sem szeghetők meg.[22]

A rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatosan érdemes felhívni arra az elvi határozatra a figyelmet, miszerint önmagában az, hogy a munkavállaló a munkahelyén a munkaidejéhez képest többet tartózkodott, nem bizonyítja a rendkívüli munkavégzés tényét.[23] Ugyanakkor megállapítható a rendkívüli munkavégzés, ha sztrájk esetén a munkáltató a nem sztrájkoló munkavállalókat olyan feladatok ellátására utasítja, amelyek egyébként a sztrájkban részt vevő munkavállalók munkakörébe tartoznak – természetesen csak akkor, ha ez a munkaidőn felül történik.[24]

Ugyancsak említést érdemel, hogy bár az elrendelésére a munkáltató jogosult, de akkor is rendkívüli munkavégzésről beszélhetünk, ha azt a munkáltató nem rendelte el, de tudomásul veszi és a munkavégzés indokoltan az ő érdekében történik.[25]

Végezetül, a rendkívüli munka elrendelésével kapcsolatosan említést érdemel, hogy a munkáltató az elrendeléssel kapcsolatos jogát is rendeltetésszerűen köteles gyakorolni, a rendeltetésellenes joggyakorlással okozott hátrány orvoslásaként pedig kártérítés is megállapítható adott esetben.[26]

### **III. A rendkívüli munkavégzés díjazása az elméletben**

A rendkívüli munkavégzés díjazása kapcsán célszerűnek látszik elválasztani a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó, illetőleg a munkaidőkereten felüli munka esetét az ügyelet és készenlét esetétől

A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó, illetőleg a munkaidőkereten felül végzett munka esetén a munkavállaló a munkabérén felül 50 % pótlékra, vagy (munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján) legalább a végzett munka időtartamának megfelelő szabadidő jár (túlóra „lecsúsztatása”)[27], vagy pedig átalányt is meg lehet állapítani. A munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon végzett munka esetén a munkavállaló nagyobb díjazásra jogosult: vagy 100 % pótlékra, vagy pedig 50 % pótlékra és másik pihenőnapra. A fenti rendelkezések szerinti szabadidőt eltérő megállapodás hiányában legkésőbb a rendkívüli munkavégzést követő hónapban, munkaidőkeret esetén legkésőbb a munkaidőkeret végéig kell kiadni.[28]

Készenlét esetén a személyi alapbér 20 %-nak, ügyelet esetén a személyi alapbér 40 %-nak megfelelő munkabér jár. Amennyiben az ügyelet vagy a készenlét alatt a munkavállalót munkára veszik igénybe, a rendkívüli munkavégzés időtartamára a fenti szabályok szerint (napi munkaidőt meghaladó, illetőleg munkaidőkereten felüli munka) jár díjazás. A munkáltató ugyanakkor arra is jogosult, hogy a rendelkezésre állást és a rendkívüli munkavégzést egyaránt magában foglaló átalánydíjazást állapítson meg.[29] Ennek az alacsonyabb díjazásnak az az indoka, hogy az ügyelet és készenlét alatt munkavégzés nem (vagy nem feltétlenül) történik, a munkavállalót elsősorban rendelkezésre állási kötelezettség terheli.[30]

Munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzésre csak kivételes esetben kerülhet sor (erről már a korábbiakban szoltam). Ilyen esetekben a rendkívüli munkavégzés díjazása a munkavállalót a munkaszüneti napon végzett munkáján felül megilleti.[31]

A díjazással kapcsolatosan megjegyzendő végül, hogy a távolléti díj számítása során figyelembe kell venni a rendkívüli munkavégzés miatti kiegészítő pótlékokat is. Ilyen pótlékot akkor kell számítani, ha az előző évben több mint 50 óra rendkívüli munkavégzést teljesített a munkavállaló. Amennyiben a munkaviszony év közben létesült, úgy az óraszámhatárokat arányosan kell figyelembe venni. A kiegészítő pótlék mértéke 51-99 óra rendkívüli munkavégzés esetén a személyi alapbér 3 %-a, 100 óra vagy ezt meghaladó időtartam esetén a személyi alapbér 5 %-a. Az időtartam számításakor a heti pihenőnapon, illetőleg a munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkavégzést figyelmen kívül kell hagyni.[32]

