

Károli Gáspár Református Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar

**A MUNKAIDŐ-SZERVEZÉSRŐL SZÓLÓ IRÁNYELV ÉRTELMEZÉSE
KAPCSÁN MEGINDULT KÖZÖSSÉGI SZINTŰ VÁLTOZÁSOK ÉS
PROBLÉMÁK, VALAMINT EZEK KIHATÁSA A MAGYAR ÜGYELETI
RENDSZER SZABÁLYOZÁSÁRA**
TDK dolgozat

Témavezetők: Dr. Hajdú József
egyetemi docens
Dr. Kun Attila
egyetemi tanársegéd

Szerző: Kollár László
V. évfolyam

Budapest, 2006.

TARTALOMJEGYZÉK

Bevezetés	4
1. A munkaidő-szervezésre vonatkozó Európai Uniós rendelkezések	5
1.1. A kezdeti lépések.....	5
1.2. A 93/104/EK irányelv.....	6
1.3. A 2000/34/EK irányelv és a 2003/88/EK irányelv.....	10
2. Az Európai Bíróság ítéletei	10
2.1. Az előzetes döntéshozatali eljárás.....	11
2.2. A SIMAP eset.....	13
2.3. A Jaeger eset.....	15
2.4. A Pfeiffer eset.....	19
3. Út egy új munkaidő-irányelvhez	20
3.1. Az Európai Bizottság közleménye.....	22
3.2. Az Európai Parlament állásfoglalása.....	24
3.3. A Bizottság irányelv-módosító javaslatai és a vélemények.....	25
3.3.1. <i>Az első javaslat</i>	25
3.3.2. <i>Az EGSZB és a Régiók Bizottságának véleménye</i>	28
3.3.3. <i>Az Európai Parlament módosító javaslata</i>	30
3.3.4. <i>A Bizottság módosított javaslata</i>	32
3.3.5. <i>Az Egyesült Királyság elmarasztalása</i>	33
3.3.6. <i>Az Európai Ombudsman és egy német orvos beadványa</i>	34
3.3.7. <i>A finn elnökség kompromisszumos megoldásának elutasítása</i>	34
4. A munkaidő-szervezés magyarországi helyzete az Európai Bíróság ítéleteit követően	35
4.1. A munkaidő-szervezésre vonatkozó főbb magyar normák.....	36
4.1.1. <i>A Munka Törvénykönyve</i>	36
4.1.2. <i>A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény</i>	40
4.1.3. <i>Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló törvény</i>	41
4.1.4. <i>A Kjt. egészségügyi ágazatban történő végrehajtásáról szóló kormányrendelet</i>	43
4.2. A felmerülő harmonizációs kérdések.....	45
4.3. A megindított munkaügyi perek során elért eredmények.....	47

4.3.1. <i>A Veszprémi Munkaügyi Bíróság közbenső ítélete</i>	47
4.3.2. <i>Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Bíróság és a Legfelsőbb Bíróság közbenső ítélete</i>	48
4.3.3. <i>További ügyek</i>	50
4.4. <i>Az elmaradt ügyeleti díjak kérdése</i>	50
4.4.1. <i>A díjazási igények kérdése a közösségi joganyag tükrében</i>	51
4.4.2. <i>"Nyílt levelek" és a Magyar Orvosi Kamara álláspontja</i>	52
4.4.3. <i>Variációk egy témára, avagy hogyan viszonyulnak a kórházak a fennálló helyzethez</i>	55
Összegzés	60
Felhasznált irodalom.....	62

Bevezetés

Hazánk 2004. májusától az Európai Közösségek teljes értékű tagjává vált, így annak jogát is köteles alkalmazni. E hatalmas mennyiségű joganyag nagyobb része a csatlakozás több éves előkészítése során már átvételre került a jogharmonizáció keretében, a fennmaradó rész pedig határidők és kompromisszumok segítségével a jövőben fog bekerülni a hazai jog vérkeringésébe. A tagság életbelépése óta azonban már az Unió jogalkotási rendszerének is részesévé váltunk, ami a korábbi megfigyelő státuszhoz képest aktív, kezdeményező lépések megtételére is feljogosít. Ezen kívül testközelből tapasztalhatjuk meg a jogalkotás legtöbbször korántsem problémamentes intézményrendszerét, közvetlenül láthatjuk a különböző érdekek, lobbik, meglátások összeütközését. Érezhetjük, hogy a Közösség intézményei, szervei egyáltalán nem alkotnak homogén egészet a normák megalkotása során, sem eszmeiségükben, sem a gyakorlati kérdésekre adott válaszaikban.

A jelen tanulmány célja, hogy egy áttekintést adjon az európai szociális dimenzió egy kicsi, de annál jelentősebb szegmense, a *munkaidő-szervezés* körül a közelmúltban kialakult dilemmákról és az erre adott válaszokról.

A munkaidő-szervezés a hazai munkajognál jóval tágabb keretben jelenik meg közösségi szinten, mégpedig a "szociális biztonság" elnevezéssel fémjelzett szociálpolitika részeként. Ennek keretében alkották meg az első munkaidő-irányelvet, amelynek 1993-as elfogadása óta, annak tagállami jogba való átültetése, vagy éppen figyelmen kívül hagyása sok következtetést indukált és indukál mind a mai napig a munkaidő jövőbeli szabályozása tekintetében, és felmerültek olyan problémák, amelyekre sürgősen választ kell adni. Az Európai Bíróság elmúlt években hozott értelmező döntései nyomán a munkaidővel kapcsolatos viták fokozódtak, és arra készítették a jogalkotó szerveket, hogy módosítást eszközöljenek az 1993-as irányelv helyébe lépő, *a munkaidő megszervezésének bizonyos szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv*en. A jogalkotás folyamata még korántsem zárult le, de az eddig megszületett dokumentumok (javaslatok, vélemények, tervezetek) jó betekintést nyújtanak az előbbieken felvázolt mechanizmusokba, amelyek nem mentesek a defektusoktól. Az események természetesen kihatottak a magyarországi munkaidő-szervezés és ügyeleti rendszer szabályozására is, és jogvitákat, valamint jogalkotási dilemmákat eredményezett.

A tanulmány írója arra törekedett, hogy erről a komplex folyamatról (mind hazai, mind közösségi szinten) a lehető legnaprakészebb „pillanatképet” alkossa. Ennek érdekében a

tanulmány egészen 2006. novemberéig követi nyomon az eseményeket, és ad tudósítást a legfrissebb fejleményekről.

A dolgozat szerkezetét tekintve négy fő fejezetben mutatja be a munkaidő-szervezésre vonatkozó irányelvet, elemzi az Európai Bíróság három elvi jelentőségű ítéletét és a mögöttük álló tényállásokat, áttekinti az Irányelv módosítása körüli jogalkotási és társadalmi dilemmákat. A negyedik részben a magyar munkaidő-szabályozásra koncentrálna, a hatályos joganyagot, valamint a magyar bírósági ítéleteket alapul véve nyújt áttekintést az egészségügyi ágazatban kialakult "ügyeleti válságról", ami számos ponton kapcsolódik az előző három fejezetben bemutatott folyamathoz.

1. A munkaidő-szervezésre vonatkozó Európai Unió rendelkezések

1.1. A kezdeti lépések

A munkaidő szervezésére vonatkozó szabályok már jóval azelőtt megjelentek az Unióban, hogy az első munkaidő-irányelvet elfogadták volna.¹ Az első lépéseket egy ágazati szabály megalkotásával tették meg 1969-ben. Ekkor született meg az 54/69/EGK rendelet *a közúti közlekedésben résztvevőkre vonatkozó egyes szociális előírások harmonizációjáról*. Ennek előzményeként tekinthető egy 1968-as szupranacionális keretszerződés a Mezőgazdasági Vállalkozók Európai Szövetsége és a mezőgazdasági munkavállalók érdekképviseleti szövetségei között, mely lehetőséget adott egy egységesebb kollektív szerződési rendszer létrehozására, amely már a munkaidőre vonatkozó rendelkezésekre is kihatott volna.

Az 1970-es évek válsághullámai felújították, illetve középpontba állították a munkaidő rugalmasabbá tételét a versenyképesség fokozása érdekében. Ez az elv mindmáig jelen van az Unióban, a lisszaboni folyamat célkitűzései² által pedig még inkább felerősödött, melynek realitásai egyre inkább kétségessé válnak. 1975-ben született meg az első Szociális Akcióprogram keretében az *Ajánlás a 40 órás munkahétről és a négyhetes fizetett szabadság tárgyában*.³ 1983-ra egy újabb ajánlás tervezete készült el, amely a

¹ Lásd erről részletesen: Kiss György (szerk.): Az Európai Unió munkajoga és magyar munkajog a jogközelítés folyamatában. Budapest, Osiris, 2001.

² 2000 márciusában Lisszabonban ülésezett az Európai Tanács, ahol megszületett az ún. lisszaboni célkitűzés: *"2010-re az Unió váljon a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudás alapú gazdaságává, amely több és jobb munkahelyet és erősebb társadalmi kohéziót biztosítva is képes a fenntartható gazdaság növelésére."* Lásd erről bővebben: Gyulavári Tamás (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója, 2004, Budapest, OFA Kht., p. 252-253.

³ 1978 végére kívánták a címben szereplő célkitűzéseket megvalósítani.

munkaidő fokozatos csökkentését és emellett rugalmas nyugdíjazást kívánt volna megvalósítani, de Nagy-Britannia megvétózta.

Ugyancsak az Egyesült Királyság akadályozta meg, hogy a tagállamok számára általánosan kötelezővé váljék a Munkavállalók szociális alapjogairól szóló közösségi charta (1989. december 9.) Ennek 7. pontjában szerepel az a kitétel, hogy az egységes belső piac fejlődésének a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javulásához kell vezetnie. Ugyancsak ez irányozza elő egy, a munkaidő intézményének összehangolásáról szóló irányelv kidolgozását, amely a foglalkoztatáspolitikai szempontok mellett a munkavállalók egészségének védelmével is törődne. Mivel a tagállamok munkaidőre vonatkozó szabályozása már szektoronként is jelentősen eltér, ez az irányelv csak minimális feltételeket írhat elő.

A Bizottság 1990. augusztus 3-án tette közzé javaslatát, ami a munkavállalók egészségére és biztonságára vonatkozó szempontokat tette központi jelentőségűvé, míg a foglalkoztatáspolitikai nézőpontot hanyagolta. 1991-re elkészült a megvitatást követően módosított javaslat, amit 1993. november 23-án fogadtak el Nagy-Britannia ismételt tartózkodása mellett. A keretjelleget jól érződik a *munkaidő megszervezésének bizonyos szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv*en, tudniillik nem volt egyértelmű az, hogy a munkaidőt milyen szinten szabályozzák, ezért az Irányelv elég teret enged a tagállamok eltérő szabályozása számára. Tekintsük át röviden a tartalmát.⁴

1.2. A 93/104/EK irányelv

Az Irányelv⁵ alapvető legitimációs bázisa a *Római Szerződés 118a. (jelenleg 138.) cikkelye* volt. Ennek értelmében a tagállamok különös figyelmet fordítanak a fejlődés előmozdítására, különösen a munkakörnyezet tekintetében, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében, és a haladás egyidejű fenntartása mellett célul tűzik ki az ezen a területen meglévő feltételek összehangolását. Ennek megvalósítása érdekében a Tanács - konzultációt követően -, figyelembe véve az egyes tagállamokban meglévő feltételeket, irányelveket fogad el a fokozatosan bevezetendő minimumfeltételekről. Az

⁴ Lásd erről részletesen: Kiss György (szerk.): uo., 2001, p. 355-379.

⁵ Az irányelvek az alapító szerződésekhez képest másodlagos közösségi jogforrások. A tagállamok az irányelvek által meghatározott határidőig külön végrehajtási jogszabállyal, vagy jogszabály-módosítással pontosítják és ültetik be a belső jogrendszerbe általánosabb szinten megfogalmazott rendelkezéseket (Római Szerződés, 249. cikkely). A tagállamok bíróságai az irányelvekkel összhangban kötelesek értelmezni a nemzeti jogot. Ezt az elvet az Európai Bíróság a 14/83. sz. *Von Colson* ügyben mondta ki elsőnek. (Lásd erről részletesen: Handó Tünde: A közösségi munkajog hatása a írószági joggyakorlatra – az orvosi ügyeletek kérdése, EU Jogtanácsadó 2005/április)

Irányelv egy ún. „minimumstandard-irányelv”⁶, azaz nem akadályozza meg a tagállamokat szigorúbb védelmi szabályok megalkotásában, amennyiben e nemzeti szabályok összeegyeztethetők a szerződéssel, különös tekintettel az áruk és a szolgáltatások szabad áramlására. Mivel azonban a gazdaságilag gyengébb országokat védelemben kell részesíteni, ezért az Irányelvnek megfelelő rendelkezéseket fokozatosan kell bevezetni.

A preambulum után az 1. cikkely az Irányelv célját és hatályát határozza meg, kiemelve, hogy az Irányelv valamennyi tevékenységre alkalmazandó, mind a köz-, mind a magánszférában, a meghatározott kivételekkel, ahol egyes különleges közszolgálati tevékenységeknek megfelelő sajátosságok az Irányelv rendelkezéseivel szükségszerűen ütköznek (fegyveres erők, rendőrség stb.). A 2. cikkely tartalmazza a norma szempontjából lényeges fogalmakat, melyek közül a téma szempontjából kiemelendő meghatározás a munkaidő és a pihenőidő definíciója.

„*Munkaidő*: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkaadó rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően; *pihenőidő*: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek.”

A megfogalmazás rendkívül pontatlan és félrevezető, ráadásul a fogalmak között nem szerepelnek a rendkívüli munkavégzés alapfogalmai, így az ügylet és a készenlét meghatározásai sem. A „nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően” megfogalmazás pedig lehetővé tette, hogy a tagállamok eltérő alapokon közelítsenek a munkaidő-szervezéshez, okot adva a későbbi, a Bíróság által meghozott döntésekre, amelyeket a 2. fejezetben fogunk áttekinteni.

A 3. cikkely a *minimális napi pihenőidő* mértékét 24 órás időtartamonként 11 egymást követő órában határozza meg, míg a *minimális heti pihenőidő* mértéke hétnaponként megszakítás nélküli 24 óra (5. cikkely). Az ügyletek kapcsán felmerülő dilemma, azaz az inaktív időtartam pihenőidőnek nyilvánítása, vagy éppen munkaidőnek való beszámítása ugyancsak az egyik fő kérdéssé válik a Bíróság határozataiban. Az Irányelv lehetőséget ad ún. *kompenzáló pihenőidő*⁷ adására, amennyiben az egyenértékű a rendkívüli igénybevétellel, és megfelelő védelemben részesíti a munkavállalót. Teszi ezt azért, mert kivételesen - a főszabálytól eltérően - nem biztosítja a munkáltató a napi pihenőidőt. Ez a viszonylag tág megfogalmazás értelmezése az Európai Bíróság *Jaeger-ügyben*⁸ hozott

⁶ Barnard, C.: EC Employment Law. Oxford, 2000, Oxford University Press; p. 407. (idézi Kiss György)

⁷ 17. cikkely (2) bekezdés. A magyar munkajog szabadidő elnevezéssel szabályozza a Munka Törvénykönyvének 147.§ (2). bekezdésében.

⁸ Lásd: 14. oldal

ítéletében is terítékre került. A napi pihenőidő tekintetében figyelembe vehető referencia időszak 14 napban állapítható meg.

A témát tekintve az egyik legfontosabb kitélt a 6. cikkely tartalmazza, amely a *maximális heti munkaidőről* szól. Az Irányelv a tagállamok számára tág teret hagy a szabályozásra⁹, és meghatározza, hogy az átlagos heti munkaidő ne haladja meg a 48 órát. Az „átlagos” kitélt az Irányelv összefüggései alapján *négy hónapos* referencia időt¹⁰ jelent. Ettől kollektív szerződés által lehetséges eltérni, és így hat hónapra lehet növelni a hivatkozási időt, de „*a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt...kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a referencia-időszakot legfeljebb 12 hónapban*”¹¹ is meghatározhatják.

Az Irányelv foglalkozik a rendes szabadság kérdésével, az éjszakai munka időtartamával, az éjszakai munkavégzés biztosítékaival, majd a referencia időtartamokkal (hivatkozási időtartamokkal), és a 17. cikkelyben az ún. *eltérésekkel*. Ez témánkat tekintve ismét kulcsfontosságú, hisz „*a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek*” az irányelvekben foglalt és taxatív felsorolt rendelkezésektől (fontos, hogy ezek között nem szerepel a fogalmi meghatározásokat tartalmazó 2. cikkely). Többek között a 6. cikkely által tartalmazott, maximális munkaidőre vonatkozó szabályoktól is lehetséges eltérés, „*ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk sem tudják meghatározni, különösen* (tehát a felsorolás exemplifikatív) *a következők esetében:*

a) *vezető állású munkavállalók vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek;*

b) *családtag munkavállalók; vagy*

χ) *templomokban és vallási közösségekben vallási ceremóniákon közreműködő munkavállalók.*” (17. cikkely 1. bekezdés)

Az ún. „*opt-out*”, azaz az egyéni mentesülés intézménye, melynek garanciális szabályait és feltételeit a Záró rendelkezések között találjuk meg, ugyancsak nagy

⁹ „*A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy ... a heti munkaidő időtartamát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által megkötött megállapodások útján korlátozzák...*” 6.cikkely, 1. bekezdés

¹⁰ A referencia idő és a hivatkozási idő szinonim fogalmak, és a magyar munkaidőkeretnek felelnek meg.

¹¹ 17. cikkely (4). bekezdés.

jelentőségű.¹² A tagállamnak lehetősége van arra, hogy ne alkalmazza a 6. cikkelyt, de csak a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvek tiszteletben tartása mellett, feltéve, hogy meghozza a szükséges intézkedéseket. A garanciális szabályok, melyek a munkavállalót hivatottak megvédeni, a következők:

— a *munkaadó nem írhatja elő* a munkavállaló számára, hogy egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk (2) pontjában említett hivatkozási időszakra tekintettel (maximum 4 hónap), kivéve, ha a *munkavállaló előzetesen beleegyezett* az ilyen munkavégzésbe,

a munkavállalót munkaadója *nem hozhatja hátrányos helyzetbe* azért, mert a munkavállaló nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe,

a munkaadó *naprakész nyilvántartást* vezet az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról,

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,

a munkaadó 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 (2) pontjában említett hivatkozási időszakra nézve.¹³

A 17. cikkely 4. bekezdése a 4 hónapos referencia időtől való eltérést szabályozza, és legfeljebb 6 hónapban, illetve „objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt” kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások alapján legfeljebb 12 hónapban határozza meg a hivatkozási időtartamot.