#### **IV. A rendkívüli munkavégzés díjazása a gyakorlatban**

A fentiekben áttekintettem, hogyan alakul a rendkívüli munkavégzés díjazása a Munka Törvénykönyve rendelkezései alapján. A következőkben azt vizsgálom meg, hogy mennyiben állja ki az elmélet a gyakorlat próbáját, értve ez alatt mind a magyar, mind pedig az európai bírósági esetjogot, különös tekintettel néhány nagy port kavart, a laikus olvasó számára is közismert ügyre is.

##### **4.1 A rendkívüli munkavégzés díjazása az Európai Bíróság esetjogában**

Első jogesetként a közismert SIMAP ügyet[33] (valenciai orvosok ügye) tekintem át. A spanyol orvosok szakszervezete (SIMAP) és a Valencia régió egészségügyi minisztériuma között volt jogvita a tekintetben, hogy a régió háziorvosai kifogásolták: az orvosok által ügyeletben töltött idő nem számít munkaidőnek. Az érintett orvosok vagy a rendelőben tartózkodva látták el az ügyeleti szolgálatot, vagy pedig készenlétesek, azaz telefonon elérhetőek és szükség esetén behívhatóak voltak. Az orvosok úgy ítélték meg, hogy a pihenőidőre vonatkozó szabályok rájuk is éppúgy vonatkoznak, mint bárki másra. A spanyol bíróság intézett előzetes döntés iránti kérelmet az Európai Bírósághoz, mely kimondta: a spanyol nemzeti jog rendelkezéseitől függetlenül, az orvosok ügyeleti ideje munkaidőnek minősül, és ennek megfelelően kell az ügyelet után járó pihenőidőt, illetőleg díjazást megállapítani a 93/104 EK irányelv rendelkezéseinek megfelelően. Ugyanakkor, a behívásos készenlét esetén csak a tényleges munkavégzés tekinthető annak, de ez nem lehet több, mint a készenléti idő 12,5 %-a. Az Európai Bíróság végezetül arra is kitért, hogy az ügyeletet ellátó orvosok éjszakai, illetőleg váltott műszakban dolgozóknak tekinthetők.

Az időrendben következő alapvető fontosságú jogesete az Európai Bíróságnak a Jaeger ügy.[34] Jaeger úr 1992. május 1-je óta dolgozott segédorvosként egy német kórház sebészeti osztályán. Jaeger úr rendszeresen havi 6 ügyeletet teljesített, melyet részben többlet szabadidővel, részben pedig kiegészítő díjazással kompenzáltak. Az ügyelet során Jaeger úrnak a kórházban kellett tartózkodnia, ahol rendelkezésére állt egy szoba is, ahol pihenhetett, amikor a munkájára éppen nem volt szükség az ügyeletben. A felek egyetértettek abban, hogy Jaeger úr átlagosan az ügyelet 49%-ban végzett ténylegesen is munkát. Jaeger úr álláspontja szerint az ügyeletet a 93/104. EK irányelv értelmében teljes mértékben munkaidőnek kell tekinteni, méghozzá a fent említett SIMAP ügy rendelkezései alapján. Kiel városa azzal érvelt, hogy az ügyelet folyamán tétlenül töltött időt pihenőidőnek, és nem pedig munkaidőnek kell tekinteni, a SIMAP ügy pedig azért nem alkalmazható, mert szemben a spanyol orvosokkal, itt nem volt szó folyamatos munkavégzésről. Az Európai Bíróság ítéletében a következőket mondta ki: az orvos által teljesített ügyeletet akkor is teljes egészében vett munkaidőnek kell tekinteni, ha a munkavállaló szabadon pihenhet a munkavégzés helyén, amikor szolgálatára nincs szükség. Ebből következően a közösségi joggal ellentétes egy olyan nemzeti szabályozás, mely lehetővé teszi, hogy az ügyeletnek csak a ténylegesen munkával töltött részét kompenzálják.

Az Európai Bíróság szerint azért beszélhetünk a konkrét esetben munkaidőről, mert az orvosok kötelesek fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, és szükség

esetén azonnal képesnek kell lenniük szolgálatot nyújtani. E tekintetben azt a kötelezettséget, melynek következtében az orvosok a várakozás ideje alatt nem választhatják meg tartózkodási helyüket, úgy kell tekinteni, mint ami feladatuk ellátását jelenti. Ezt az értelmezést nem lehet gazdasági és szervezeti következményekkel összefüggő ellenvetésekkel megkérdőjelezni.[35] Az Európai Bíróság újabb esetei közül a Pfeiffer ügy érdemel említést.[36] A német vöröskereszt Németország területének egy részén földi sürgősségi ellátásokat biztosított, melyek egy részét a nap 24, másik részét a nap 12 órájában működtette. A földi sürgősségi ellátást a német vöröskereszt mentőautókkal és sürgősségi betegszállító autókkal biztosította: egy mentőautó személyzete két ápolóból, míg egy sürgősségi betegszállító autó személyzete egy ápolóból és egy mentőorvosból állt. Riasztás esetén ezen járművek kiszállnak a helyszínre, és a betegeket ellátják, majd főszabály szerint kórházba szállítják. Az ügyben felmerülő kérdés lényegében az volt, hogy a heti maximális munkaidő tartamának kiszámításakor figyelembe kell-e venni azt az időtartamot, amikor az érintett munkavállalók ügyletben voltak: az eredetileg a német munkaügyi bírósághoz benyújtott kereset tárgya a heti 48 órát meghaladó, ledolgozott pluszórák kifizetése volt. A német munkaügyi bíróság megállapította, hogy az átlagos heti munkaideje a kérelmezőknek 49 óra volt, és ezt követően előzetes döntés iránti kérelmet terjesztett elő a luxemburgi bírósághoz, arra keresve a választ, hogy ez mennyiben egyeztethető össze a már többször említett 93/104 EK irányelvvel?

Az Európai Bíróság kimondta: nem csupán az orvosokra, de a sürgősségi ellátást nyújtó ápolókra is vonatkozik az említett irányelv.[37] Ezen túlmenően, a heti 48 órás munkaidő túllépése kizárólag akkor lehetséges, ha ebbe a munkavállaló kifejezetten és szabad akaratából beleegyezik, nem elegendő egy olyan megoldás, amikor a munkaszerződés általánosságban utal egy ezt lehetővé tevő kollektív szerződésre.

Az Európai Bíróság esetjogából egyértelműen következik, hogy a rendkívüli munkavégzés nem csupán az orvosoknál, hanem más szakmákban is problémát jelenthet – erre utal a Personalrat der Feuerwehr Hamburg ügyben született határozat is.[38] Az egyik német tűzoltóság esetében a kollektív szerződés eredetileg 48 órában határozta meg a heti rendes munkaidőt, ám ezt egy új kollektív szerződés tervezete 50 órára kívánta növelni. Miután a felek nem tudtak megállapodni, az egyeztető szervhez fordultak, amely a Personalrat helyett és nevében elfogadta a kollektív szerződést. A jogvita abból eredt, hogy a Personalrat egy évvel később felmondta a kollektív szerződést, mert az álláspontja szerint a közösségi jogba ütközik.