Az Irányelv két rendelkezést illetően is előír egy, a kihirdetést követő hét éven belül lefolytatandó felülvizsgálatot, amelyet a Tanács a Bizottság javaslata és értékelő jelentése alapján végez el. Az egyik ilyen rendelkezés az „opt-out” intézménye, a másik a 17. cikkelyben foglalt, a referencia időtartamokra vonatkozó eltérést engedő kitétel.

Ez a felülvizsgálat azonban elkésett, és csak a Bíróság ítéletei által került ismét előtérbe. Az Irányelv átültetésének határideje 1996. november 23. volt, azóta pedig több módosítás is megszületett, de ezek közül a 2000-es volt a legjelentősebb.

¹² Az új irányelv körüli viták egyik központi témája az egyéni mentesülés lehetősége, amivel a tanulmány 3. fejezetében részletesen fogunk foglalkozni.

¹³ 18. cikkely (1) bek. b) (i) pont

1.3. A 2000/34/EK irányelv és a 2003/88/EK irányelv

A 93/104/EK irányelvnek, az abból kizárt ágazatok és tevékenységek szabályozása céljából történő módosítása 2000. június 22-én született meg. Módosították az 1. cikkely hatályát, és az új szövegben immáron nem szerepel a „*légi, a vasúti, a közúti, a tengeri, a folyami és tavi szállítás, a tengeri halászat, a tengeren végzett egyéb munkavégzés, valamint az orvosok gyakornoki tevékenységének*” kivétele, de helyet kapott a tengerészek védelmét szolgáló ugyancsak kivételes szabály. Így valamennyi köz- és magánszférába tartozó tevékenységi ágazatra vonatkozik már a munkaidő-irányelv. Kiegészült a szabályozás az utazó munkavállalókra és nyílt tengeri létesítményeken végzett tevékenységre vonatkozó rendelkezésekkel is. Kivételes szabály vonatkozik a gyakorló (rezidens) orvosokra is, kiknek munkaideje a főszabálytól eltérően a heti átlag 48 óránál is hosszabb lehet.¹⁴ A módosítást követően a munkaidő-irányelv egységes szerkezetbe foglalása vált szükségessé, ugyanis az Európai Bizottság 1987-ben úgy rendelkezett, hogy a tíznél többször módosított jogszabályokat egységes szerkezetbe kell foglalni a közösségi jog átláthatósága érdekében. Így jött létre a *2003/88/EK irányelv a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól*, mely 2004. augusztus 2-án lépett hatályba. Tartalmát tekintve gyakorlatilag teljesen megegyezik az előző, immáron módosított '93-as irányelvvel, így az elődjében lévő hiányosságok átöröklődtek és ezáltal megmaradtak az új Irányelvben is.

2. Az Európai Bíróság ítéletei

A munkaidő-irányelv körüli állóvizet az Európai Közösségek Bírósága (European Court of Justice, továbbiakban EKB) által hozott ítéletek zavarták fel, és tették nyilvánvalóvá az Irányelv korántsem problémamentes jogintézményeit és megoldásait. Három ilyen ítélet született: a 2000. október 3-án meghozott C-303/98. számú határozat a SIMAP ügyben, 2003. szeptember 9-én a Norbert Jaeger nevével fémjelzett C-151/02. számú ítélet és az ún. Pfeiffer ügyben hozott C-397/01-C-403/01. számú határozat, melyet az EKB 2004. október 5-én hirdetett ki. Az ítéletek egytől-egyig ún. előzetes döntéshozatali eljárásban születtek.

¹⁴ Ez egy átmeneti időszakban lehetséges, amely a módosítás hatályba lépésétől (2004. augusztus 1-től) öt évig tart, ezt azonban legfeljebb két évvel meghosszabbíthatják a tagállamok. 2007-ig 58 órát, 2009-ig 56 órát és további két évig az 52 órát érheti el a gyakorló orvosok heti átlagos munkaideje. Az átmenetet követően a 48 órás limit ezen a területen is követelménnyé válik. Természetesen lehetséges a rendelkezésektől való eltérés bizonyos feltételek teljesülése esetén. (Lásd: 2000/34/EK irányelv 1. cikkely 6. bekezdése)

2.1. Az előzetes döntéshozatali eljárás

A luxemburgi székhelyű Európai Bíróság feladata a közösségi jog védelme az alapító szerződések és a másodlagos közösségi jog értelmezése és alkalmazása során.¹⁵ A közösségi jog hézagainak kitöltése és a nem teljes körű jogalkotás kiegészítése érdekében jogelveket és általános jogi alapokat állapít meg. A jogvédelmet az alábbi keresettípusok alapján látja el:¹⁶

- szerződésszegési vagy felügyeleti kereset (Római Szerződés 226. cikkely)
- a semmisség megállapítása iránti kereset (230. cikkely)
- a jogalkotástól való tartózkodás iránti kereset (232. cikkely)
- a hivatali felelősség iránti kereset (235. cikkely)
- az előzetes döntéshozatal iránti kereset (234. cikkely)

Az európai szociális jog esetén a szerződésszegés iránti kereset és az előzetes döntéshozatali eljárás bír igazán jelentőséggel, jelen esetben főképpen ez utóbbi.

Hazánk Európai Unióhoz történő csatlakozásától kezdődően, 2004. májusa óta a magyar Polgári Perrendtartás¹⁷ is tartalmazza a 155/A. § (1)-(3) bekezdésében „az Európai Bíróság előzetes döntéshozatali eljárásának kezdeményezése” megnevezés alatt azt a lehetőséget, bizonyos esetben kötelességet, hogy a magyar bíróság egy előtte futó eljárásban – a per tárgyalásának felfüggesztése mellett - az EKB döntését igényelje olyan kérdésben, ahol értelmezési, illetőleg összeegyeztethetőségi probléma lép fel a hazai jogszabály és a közösségi jog között, vagy aggálya merül fel az utóbbi alkalmazását illetően.

A Bíróság nem pusztán véleményt nyilvánít, hanem indokolással ellátott ítélettel vagy végzéssel határoz. Azt a nemzeti bíróságot, amely a határozat címzettje, köti az értelmezés, mely alapján meghozza a megfelelő döntést, tehát az EKB határozata nem pótolja a tagállami bíróság határozatát. A Bíróság ítélete ugyanolyan módon kötelező azon további nemzeti bíróságok számára is, amelyek tartalmilag hasonló kérdésben járnak el.¹⁸ A 28-30/62. sz. *Da Costa* ügyben a Bíróság kifejtette, hogy nincs szükség előzetes döntéshozatal kezdeményezésére, ha ugyanolyan kérdésre a Bíróság már adott értelmezést. Ezt tovább vitte a 283/81. sz. *CILFIT* ügyben is.¹⁹ Így az EKB döntései minden esetben nagy jelentőséggel bírnak, bár a tagállamok joga (kivéve az angol-szász „common law” alapú

¹⁵ Lásd a Római Szerződés 220. cikkelyét.

¹⁶ Lásd Kiss György (szerk.): uo. p. 29-30.

¹⁷ 1952. évi III. törvény a Polgári perrendtartásról

¹⁸ http://curia.eu.int/hu/instit/presentationfr/index_cje.htm

¹⁹ Lásd erről részletesen: Handó Tünde: A közösségi munkajog hatása a írószági joggyakorlatra – az orvosi ügyeletek kérdése, EU Jogtanácsadó 2005/április

jogrendszereket, például Nagy-Britannia) és a Bíróság esetjoga különböző, és egymással nehezen párosítható össze. Ebből fakadóan nem egységes annak megítélése, hogy milyen a Bíróság döntéseinek legitimációs ereje az Unió más szerveinek, így a Tanács, a Bizottság vagy éppen a Parlament döntéseivel szemben. Balázs Katalin és Szalóki Katalin az EKB szóban forgó, munkaidőt érintő döntései kapcsán a következőt írja erről a kérdéssel: *„Fontos...hangsúlyozni az Irányelv és az Európai Bíróság esetjogának eltérő természetét. Az irányelv olyan közösségi jogszabály, másodlagos közösségi jogforrás, amely az elérendő célokat illetően kötelezi a tagállamokat, és amelyben általános elveket határoznak meg. A tagállamok azonban kötelesek az irányelvnek megfelelő jogszabályt kibocsátani. Bár az Európai Bíróság esetjoga egyre fontosabb szereppel bír a közösségi jogforrás...a jog értelmezése során adott állásfoglalások nem jogszabályok.”*²⁰ A szerzők emellett kiemelik az EKB ítéleteinek a jogalkotásban betöltött orientáló szerepét. Magyar Éva szerint: *„az Európai bíróság döntései... - akárcsak a közös európai joganyag – kötelezőek minden tagállam számára, és elsődlegességet élveznek a hazai jogrendszerrel szemben.”*²¹ Az ítéletek nyomán világosság vált, hogy a Bíróság döntéseit nem lehet figyelmen kívül hagyni sem a tagállamok részéről, sem az Unió részéről. A reakciók hevesek, és egyáltalán nem azt tükrözik, hogy a Bíróság egy alárendelt, pusztán a közösségi jogot kikényszerítő bírói szerv, hanem annak aktív alakítója, sőt létrehozója is. Egyre inkább válik világossá, hogy az EKB esetjoga a jövőben egyre nagyobb szerepet fog játszani, és döntéseinek ismerete elsődlegessé válik a tagállami jogalkalmazók előtt. A határozatok nyomán a hivatalos jogalkotási fórumokon is elindult egy korrekciós folyamat, amely megpróbálja kiküszöbölni az EKB ítéletei és az ezekben foglalt értelmezések nyomán fellépő problémákat. Ez egyáltalán nem ígérkezik könnyűnek, hiszen a munkaidő-irányelv Bíróság általi interpretációja nagymértékben megosztja a tagállamokat és a szupranacionális szervezeteket egyaránt.