Az Európai Bíróság kimondta: a hivatásos tűzoltók esetében sem lehetséges a heti 48 órás maximális munkaidő túllépése, mely 48 órába a készenléti szolgálat is beletartozik. Tekintettel azonban a munkakör sajátosságaira, lehetséges a munkaidő túllépése különlegesen súlyos rendkívüli körülmény érdekében – amikor a közérdek megelőzi a munkavállalók törvényes munkaidő betartásához fűződő jogát.[39]

Időrendben a következő az ún. Dellas ügy[40] volt. A felperes fogyatékosok bentlakásos intézményében dolgozó szakosodott oktató volt, akit elbocsátottak, mert a munkáltatójával nem tudott egyezsége jutni az ügyeleti szobában éjszaka teljesített munkáért járó díjazásról. Franciaországban az ügyeletre egy ún. egyenértékűségi rendszert alkalmaztak, mely szerint a jelenléti idő és a ténylegesen számításba vett munkaidő között az első kilenc óra tekintetében három az egyhez arányt, az azt követő órák tekintetében pedig kettő az egyhez arányt állapított meg, arra való hivatkozással, hogy a személyzetet nem veszik folyamatosan igénybe. A francia államtanács (Conseil d'État) megítélése szerint ez nem összeegyeztethetetlen a 93/104 EK irányelvvel, merthogy nem kezeli pihenőidőként az ügyelet alatti tevékenység nélküli időszakot.

Az Európai Bíróság azonban ezzel ellentétesen foglalt állást. Megítélése szerint a munkaidő és pihenőidő kategóriáját egységesen kell értelmezni, nincs helye tagállami sajátos értelmezésnek ebben a tekintetben. Ebből következő módon az ügyeletet teljes egészében

tényleges munkavégzésnek kell tekinteni, és semmilyen jelentősége nincs annak, hogy az ügyelet bizonyos tevékenység nélküli időszakokat is foglal magában.[41] Az ügyben ugyanakkor az Európai Bíróság egy nagyon fontos elvi kijelentést is tett, nevezetesen: „az irányelv nem alkalmazható a munkavállalók díjazására”[42], abban a tagállamok szabadsága megmarad, a megkötés csupán abban áll, hogy az ügyeletet teljes mértékben munkaidőnek kell tekinteni, ami szükségképpen befolyásolja az elrendelhető ügyelet maximumát is.

Végezetül megemlítem az Európai Bíróság egyik legfrissebb, a Vorel ügyben 2007 januárjában hozott ítéletét is.[43] Jan Vorel egy cseh orvos volt, akitől Csehországban a munkáltatója 2004. május 1. és október 31. között ügyelet biztosítását kérte, ám az ügyeletre a nemzeti jogban előírt díjazást nem fizette ki neki. Vorel úr ezen túlmenően azt is vitatta, hogy a díjazás kiszámítása sem történt megfelelően, hiszen az ügyeletet nem ismerték el számára rendes munkavégzéseként. Vorel úr arra hivatkozott, hogy ez a számítási mód teljes mértékben ellentétes a Jaeger ügyben kimondottakkal, míg a cseh munkáltató azzal érvelt, hogy a cseh nemzeti jogszabályok az ügyelet azon részét, amikor semmilyen munkavégzés nem történik, nem tekintik tényleges munkaidőnek. A cseh bíróság végül előzetes döntést kért a luxemburgi bíróságtól, azt tudakolva, hogy vajon munkavégzésnek tekintendő-e az orvos által a munkahelyén ellátott ügyelet során a kórházban munkára várva töltött idő.

Az Európai Bíróság ítéletében kifejtette: a munkaidő minden olyan időtartam, amikor a munkavállaló dolgozik, míg a pihenőidő minden olyan időtartam, amikor nem dolgozik, közbenső kategória pedig nem létezik.[44] Az Európai Bíróság ezt követően lényegében megismételte a korábban már általam is bemutatott definíciót, miszerint az ügyelet munkaidőnek tekinthető, hiszen az ügyeletben levő munkavállaló köteles fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, és szükség esetén azonnal képesnek kell lennie megfelelő szolgáltatás nyújtására.[45] Ugyanakkor, a Bíróság ebben az ügyben is megismételte, visszautalva a már említett Dellas ügyre: a 93/104 EK irányelv nem vonatkozik a díjazásra, az alapján csak az állapítható meg, hogy mi tekinthető pontosan munkaidőnek.

#### **4.2 A rendkívüli munkavégzés díjazása a magyar bírói gyakorlatban**

A rendkívüli munka díjazása a magyar jogban is felvet néhány érdekes, elvi jelentőségű kérdést.

Egy konkrét ügyben az képezte vita tárgyát, hogy mennyiben jogszerű a munkaszerződésben olyan kikötés alkalmazása, miszerint amennyiben a alkalomszerűen keletkezik többletmunka, annak díjazását a fizetés tartalmazza. A Legfelsőbb Bíróság felülvizsgálati eljárásban kimondta, hogy ez a megoldás jogszerűtlen, a következők miatt. A túlmunka a munkavállaló rendes napi munkaidejét meghaladó rendkívüli munkavégzés, mely jellemzően alkalomszerű. Ebből következő módon, a felek lényegében abban állapodtak meg, hogy a rendkívüli munkavégzésért külön díjazás nem jár. Ebből következik, hogy az említett szerződési kikötés a munkabérrre vonatkozó igényről való tiltott lemondást jelent, és így szükségképpen érvénytelen.[46]

Egy másik ügyben a felperes könyvelő olyan munkaszerződést kötött a munkáltatójával, melyben a munkaidejét heti 40 órában határozták meg azzal, hogy túlmunkavégzésért díjazás nem illeti meg. A munkaszerződés későbbi módosításában aztán a felek havi 172 óra munkaidőkeretről rendelkeztek, és kikötötték, hogy amennyiben a felperes megítélése szerint munkáját nem tudja ezen belül elvégezni, haladéktalanul köteles a vezetőt tájékoztatni, aki rendelkezik a túlmunka elrendeléséről vagy a feladatok átcsoportosításáról. A túlmunka szabályszerű elrendelése esetén azonban a felperest megillette a túlmunka ellenértéke. A felperes a jelenléti ívekből bizonyítható módon jelentős túlmunkát végzett, amiért díjazást nem kapott – a munkaügyi és a megyei bíróság szerint jogszerűen. A Legfelsőbb Bíróság azonban a felülvizsgálati kérelem elbírálása során ezzel ellentétes álláspontra helyezkedett: megítélése szerint a munkáltató hitelt érdemlően tudomást szerzett a túlmunkáról, hiszen a

bérszámfejtés egyebekben is a jelenléti ív alapján történt. Mivel a felek nem zárták ki a díjazást a túlmunkáért (mint az előző jogesetből következik, ezt egyébként sem teheték volna meg), ezért kijelenthető, hogy a munkáltató a túlmunka tényét tudomásul vette. Ez esetben viszont a túlmunkáért mindenképpen díjazás jár, a Munka törvénykönyve vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően.[47]

Egy következő ügyben a felperes egy hajdúszoboszlói áruháznak volt a vezetője, mely a forgalom csökkenése miatt időközben megszűnt. A felperes azt kérte, hogy napi másfél óra túlmunkája ellenértékét fizessék meg számára. Az ügy felülvizsgálati kérelemként került a Legfelsőbb Bíróság elé, mely helybenhagyta a megyei bíróság jogerős ítéletét. A bíróság szerint peradat, hogy a felperes többször is jelezte, hogy az üzlet kinyitásával, illetőleg bezárásával kapcsolatos teendőket csak munkaidején túl tudja elvégezni, mely ellen az alperes intézkedéseket nem tett, sőt elvárta a megfelelő nyitvatartást és a többi dolgozó számára a szükséges pihenőnapok, pihenőidő biztosítását. Ebből logikusan következő módon, ha a munkavállaló az adott munkafázist csak a munkaidőn túl tudja elvégezni, és erre vonatkozó jelzése ellenére sem intézkedik ennek megszüntetése iránt a munkáltató, akkor a felperes erre az időszakra vonatkozóan is igényt tarthat díjazásra.[48]