Ezek után tekintsük át, hogy milyen döntéseket is hozott az EKB az ominózus ítéleteiben, és milyen szempontok vezérelték az Irányelv értelmezése kapcsán.

²⁰ Balázs Katalin-Szalóki Katalin: A 22-es csapdája, a munkaidőről szóló irányelv módosítása. Európai Tükör 2004/9 december, p.113.

²¹ Magyar Éva: Jogharmonizáció immáron „bentről szemlélve”: a munkaidő szabályozásának lehetséges irányai. (I. rész) Munkaügyi Szemle 2004. május, p. 20.

2.2. A SIMAP eset

Az SIMAP egy spanyolországi orvosok alkotta egyesület, a *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública*, azaz a Közegészségügyi Ellátásban Dolgozó Orvosok Egyesülete, mely ún. kollektív keresetet nyújtott be a Valenciái Régió Egészségügyi Minisztériuma (*Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*) ellen a nemzeti munkaügyi bíróságon, melynek oka a következő volt.²²

Spanyolországban egy 1984-ben kiadott királyi rendelet²³ értelmében az egészségügyi ellátásban dolgozó személyek munkaideje heti 40 óra. Ehhez az időtartamhoz azonban nem számítják hozzá azt az időt, melyet a spanyol orvosoknak és ápolóknak *hívásos*, vagy más néven *kiszállásos ügyeletben* kell eltölteniük. Ilyenkor kötelesek eleget tenni a házhöz történő hívásoknak, valamint a sürgősségi hívásoknak egyaránt a megfelelő munkaügyi rendelkezéseket figyelembe véve. Ezzel együtt azonban túllépik a heti munkaidőre vonatkozó maximális limitet, melyet - az EU munkaidő-irányelvéhez hasonlóan - a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében lett lefektetve, s heti átlag 48 órában lett meghatározva. A SIMAP a munkaügyi bíróságnál benyújtott keresetében arra hivatkozott, hogy egy alapellátásban dolgozó orvos tulajdonképpen arra van kötelezve, hogy éjszakai pihenés nélkül mintegy 31 órát dolgozzon végig egyhuzamban. Ez ráadásul azzal is együtt jár, hogy meg kell szerveznie étkezését, éjszaka házhöz kell mennie, utazását is saját magának kell megoldania. A SIMAP célja az volt, hogy a bírósággal egy olyan nyilatkozatot „fogadtasson el”, amely biztosítja a munkaidő-irányelvben foglaltak gyakorlati realizálását a valenciái régióban dolgozó egészségügyi alkalmazottak részére.

Az első fokú bíróság megállapította, hogy az orvos elérhetőségét igénylő ügyeletek vagy készenléti ügyeletek esetében csupán a *valóban munkával töltött órák* vehetők figyelembe a maximális 48 órás heti munkaidő esetén. Az egészségügyi intézményekben ledolgozott ügyeletek azonban semmiképpen nem tekinthetők túlórának, ugyanis az ilyen körülmények között végzett munka a terhelést és a körülményeket tekintve eltér a normál munkaidőben végzett munkától.

A bíróság döntése ellen a SIMAP fellebbezett, a fellebbviteli bíróság pedig a per felfüggesztése mellett előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményezett az Európai Bíróságon, mert a munkaidő megszervezésének bizonyos szempontjairól szóló 93/104/EK

²² Magyar Éva: uo. p. 20.

²³ Article 6 of Royal Decree No 137/84 of 11 January 1984

irányelv rendelkezései, így a 2. cikkely munkaidő fogalma²⁴ alapján nem tudott egyértelmű döntést hozni. A Bíróság az ítéletét az Irányelv rendelkezéseit értelmezve hozta meg. A következőképpen tudjuk összefoglalni lényeges pontjait:²⁵

1. A 38. és a 40. pont kimondja²⁶, hogy az Irányelv hatálya alól egyedül a képzés során végzett orvosi tevékenység kerül ki, azaz a többi, egészségügyi alapellátásban dolgozó tevékenysége az Irányelv szabályozása alól nem vonható ki.
2. Az ítélet 48. pontja kimondja, hogy az egészségügyi alapellátás orvosának a munkahelyén való tartózkodása és rendelkezésre állása a feladatának teljesítését jelenti abban az esetben is, ha a tényleges munkavégzés a körülményektől függ, következésképpen e tevékenységre *munkaidőben* (esetleg rendkívüli munkaidőben, azaz túlórában) kerül sor. A munkaidő-irányelvben foglalt definíciója (munkavállaló dolgozik és rendelkezésre áll) tehát ráilleszthető a spanyol nemzeti szabályozás ügyeletére.
3. Ezzel szemben a *hívásra váró készenlét (stand-by duty)* esetén a Bíróság azt az álláspontot képviselte az Irányelv alapján, hogy az egészségügyi alapellátás orvosa itt jóval kevésbé kötött az idejét illetően, hisz nem tartózkodik az egészségügyi intézményben, így kizárólag a ténylegesen és aktívan eltöltött időt kell a munkaidőhöz számítani.
4. A Bíróság az egészségügyi alapellátás orvosának munkavégzését az Irányelv alapján többműszakos munkavégzésnek minősítette.²⁷ Ezt a munkaidő-irányelv 2. cikkelyének 5. és a 6. bekezdésére alapozta.²⁸
5. Kifejtette a Bíróság azon álláspontját is, hogy a munkaidő (így a heti maximális munkaidő) felső határának túllépése szempontjából nem esik a szakszervezet

²⁴ Az Irányelv már említett gyenge pontja volt e nem eléggé szabatosan megfogalmazott munkaidő definíció: „az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkaidő rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően” 93/104/EK irányelv 2. cikkely 1. bekezdés

²⁵ Radnay József: Az ügyeletre és a készenlétre vonatkozó szabályok alkalmazásának egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 2003. január, 1. szám p. 17.

²⁶ C-303/98.

²⁷ 64. pont, C-303/98.

²⁸ „*Váltott műszakban végzett munka*: folyamatos vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszere, amelyben a munkavállalók egymást váltják egy bizonyos időbeosztás szerint ugyanazon a munkahelyen, és amely azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során; *Váltott műszakban dolgozó munkavállaló*: váltott műszakban munkát végző munkavállaló.” 93/104/EK irányelv 2. cikkely

beleegyezése egy tekintet alá a munkavállaló egyetértésével.²⁹ Ez már előrevetítette az *opt-out*-tal kapcsolatos visszaélések jövőbeni rendezésének szükségességét is.

6. Az ítélet szerint a spanyol bíróság a nemzeti törvényeket oly mértékig alkalmazhatja, hogy azok eleget tegyenek az Irányelv 17. cikkelyében foglaltaknak, miszerint a hétnapos időtartamokra nézve az átlagos munkaidő akkor haladhatja meg a 48 órát, ha – tekintettel a munkavállalók biztonságáról és egészségéről szóló általános elvekre – az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő tartalmát nem mérik, vagy nem határozzák meg előre, illetve azt maguk a munkavállalók sem tudják meghatározni.

A Bíróság hangsúlyozta, hogy az Irányelv ilyen értelmezése biztosítja csak megfelelően a munkaidő-irányelv fő célkitűzését, azaz a munkavállalók egészségének és biztonságának megfelelő védelmet. A döntés kihatása más tagállam szabályozására természetesen már kezdettől fogva vitatott volt, mivel szinte valamennyi tagállam munkaidőre vonatkozó szabályozásában a Spanyolországban is meglévő rendelkezésekhez hasonlóan lett lefektetve az ügylet és a maximális heti munkaidő kérdése. Az EKB azonban következetesen továbbvitte az ítéletben foglaltakat más ügyek, így a következő esetén is.

2.3. A Jaeger eset

Az ítélet áttekintéséhez elengedhetetlen megismernedni a német munkajog munkaidővel kapcsolatos alapvető szabályaival, elsősorban a rendkívüli munkavégzés alapfogalmaival.³⁰

Németországban a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabályok egy külön törvényben található meg. Az 1994. június 6-i *Arbeitszeitgesetz* (a továbbiakban ArbZG) tartalmazza azokat a szabályokat, amelyeket a 93/104/EK irányelv átültetéseként fogadtak el. Az ArbZG 2. cikkének (1) bekezdésének meghatározása szerint a munkaidő a munkavégzés kezdete és vége között eltelt idő, a szünetek kivételével. Emellett a törvény a rendkívüli munkavégzés két fő fajtáját különbözteti meg, az *Überarbeit* és a *Mehrarbeit* fogalmát. Az *Überarbeit* a szűkebb értelemben vett túlmunkavégzés, amely a szerződéses, illetve a szokásos munkaidőt meghaladó munka, míg a *Mehrarbeit*, azaz a többletmunkavégzés a törvényes (általában heti 48 órát kitevő) munkaidőt meghaladó

²⁹ 74. pont, C-303/98. Az ítélet itt hivatkozik az Irányelv „*opt-out*”, azaz egyéni mentesítés lehetőségére, amikor is nem kell figyelembe venni a munkaidő-irányelv maximális heti munkaidőre vonatkozó szabályát (6. cikkely), bizonyos garanciális szabályok megtartása mellett. Később pontosan ezeknek a garanciáknak elégtelen volta került reflektorfénybe, hisz az Irányelv rendelkezése is a felülvizsgálandó részek közé tartozott.

³⁰ Radnay József: uo. p. 16-17.

munkavégzés.³¹ Ezen kívül létezik a magyar munkajog által is ismert *készenléti jellegű munkakörben végzett munka*, továbbá az ún. *Arbeitsbereitschaft*, a *Bereitschaftsdienst* és a *Rufbereitschaft* jogintézménye. Ezeket a fogalmakat a nemzeti szabályozás nem definiálja, de a bírói gyakorlat meghatározta jellemzőiket. A magyar jogtól eltérően kizárólag kollektív megállapodás vagy munkaszerződés alapján lehet ilyen jellegű munkavégzést elrendelni.

Az *Arbeitsbereitschaft* esetén a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott helyen – általában a munkahelyen – tartózkodni és a munkavégzésre készen állni avégett, hogy szükség esetén nyomban munkába lépjen. A munkavállaló köteles a munkát figyelemmel kísérnie, így rendelkezésre állásnak is fordíthatjuk a fogalmat. A rendelkezésre állás teljes időtartama beletartozik a munkaidőbe, díjazása azonban alacsonyabb, hisz a körülmények és a terhelés mérsékeltebbek a munkaidőhöz képest.

A *Bereitschaftsdienst* (készenléti szolgálat) meghatározása³² alapján a munkavállaló, bár a munkáltatója által meghatározott helyen kell tartózkodnia, úgy, hogy szükség esetén bármikor felvegye a munkát, de a köztes időtartamban szabadon elfoglalhatja magát, vagy pihenhet, azaz ez esetben hiányzik a rendelkezésre állás során megkövetelt figyelem. Így míg az előbbi esetben saját maga veszi fel a munkát, az utóbbinál hívásra történik meg a munkavégzésbe történő bekapcsolódás. A munkaidőbe csak a készenléti szolgálat aktívan töltött időintervalluma tartozik bele, a passzív idő nem minősül munkaidőnek.

A *Rufbereitschaft*, azaz hívásra váró készenlét szabályai csaknem megegyeznek a magyar készenlét szabályaival. A munkavállaló a tartózkodási helyét szabadon választja meg, azonban a munkáltatója számára elérhetőnek kell lennie, és az előírt időn belül felhívásra - megfelelő állapotban - munkába kell lépnie.³³ Itt is csak az aktívan eltöltött időtartamot tekintik munkaidőnek.³⁴ Mindezek után térjünk át jogeset tárgyalására.

Norbert Jaeger 1992. május 1-je óta dolgozott segédorvosként a Kiel-i kórház sebészeti osztályán. A heti munkaidő $\frac{3}{4}$ -ében (vagyis heti 28,875 órában) végezte munkáját.³⁵ A

³¹ Az Irányelven alapuló újabb törvényi szabályozás már nem ismer olyan törvényes munkaidőt, amelynek túllépése esetén a törvény alapján, külön kikötés nélkül pótlékolt munkabér járna, így ennek a megkülönböztetésnek már nincs jelentősége.

³² C-151/02. sz. ítélet, 15. pont

³³ Radnay József megemlíti, hogy a német gyakorlat *Bereitschaftsdienst*nek minősíti a hívásos készenlétet, amennyiben a munkáltató a felhívást követően az utazással eltöltött időt túlságosan lekorlátozza, hisz így a munkavállaló térben is kötött, nem távolodhat el nagymértékben a munkahelyétől. (Radnay József: uo. p. 17.)

³⁴ A német munkaidő-szabályozás részletesebb ismertetését lásd: Dr. Pruberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka és közszolgálati jog, Budapest, 2001, KJK Kerszöv, p. 292.

³⁵ Kiegészítő megállapodás alapján köteles volt a *Sonderregelungen* 2 c (2) bekezdésének 8. sz. D kategóriájába tartozó *Bereitschaftsdienst* ellátására. A szociális partnerek Németországban külön rendelkezésekben (*Sonderregelungen*, SR) állapodtak meg a kórházak és egészségügyi központok, ápolást és gondozást nyújtó intézmények, szülőotthonok, és egyéb egészségügyi intézmények személyzetére

munkaszerződésben a felek a BAT³⁶ alkalmazásában állapodtak meg. Jaeger úr rendszeresen havi 6 ügyeletet teljesített, amelyet részben többlet szabadidővel, részben kiegészítő díjazással kompenzált a kórház, ez a német szabályozás alapján lehetséges.³⁷ A készenléti szolgálat a következőképpen volt megszervezve: Jaeger úr a kórházban kellett, hogy tartózkodjon, és szükség esetén el kellett látnia a szakmai feladatokat. A kórházban rendelkezésére állt egy szoba ágygal, ahol aludhatott, amikor nem volt rá szükség.

Jaeger úr az Arbeitsgericht Kiel-nél benyújtott keresetében a készenléti szolgálat teljes időtartamának munkaidővé nyilvánítását kérte, az Európai Bíróság C-303/98. sz. SIMAP-ítélete alapján, annak közvetlen alkalmazhatósága miatt. Szerinte a Bíróság munkaidőre vonatkozó értelmezését az ő esetére is ki lehet terjeszteni, a tényállás gyakorlatilag megegyezik az övével. Következésképpen az ArbZG 5. cikkének (3) bekezdése ellentétes a 93/104/EK irányelvvel, és így nem alkalmazható, mert nem megfelelően engedélyezi a pihenőidő csökkenésének kompenzálását, ha az a Bereitschaftsdienst vagy Rufbereitschaft miatti igénybevétel miatt csökken, és ez az igénybevétel a pihenőidő felét nem haladja meg.³⁸

Ezzel szemben Kiel városa többek között azzal érvelt, hogy a nemzeti bíróságok és a jogtudomány többségének töretlen értelmezése szerint a készenléti szolgálat folyamán tétlenül töltött időt pihenőidőnek, és nem munkaidőnek kell tekinteni. Ezen túlmenően az említett SIMAP-ítélet nem ültethető át a jelen ügyre, mivel az érintett spanyol orvosok az elsősegélynyújtást folyamatos munkával végezték, míg a német orvosoknak csak az ügyelet legfeljebb 49%-ában kellett szakmai feladatot ellátniuk.

Első fokon az Arbeitsgericht Kiel 2001. november 8-án hozott ítéletében helyt adott Jaeger úr kérelmének, úgy ítélve, hogy a Kiel-i Kórházban teljesített készenléti szolgálatot teljes egészében az ArbZG 2. cikke értelmében vett munkaidőhöz kell számítani.

Kiel városa természetesen fellebbezett, és az ügyet a Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein elé terjesztette, amely úgy ítélte meg, hogy az előtte fekvő jogvita eldöntése a közösségi jog értelmezését igényli, ezért felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából kérdéseket terjesztett az Európai Bíróság elé. Ezek közül a legkardinálisabb lényegében azt tudakolja, hogy a munkaidő-irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy a kórházban való fizikai jelenlétén alapuló, az orvos által teljesített

vonatkozóan.

³⁶ A Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) a közszférában foglalkoztatottak kollektív szerződése Németországban.

³⁷ Díjazás helyett a kiszámított munkaórákat három hónapon belül azonos időtartamú szabadidővel is kompenzálni lehet (kompenzáló pihenőidő).