Egy újabb ügyben a felperes az alperesnél közalkalmazottként a vendéglátó részleg vezetője volt, és keresetében a rendkívüli munkavégzés ellenértékének megtérítését szerette volna elérni. A perben eljáró szakértő megállapította, hogy a felperes a jelenléti íven szereplő adatok szerint jelentősen több időt töltött el a munkahelyen, mint ami a rendes munkaideje volt. A Legfelsőbb Bíróság azonban kimondta, hogy a rendkívüli munkavégzés díjazásához nem elegendő annak bizonyítása, hogy a munkavállaló a munkaidején túl is a munkavégzés helyén tartózkodott, azt is bizonyítani kell, hogy a munkáltató szempontjából szükséges és hasznosan túlmunkát teljesített, önmagában a munkahelyen a munkaidő lejártát követően történt tartózkodás túlmunkavégzés megállapítására nem szolgálhat.[49]

A talán legnagyobb érdeklődést kiváltó ügy ebben a témában kétségekívül az orvosi ügyelet munkaidővé minősítésének kérdésével kapcsolatos. Egy konkrét ügyben a felperesek keresete arra irányult, hogy az alperes a rendes munkaidejüket meghaladó ügyelet teljes munkaidejére rendkívüli díjazást fizessen 2004. május 1-jét, Magyarország Európai Unió csatlakozását követően. A konkrét ügyben a munkaügyi bíróság közbenső ítéletet hozott, melyben megállapította, hogy az ügyelet a már többször említett 93/104 EK irányelv rendelkezéseinek értelmében teljes mértékben munkaidőnek minősül. Az ügyben fellebbezés, majd felülvizsgálati kérelem folytán kellett a Legfelsőbb Bíróságnak állást foglalnia, mely kimondta: tekintettel arra, hogy az Európai Bíróság véleménye köti a nemzeti bíróságot, ezért egyfelől a magyar bíróságok azt kötelesek követni, másfelől pedig szükségtelen újabb előzetes döntés iránti kérelmet benyújtani. Ebből pedig logikusan következik, hogy az általam is bemutatott ügyek értelmében a munkahelyi orvosi ügyelet ideje munkaidőnek számít.[50]

Ebből az ügyből következő módon talán nem is nagy meglepetés, hogy a közelmúltban első fokon pert nyert 24 szekszárdi háziorvos az önkormányzattal szemben, az ügy azonban a Pécsi Ítéltáblán jelenleg is folyamatban van.[51]

Végezetül, érdemes néhány szót ejteni a 72/2006. (XII. 15.) AB határozat főbb megállapításairól, mely lényegében az egészségügyi dolgozók alkalmazásának és díjazásának egyes kérdéseit tekintette át. Az Alkotmánybíróság lényegében kimondta, hogy alkotmányellenes az a lehetőség, hogy havonta akár hat alkalommal is lehetséges az orvosi ügyelet, és megítélése szerint mindösszesen havi egy ügyelet várható el jogszerűen az orvosoktól, tekintettel a heti munkaidő mértékét meghatározó közösségi jogi szabályokra. Ugyanakkor az nem tekinthető aggályosnak, hogy az egészségügyi dolgozók vonatkozásában külön jogszabályok (a munkaviszonyhoz képest a Kjt, a közalkalmazottakhoz képest pedig ágazati törvények) is szabályozzák a jogi helyzetüket, beleértve az ügyelet és készenlét kérdését is, hiszen ez a munkavégzésük sajátosságaival indokolható.

## **V. Záró gondolatok**

A fentiek alapján megállapítható, hogy a rendkívüli munkavégzés elrendelésének, illetőleg díjazásának rendkívül szigorú szabályai vannak a munkajog világában. Az Európai Bíróság megállapította, hogy a közösségi jog csupán abban teremt egységet a tagállamok között, hogy az ügyeletet és készenlétet munkavégzésnek kell tekinteni, abban viszont megmarad a nemzeti szabályozás, hogy ennek díjazása milyen formában történik majd. A magyar gyakorlat (mind az Alkotmánybíróság, mind pedig a Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása után) teljes mértékben ezt veszi át.