³⁸ ArbZG 5. § (3)

készenléti szolgálatot akkor is teljes egészében az Irányelv értelmében vett munkaidőnek kell tekinteni, ha a munkavállaló szabadon pihenhet a munkavégzés helyén (amikor szolgálatára nincs szükség), és így ez ellentétes az olyan tagállami szabályozással, amely pihenőidőnek minősíti az ilyen ügyelet során azt az időszakot, amely alatt a munkavállaló nem végzett tevékenységet.³⁹

A Bíróság erre vonatkozó döntését a következő pontokba lehet szedni:

1. A munkaidő-irányelv alapvető célját kell szem előtt tartani, miszerint a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítása érdekében minimális követelményeket kell megállapítani a nemzeti jogszabályok közelítésével. A közösségi szintű harmonizációnak a munkaidő megszervezése területén az a célja, hogy biztosítsa a munkavállalók számára a minimális napi és heti pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket, illetve a heti munkaidőre felső határt állapítson meg. (45. és 46. pont)
2. A SIMAP-ítélet meghozatala során vizsgált orvosi tevékenységnek sem a keretei, sem természete nem különbözik olyan kirívó mértékben a jelen ügy orvosi tevékenységétől, hogy ez megkérdőjelezze a Bíróság 93/104/EK irányelvről adott értelmezését az előző ítéletében. A SIMAP-ítélet alapjául szolgáló ügyben ugyanis az alapvető ellátást nyújtó orvoscsoport orvosai olyan megszakítás nélküli munkaidő-beosztással dolgoztak, amely akár 31 órás, éjjeli pihenés nélküli munkát is jelenthetett. Az alapeljárásban szereplő készenléti szolgálat esetében a vonatkozó nemzeti szabályozás garantálja, hogy a szolgálat azon szakaszai, amikor a munkavállalónak szakmai feladatot kell ellátnia, nem haladhatja meg a Bereitschaftsdienst teljes időtartamának 49%-át, vagyis ennek több mint felében nem kell dolgozni. A különbség ellenére a két ügy azonban rokonítható. Az a tény, hogy a SIMAP esetén a Bíróság kifejezetten nem nyilvánított véleményt arról a lehetőségről, hogy a kórházban fizikai jelenléttel járó ügyeletet végző orvosok pihenhessenek, vagy akár aludjanak azokban az időszakokban, amikor nincs szükség szolgálatukra, e tekintetben nem bír jelentőséggel. (54., 55. és 60. pont)
3. Kimondta a Bíróság⁴⁰, hogy az Irányelv alapvető fogalmait, így a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó meghatározásokat nem lehet tagállamonként különböző módon és sajátosan értelmezni. Ezeket kizárólag az Irányelv összefüggésében lehet interpretálni, úgy, ahogy a Bíróság a SIMAP-ítéletben is tette. Így a pihenőidő

³⁹ C-151/02. 42. pont

⁴⁰ C-151/02, 58. pont

igénybevételére vonatkozó, az Irányelvből is eredő jogosultságot sem korlátozhatják a tagállamok egyoldalúan, jelen esetben a készenléti szolgálat kompenzáló ideje kapcsán merült fel ez a probléma, sőt a sajátosan pihenőidőnek minősített inaktív szolgálat esetén is. (58. és 59. pont)

4. Az Irányelv Bíróság általi értelmezése tehát következetesen továbbvihető Jaeger úr esetében is, azaz a készenléti szolgálat *teljes időtartamban* munkaidőnek számít, így egy olyan nemzeti szabályozás, mint a német, akadályozza az Irányelv érvényesülését.⁴¹ (68., 69. és 71. pont)

A Bíróság az álláspontját az egyedüli lehetséges, az Irányelv céljaival összhangban levő értelmezésként tekinti.⁴²

A Bíróság a további kérdésekre válaszolva úgy döntött, hogy a pihenőidő (összefüggő 11 óra) kompenzáció formájában történő német korlátozása - hisz egy munkaidőnek minősülő inaktív szolgálati időt kívántak így megváltani, ráadásul jóval a készenléti szolgálat teljesítését követően – ellentétes az Irányelvvvel. Úgy foglalt állást, hogy a kompenzációt a készenléti szolgálatot követően kell kiadni, így az betöltheti rendeltetését. A heti maximális munkaidő a kompenzáció következtében sem haladhatja meg az Irányelv által meghatározott limitet.

2.4. A Pfeiffer eset

A harmadik EKB határozat tartalmát csak röviden foglalnánk össze, hisz teljes mértékben az előző ítéletek következtetésein alapul, így a legfontosabb következtetéseket emeljük csak ki.⁴³

A Német Vöröskereszt (*Deutsches Rotes Kreuz*) mentési szolgáltatást végez mentőautók és más sürgősségi járművek alkalmazásával. Egy kollektív szerződés alapján az alkalmazottak átlagos heti munkaidejét 38,5 órától 49 órára növelték. A munkaidő tartalmaz napi legalább 3 órát, mely alatt a sürgősségi dolgozóknak rendelkezésre kell állniuk munkahelyükön.

Néhány munkavállaló (köztük Bernhard Pfeiffer) keresetében azonban megkérdőjelezte a munkaidő-növekedés jogosságát a nemzeti bíróság előtt, hogy heti munkaidejük nem

⁴¹ A Bíróság kiemelte az Irányelv preambulának azt a garanciális kijelentését is, hogy „*a munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.*”

⁴² C-151/02. 70. pont

⁴³ <http://www.eski.hu/new3/eucsat/jogesetek.php>

haladhatja meg az Irányelvben lefektetett 48 órát. A bíróság az EKB-hez továbbította az esetet előzetes döntéshozatalra.

Az Európai Bíróság döntésében – a hét alapügyben perlő munkavállaló ügyét egyesítve hozta meg a C-397/01 - C-403/01. számú ítéletét - megerősítette, hogy az Irányelv kiterjed a mentőautókban készenléti szolgálatot végző sürgősségi dolgozókra, mint mentési szolgáltatás részére, ahol feladatuk a kezdeti orvosi ellátás nyújtása. Így tevékenységük nem tekinthető a közegészségügy védelméhez elengedhetetlen szolgáltatásnak vagy a katasztrófa-elhárításnak, melyek mentesek a 48 órás korláttól.

Összhangban az előző ítéletekkel, a Bíróság igazolta, hogy a munkahelyen töltött készenléti szolgálat (Bereitschaftsdienst) teljes egészében munkaidőnek minősül. Kijelentette, hogy „*a szakszervezeti tárgyaló felek által egy megállapodásba vagy kollektív szerződésbe foglalt beleegyezés nem azonos ... a munkavállaló által adott személyes beleegyezéssel.*”⁴⁴ Így a 48 órás heti limitet kizárólag az Irányelv korántsem problémamentes „*opt-out*” rendelkezései alapján⁴⁵ a munkavállaló beleegyezésével lehet túllépni, amennyiben a garanciális rendelkezések megtartásra kerülnek.

3. Út egy új munkaidő-irányelvhez

Az Európai Bíróság döntései nyomán az Unió tagállamai döntéskényszerbe kerültek. Vagy alkalmazkodnak a Bíróság értelmezéséhez, vagy kihúzzák a döntésalapot a bírák alól és módosítják a munkaidő-irányelvet. Az első eshetőség szinte kivitelezhetetlen, ugyanis ha a készenléti ügyelet teljes egészében munkaidőnek minősül, akkor a tagállamok döntő többsége rákényszerül arra, hogy még nagyobb anyagi forrásokat investáljon az egészségügybe, és felkészüljön az orvoshiány leküzdésére.⁴⁶ Németországban, ha a Bíróság döntését „szóról szóra” végrehajtanák, akkor az további tízezer (más források szerint húszezer orvos) bevonását tenné szükségessé.⁴⁷ Németország és az Egyesült Királyság is

⁴⁴ C-397/01 - C-403/01. sz. ítélet, idézi Balázs Katalin-Szalóki Katalin: *uo.*, p. 113.

⁴⁵ 18. cikkely, 93/104/EK irányelv

⁴⁶ A Régiók Bizottsága is ír erről problémáról a Bizottság irányelv-módosító javaslatához küldött véleményében: „*[a Régiók Bizottsága] továbbra is aggódik amiatt, hogy ha nem sikerül kielégítő megoldást találni[a problémára], az az egész Unióban súlyosbítja az egészségügyi és szociális ellátási ágazatban jelentkező képzettmunkaerő-hiány sürgető problémáját, hogy ezekben az ágazatokban ez rövid távon még fokozottabb gazdasági elvándorláshoz fog vezetni az új tagállamokból és az unión kívüli szegényebb országokból az EU régebbi tagállamaiba, valamint hogy ez rövid és hosszú távon is káros hatással lesz az új tagállamok és az unión kívüli szegényebb országok egészségügyi és szociális ellátási ágazataira*” (ECOS–042, 1.1)

⁴⁷ A Miniszterelnöki Hivatal európai uniós hírlevele – 2005. augusztus 4.

mintegy 1,75 illetve 0,6 milliárd euró többletköltséggel számolna.⁴⁸ Amennyiben egy ügyelő orvos teljes tevékenysége munkaidőnek minősül, már a hét első napjain kitölti a maximálisan előírt átlag heti 48 órát. Tevékenységét más orvosnak kell folytatnia, így az egészségügyi intézményeknek több alkalmazottra lesz szükségük, ami persze nagyobb anyagi forrásokat emésztene fel. Ezek a források pedig a betegellátástól lennének elvonva, így a minőségi ellátás sérülne. Az ügyelet másrésztől többlet jövedelemforrást jelent a munkavállalónak. Ha azonban munkaidőnek minősül, az ügyeleti díjak egy nagyobb része „eltűnik”, és ez érzékenyen érintené az egészségügyi dolgozókat. A másik oldalról persze hasonló módon lehet érvelni. A végeláthatatlan ügyeletek és az ezeket mindenfajta pihenőidő közbeiktatása nélkül követő munkaidők „leamortizálják” az orvosokat és a többi egészségügyi ellátásban közreműködő alkalmazottat is, ami ugyancsak a betegellátás színvonalát rontja. Kinek az érdeke az, hogy a fáradtság miatt például rossz diagnózist állapítsanak meg betegeknél, vagy megnöveljék a műhibák számát – kérdezik azok, akik a bírósági értelmezést pártolják. (Magyarországon ilyen álláspontot képvisel a Magyar Orvosi Kamara is, mely egyre több „precedens értékű” ítéletet eredményező per megindítására ösztönzi az egészségügyben dolgozókat⁴⁹). Magyarországot különösképpen érzékenyen érintené, ha a helyzet változatlan maradna, tekintettel a nagyfokú orvoshiányra, mely az EKB döntései nélkül is aggasztó, továbbá a kórházak pénzügyi helyzetük folytán sem engedhetnének meg további megterhelő kiadásokat, hiszen enélkül is csödközeli helyzetben vannak, és csak további kórházbezárások által tudná a költségvetés kompenzálni a nagyfokú kiesést. Egy kiút létezik a tagállamok számára, a maximális munkaidő alóli mentesítés lehetősége az egyes alkalmazottak esetén, akik – beleegyezésük esetén – túlléphetik a maximális heti munkaidőt, és a rend helyreáll. Az „opt-out” tömeges alkalmazása várható így olyan országok esetén is, ahol eddig nem engedélyezték, vagy másképpen szólva nem használták ki a munkaidő-irányelv adta lehetőségeket. Eddig Nagy-Britannia volt az egyedüli, aki nagymértékben támaszkodott az egyéni mentesítésre. Az adatok szerint, melyek az Európai Bizottság által megrendelt jelentésében szerepelnek, a brit munkaerő mintegy 16%-a dolgozik többet heti 48 óránál, és teszi ezt úgy – állítja a jelentés – hogy nem feltétlenül szabad akaratból egyezik bele a többletmunkába. *„A munkaadók által meghatározott szerződéses feltételek sok esetben beakceptálják a munkavállalókat a többletmunka elvállalásának kötelezettségébe és – amint azt a vizsgálat*

⁴⁸ Radnay József: A munkaidő és a pihenőidő egyes kérdései; Gazdaság és jog, 2004. május, 5.szám

⁴⁹ Lásd erről Gáti Júlia cikkét (Ítélet az orvosi ügyeletről - Bírósági szövegmények, 2005.04.14, <http://www.dental.hu>)

több esetben kiderítette – a munkaidő-irányelvtől való eltérés megszabott feltételeit a brit munkaadók nem tartották meg.”⁵⁰ Magyar Éva, cikkében⁵¹ összegzi a tagállamok álláspontját, és három csoportot különböztet meg.

Az első csoport teljes mértékben elutasítja a Bíróság értelmezését, és figyelmen kívül hagyja azt. Ide tartozik természetesen az Egyesült Királyság, Franciaország, Németország, Ausztria, Málta, Luxemburg, Ciprus, Szlovénia, Szlovákia.

A második csoportba tartoznak azok a tagállamok, akik az „opt-out” adta „megoldást” nem tartják alkalmazhatónak, és alkalmazkodnak a Bíróság ítéleteihez: így Svédország, Belgium, Lettország. Hollandia sem az egyéni mentesítés lehetőségében látja a megoldást, de álláspontja szerint ennek az intézménynek továbbra is fenn kell maradnia. Semleges álláspontot képvisel Görögország és Írország is, ők képezik a harmadik csoportot.

Mindezek alapján a tagállamok egyedüli lehetősége, hogy a munkaidő-szervezés egyes kérdéseiről szóló 2003/88/EK irányelvet megfelelően és a felmerült problémákra tekintettel módosítja, és ezáltal „orvosolja” a fennálló nehéz helyzetet. Az Unió ebbe az irányba mozdult el, és elindította a módosítási procedúra lassú folyamatát.

3.1. Az Európai Bizottság közleménye

Az Európai Bizottság a fennálló helyzetet értékelendő 2003. szeptemberében, azaz a Jaeger ítélet megszületésének hónapjában egy tanácskozást szervezett, ahol a tagállamokkal megvitatta a történeteket. Ehhez hozzájárult még a Munkaügyi Kapcsolatok Igazgatóinak novemberi ülése Dublinban, ahol ugyancsak felmerült a probléma. Az itt szerzett ismeretek alapul véve bocsátott ki a Bizottság 2003. december 30-án egy közleményt (*Communication from the Commission*⁵²), melyben értékelte a helyzetet és további konzultáció előtt nyitotta meg az utat. A Közlemény megfelel annak a 2003/88/EK irányelvben lévő rendelkezésnek, amely előírja bizonyos határidőn belül kettő, a direktívába foglalt jogintézmény, az „opt-out” és a referencia idő szabályozásának

⁵⁰ Magyar Éva: Jogharmonizáció immáron „bentről” szemlélve: a munkaidő szabályozásának lehetséges irányai II. rész, Munkaügyi Szemle 2004. Június, p. 21.

⁵¹ Magyar Éva: u.o.

⁵² Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions concerning the re-exam of Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time (COM/2003/843)

felülvizsgálatát.⁵³ Ez a határidő a Közlemény közzétételét megelőzően, 2003. novemberében járt le.⁵⁴

A Közlemény négy alapvető kérdéstről nyilatkozott: a referencia időről („*Derogations from the reference periods*”), az „opt-out” jövőjéről („*The use of Article 18(1)(b)(i)*”), az készenléti ügyelet körül kialakult problémáról („*Definition of working time*”), és végül egy elvi szintű garanciáról, a családi élet és munkavégzés közötti egyensúlyról („*Ensuring compatibility between work and family life*”).

A hivatkozási idő a jelenleg is hatályos munkaidő-irányelv (2003/88/EK) szerint négy hónap. Ezt kollektív szerződés nélkül is ki lehet kötni. A Közlemény az elmúlt évek tapasztalataiból kiindulva javasolja, hogy adjanak lehetőséget arra, hogy a négy hónapot kollektív szerződés nélkül is egy évre (12 hónapra) lehessen felemelni. Emellett rövid elemzést ad a tagállamok gyakorlatáról is. Az egy éves referencia idő elegendő rugalmasságot biztosítana a munkavállaló és a munkáltató részére a munkaidő megszervezéséhez, valamint növelheti a versenyképességet is. A kollektív szerződéses felhatalmazás nem minden szektorban lehetséges, így ez ott is lehetőséget adna a flexibilitásra, ahol ilyen megállapodás megkötésére nemigen volna lehetőség. Természetesen, mint mindennek, ennek is vannak árnyoldalai, így az esetenkénti extrém kihasználtságot és a családi életre gyakorolt negatív hatásokat is számba kell venni.

A második fejezet az egyéni mentesítés kérdéséről ad tájékoztatást, mégpedig a tagállamok gyakorlatának szemrevételezéssel, valamint statisztikákkal⁵⁵, és egy alternatív javaslatot tesz: az egyik eshetőség az „opt-out” eltörlése, hisz az nem szolgálja az Irányelv célkitűzéseit, másik lehetőségként szigorúbb feltételeket javasol, és biztosítani kívánja, hogy valóban csak önkéntes beleegyezéssel lehessen túllépni a maximális heti munkaidő limitet, hisz a munkavállalók egy része (és egyre növekvő része) - a nagyobb jövedelemszerzés érdekében - ténylegesen önkéntes alapon vállalta és vállalná a többletmunkát azokban a tagállamokban, ahol erre eddig is lehetőség volt (pl. az Egyesült Királyságban).

A Bíróság döntései folytán előállott helyzetre vonatkozik a Közlemény harmadik fejezete. Elemzi a Bíróság két idevonatkozó ítéletét (SIMAP és a Jaeger ügy) és azok következményeit a tagállamok életében. Kifejti, hogy a munkaidő már ismertett

⁵³ Lásd erről a tanulmány 1.2. fejezetét a munkaidő-irányelv áttekintéséről.

⁵⁴ Az Európai Parlament fel is róttá a Bizottságnak a késlekedést a felülvizsgálat tekintetében, hisz a Közlemény már az első munkaidőre vonatkozó bírósági ítélet, a SIMAP döntés után sem jelent meg, pedig ez már elegendő ok lett volna, hogy ne az utolsó utáni pillanatban bocsássák ki.

⁵⁵ Lásd a tanulmány 3. fejezetének bevezetését.

problémás definícióját pontosítani kell, és lehetőséget kell adni arra a tagállamoknak, hogy az ügyelet tekintetében munkaidőnek minősítsék a passzívan töltött időt, vagy – az eddigi gyakorlatuknak megfelelően – csak a munkavégzéssel töltött idő tekintsék annak.

Végül pedig a negyedik pontban kitér a családi élet és a munkavégzés összeegyeztethetőségének követelményére. Magyar Éva, cikkében⁵⁶ vitatja, hogy túlságosan nagy hangsúlyt kellene a munkaidő-szervezés esetén erre az elvre helyezni, hiszen a rugalmasság legalább ennyire hangsúlyos kérdés.

3.2. Az Európai Parlament állásfoglalása

A Közlemény az irányelv-módosításhoz vezető első lépés volt, melyet a szociális partnereknek is megküldtek⁵⁷, továbbá a Parlamenthez, a Miniszterek Tanácsához, valamint a Gazdasági és Szociális Bizottsághoz és a Régiók Bizottságához jutott el, mint fő címzettekhez.