## **Felhasznált irodalom**

### **I. Könyvek, cikkek, tanulmányok**

1. A Munka Törvénykönyve kommentárja (Complex DVD Jogtár)
2. A Munka Törvénykönyve magyarázata (Complex, Budapest, 2006.)
3. Ember Alex: Rendkívüli munkavégzés. Munkaügyi Szemle, 2006. november, 53-54. o.
4. Fabók András: Készenlét és készenléti jellegű munkakörök. Munkaügyi Szemle, 2001. március, 49-50. o.
5. Gyulavári Tamás, Kiss György, Bankó Zoltán, Berke Gyula (szerk.): Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből – egyenlő bánásmód elve (KJK Kerszöv, Budapest, 2003.)
6. Hovánszki Arnold: Rendkívüli munkavégzés: ügyelet, készenlét, szabad- és pihenőidő és mindezek díjazása. Cég és Jog, 2002/1-2. szám, 8-15. o
7. Miholics Tivadar: A munkavállaló és a munkáltató kötelezettségei a munkajogban V. rész: A rendes munkaidőn felüli foglalkoztatás. Munkaügyi Szemle, 2004. július-augusztus, 79-82. o
8. Prugberger Tamás: A rendkívüli munkavégzés díjazásának néhány problémája a Munka Törvénykönyvének „jogharmonizációs” módosítása tükrében. Munkaügyi Szemle, 2001. október, 51. o
9. Radnay József: Az ügyeletre és a készenlétre vonatkozó szabályok alkalmazásának egyes kérdései. Gazdaság és Jog, 2003. január, 15-18. o.

### **II. Jogesetek**

1. 72/2006. (XII. 15.) AB határozat
2. Legfelsőbb Bíróság Mfv. II. 10.921/2005/3. sz.
3. BH 1997/500.
4. BH 1998/509.
5. EBH 1999/53.
6. BH 2001/550.
7. EBH 2001/570.
8. BH 2002/160.
9. BH 2002/242.
10. EBH 2002/788.
11. BH 2005/262.
12. SIMAP ügy: C-303/98, 2000. október 3-án kelt ítélet
13. Jaeger ügy: C-151/02, 2003. szeptember 9-én kelt ítélet
14. Pfeiffer ügy: C-397/01 – C-403/01 egyesített ügyek, 2004. október 5-én kelt ítélet
15. Personalrat der Feuerwehr Hamburg ügy: C-52/04, 2005. július 14-én kelt ítélet
16. Dellas ügy: C-14/04, 2005. december 1-jén kelt ítélet
17. Vorel ügy: C-437/05, 2007. január 11-én kelt ítélet

### **Internetes oldalak**

1. <http://curia.europa.eu> (2007. március 18-i letöltés)
2. <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=hu> (2007. március 18-i letöltés)
3. [http://www.mok.hu/index.php?pg=news\\_1\\_21329](http://www.mok.hu/index.php?pg=news_1_21329) (2007. március 18-i letöltés)



4. <http://www.termin.webzona.hu/TransLarge.php> (2007. március 18-i letöltés)

- 
- [1] III. évf. nappali tagozatos hallgató, DE ÁJK
- [2] Radnay József: Az ügyeletre és a készenlétre vonatkozó szabályok alkalmazásának egyes kérdései. *Gazdaság és Jog* 2003. január 15. o.
- [3] A Munka Törvénykönyve magyarázata (Complex, Budapest, 2006.) 545. o.
- [4] Bővebben lásd erről: BH 2001/550.
- [5] Miholics Tivadar: A munkavállaló és a munkáltató kötelezettségei a munkajogban V. rész: A rendes munkaidőn felüli foglalkoztatás. *Munkaügyi Szemle* 2004. július-augusztus, 80. o.
- [6] Radnay József: Az ügyeletre és a készenlétre vonatkozó szabályok alkalmazásának egyes kérdései. *Gazdaság és Jog* 2003. január 16. o.
- [7] Radnay József: Az ügyeletre és a készenlétre vonatkozó szabályok alkalmazásának egyes kérdései. *Gazdaság és Jog* 2003. január 16. o.
- [8] A Munka Törvénykönyve magyarázata (Complex, Budapest, 2006.) 551. o.
- [9] Fabók András: Készenlét és készenléti jellegű munkakörök. *Munkaügyi Szemle* 2001. március 49. o.
- [10] Hovánszki Arnold: Rendkívüli munkavégzés: ügyelet, készenlét, szabad- és pihenőidő és mindezek díjazása. *Cég és Jog* 2002/1-2. szám 13. o.
- [11] A Munka Törvénykönyve magyarázata (Complex, Budapest, 2006.) 546. o.
- [12] Hovánszki Arnold: Rendkívüli munkavégzés: ügyelet, készenlét, szabad- és pihenőidő és mindezek díjazása. *Cég és Jog* 2002/1-2. szám 10. o.
- [13] Mt. 127. § (2) bekezdés
- [14] Mt. 128. § (1) bekezdés
- [15] Mt. 127. § (4) és (5) bekezdés
- [16] Mt. 129. § (4) és (5) bekezdés
- [17] Mt. 127. § (3) bekezdés
- [18] Mt. 127. § (1) bekezdés
- [19] BH 1998/149.
- [20] A Munka Törvénykönyve magyarázata (Complex, Budapest, 2006.) 547. o.
- [21] Mt. 127. § (6) és (7) bekezdés
- [22] EBH 2001/570.
- [23] EBH 1999/53.
- [24] BH 2002/160.
- [25] Ember Alex: Rendkívüli munkavégzés. *Munkaügyi Szemle* 2006. november, 53. o.
- [26] BH 2002/242.
- [27] Prugberger Tamás: A rendkívüli munkavégzés díjazásának néhány problémája a Munka Törvénykönyvének „jogharmonizációs” módosítása tükrében. *Munkaügyi Szemle* 2001. október 51. o.
- [28] Mt. 147. § (2)-(5) bekezdései
- [29] Mt. 148. §
- [30] A Munka Törvénykönyve Kommentárja (Complex DVD Jogtár), Kommentár a 148. §-hoz
- [31] A Munka Törvénykönyve Kommentárja (Complex DVD Jogtár), Kommentár a 149. §-hoz
- [32] Mt. 151/A §
- [33] C-303/98, 2000. október 3-án kelt ítélet
- [34] C-151/02, 2003. szeptember 9-én kelt ítélet
- [35] Lásd az ítélet 63-64., 66., 71. pontjait

- [36] C-397/01 – C-403/01 egyesített ügyek, Pfeiffer, Roith, Süss, Winter, Nestvogel, Zeller és Döbele vs. Deutsches Rotes Kreuz, 2004. október 5-én kelt ítélet
- [37] Lásd az ítélet 59-63. pontjait
- [38] C-52/04, 2005. július 14-én kelt ítélet
- [39] Lásd az ítélet 50-55. pontjait
- [40] C-14/04, 2005. december 1-jén kelt ítélet
- [41] Lásd az ítélet 44-48. pontjait
- [42] Lásd az ítélet 38. pontját
- [43] C-437/05, 2007. január 11-én kelt ítélet
- [44] Lásd az ítélet 24-25. pontjait
- [45] Lásd az ítélet 28. pontját
- [46] EBH 2002/788.
- [47] BH 2005/262.
- [48] BH 1998/509.
- [49] BH 1997/500.
- [50] Legfelsőbb Bíróság Mfv. II. 10.921/2005/3. sz.
- [51] [http://www.mok.hu/index.php?pg=news\\_1\\_21329](http://www.mok.hu/index.php?pg=news_1_21329) (2007. március 18-i letöltés)