A Parlament 2004. februárjában elfogadott egy határozatot⁵⁸ a munkaidő-irányelv módosításáról, a Közleményre reagálva. Kiemeli, hogy a Bizottság csak a hét éves határidőt követően nyújtott be csak jelentést az Irányelv által meghatározott két rendelkezést illetően, és ez sem jelent egyértelmű megoldási javaslatot a problémákra.⁵⁹ Egyetért a Közlemény elvi megalapozottságával, t.i. a családi élet és a munka összeegyeztethetőségének szükségességével, a munkavállalók egészségéhez és biztonságához fűződő érdekekkel, továbbá a rugalmas munkaszervezés megvalósítása felé tett lépésekkel is rokonszenvezik. Ezeket az elveket össze kell vetni az egyéni mentesítés intézményével, ami úgy tűnik megoldás lehet a rugalmasság megvalósításában, sőt többletjövédalom elérésére is ösztönöz.⁶⁰ Kiemeli, hogy az „opt out” intézményét mindenképpen önkéntes alapokon kell tartani.⁶¹ Ezen kívül felhívja a tagállamokat, hogy

⁵⁶ Magyar Éva: uo. p. 21.

⁵⁷ A *UNICE* (Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége) mindvégig kitart a rugalmasság és a versenyképesség szorgalmazása mellett, és elvet minden ezt akadályozó javaslatot. Megfelelőnek tartja az egyéni mentesítés lehetőségét, és a referencia idő minél teljesebb bővítését. Az *ETUC* (Európai Szakszervezetek Szövetsége) ezzel szemben a munkavállalók érdekeinek védelmét és a szociális alapjogok egyre erőteljesebb realizálást tartja lehetséges útnak. Elveti az „opt-out” intézményét, és a készenléti ügyelet munkaidőnek tekintése mellett teszi le a voksát. A *TUC* (Trade Union Congress), a *CES* (munkavállalók érdekképviseleti szerve) ugyancsak így gondolkodik a kérdéstről. A *CEEP* a munkáltatói oldalt erősíti.

⁵⁸ Organisation of working time - European Parliament resolution on the organisation of working time (P5_TA(2004)0089)

⁵⁹ P5_TA(2004)0089, U/1. pont

⁶⁰ P5_TA(2004)0089, P. pont

⁶¹ U/15. pont

várják meg az átdolgozott Irányelv konstrukcióját, és ne tegyék az egyéni mentesítést az ítéletekből fakadó problémák egyedüli megoldásává, továbbá vizsgálódjanak a már létező készenléti ügylet-modellek között, konzultáljanak ez érdekében egymással és a szociális partnerekkel.⁶²

3.3. A Bizottság irányelv-módosító javaslati és a vélemények

3.3.1. Az első javaslat

A Bizottság Közleménye egy széleskörű konzultációs folyamatot indított el, ami eredetileg két fordulóban zajlott volna le az EK Szerződés által meghatározott eljárási szabályok szerint. Az első forduló (a 138. Cikkely (2) bekezdése alapján) során a szociális partnerek kifejtették véleményüket, majd ezt követően mivel nem kívánták folytatni a konzultációt⁶³, a Bizottság 2004. szeptember 22-én közzétette az Irányelv módosítására vonatkozó javaslatát⁶⁴.

Foglaljuk össze pontokba a javaslat leglényegesebb módosításait:

1. A Javaslat alapvető fundamentuma változatlan, de még inkább világossá teszi, hogy a módosítás megpróbálja a lehetetlent, és áthidaló megoldást kínál a fő problémagócokra. Stavros Dimas, az akkori foglalkoztatási és szociális ügyek biztosa sietett kijelenteni: *„A javaslat intézkedések olyan kiegyensúlyozott csomagja, amely védi a dolgozók egészségét és biztonságát, miközben nagyobb rugalmasságot nyújt, és megőrzi a versenyképességet.”*⁶⁵Ezt úgy kívánja elérni, hogy egymás mellé helyezi a munkavállalók egészségéhez és biztonságához fűződő érdekét, a családi élet és a munkavégzés összeegyeztethetőségének elvét és a rugalmasság követelményét, mely utóbbi a leginkább sürgetett elv. Ezáltal a javaslat már kimondatlanul deklarálja, hogy bár a Bíróság értelmezését nem kívánja magáévá tenni, azonban arra sem hajlandó, hogy mindent feláldozzon a versenyképesség oltárán. A kis- és középvállalkozókra nem kíván nagyobb terhet róni, és teret kíván hagyni a tagállami szabályozásoknak. Ez leginkább az Egyesült Királyság és az ő követelései mögé felálló tagállamok érdekeit szolgálja.

⁶² U/16. pont

⁶³ EK Szerződés 139. cikkelyben meghatározott második forduló megindítására hat hetes határidő állt rendelkezésükre, de a szociális partnerek visszautasították a tárgyalásokra vonatkozó meghívást.

⁶⁴ Javaslat az Európai Parlament és a Tanács irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról (COM(2004) 607 végleges - 2004/0209 COD)

⁶⁵ IP/04/1129-es közlemény: A Bizottság a munkaidő-irányelv felülvizsgálatát javasolja

2. Az Irányelv fogalomtára kibővül két újabb fogalommal, amelyek a munkaidő definícióját kívánják pontosítani, és a Bíróság döntései nyomán fellépő problémát igyekeznek orvosolni. Az egyik új fogalom a „*rendelkezésre állási idő*”, mely eddig sokfajta értelmezés tárgya volt, hiszen a munkaidő definíciójában nem volt kifejtve, hogy a jogalkotó mit ért ezen. A fogalom a következő: *az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkahelyén köteles rendelkezésre állni annak érdekében, hogy munkáltatói felszólításra a tevékenységét vagy feladatát végezni tudja.* Ennek kiegészítése a másik meghatározás „*a rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött része*”: *az az időszak, amely alatt a munkavállaló rendelkezésre áll (tehát a munkavégzés helyén tartózkodik), azonban a munkáltatója nem szólította fel a tevékenységének vagy feladatának végzésére.* Ez megfelel a készenléti ügyelet alatti passzív állapotnak, melyet a Bíróság munkaidőként aposztrofált. A javaslat éppen ezért a következő új rendelkezést tartalmazza 2a. cikk alatt: *„Amennyiben a nemzeti jogszabály vagy a nemzeti jogszabállyal és/vagy gyakorlattal összhangban kollektív szerződés vagy a szociális partnerek által kötött megállapodás másként nem rendelkezik, a rendelkezésre állási idő nem aktívan töltött része nem minősül munkaidőnek. Az az időszak, amely alatt a munkavállaló a rendelkezésre állási időben ténylegesen a tevékenységét vagy feladatát végzi, minden esetben munkaidőnek minősül.”* Ez lehetőséget nyújt minden tagállam számára, hogy eldöntse: a Bíróság értelmezése szerint alakítja át az ügyeletre vonatkozó rendelkezéseit, vagy éppen nem változtat semmit a jelenlegi gyakorlatán és szabályozásán, azaz az ügyelet inaktív része továbbra sem lesz munkaidő. Ezáltal a módosítás kihúzná a jogalapot a bírák döntései alól, és a viták a közösségi szintről a tagállamok belpolitikájába süllyednének.
3. A javaslat a munkaszervezés rugalmassága, és a versenyképesség (amely a lisszaboni célkitűzés központi eleme) növelése érdekében indokoltnak látja a referencia idő szabályozásának enyhítését. A maximális heti munkaidő vonatkozásában a négy hónapos hivatkozási idő volt eddig a standard⁶⁶, ettől eltérni csak kollektív szerződéssel lehet, ami hat, illetve az Irányelvben meghatározott feltételek betöltése esetén tizenkét hónapra bővítheti a referencia időt. A javaslat elfogadása esetén „*a tagállamoknak azonban lehetőségük van arra, hogy a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett, és az érintett szociális partnerekkel folytatott konzultáció, valamint a szociális párbeszéd*

⁶⁶ Lásd a 2003/88/EK irányelv 16. Cikkelyét.

*valamennyi lehetséges formájának – ideértve az egyeztetést is, amennyiben a felek kívánják – ösztönzésére irányuló erőfeszítések sérelme nélkül, objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt törvényhozás vagy rendeletalkotás útján ezt a referencia-időszakot legfeljebb 12 hónapban rögzítsék.*⁶⁷

Tehát kollektív szerződés felhatalmazása nélkül, pusztán nemzeti szabályozással és konzultáció lefolytatásával lehetőséget kapnának a tagállamok, hogy még rugalmasabbá tegyék a munkaidő-szervezést. Természetesen a referencia idő nem haladhatja meg a munkaviszony tartamát.

4. A javaslat szigorúbbá tenné a kompenzáló pihenőidő szabályait, mert csak „ésszerű határidőn belül” engedné meg a pihenőidő elhalasztását, és ez a határidő a hetvenkét órát nem haladhatná meg. Így a készenléti ügyletet követően lehetséges lenne a munkavállalót továbbra is munkaidőben való munkavégzésre kötelezni, de a kompenzálás már nem tolódhatna el túlságosan, és betöltené rendeltetését.⁶⁸
5. Végül a Bizottság az egyéni mentesítés körül kialakult bonyodalmakat is rendezné a javaslattal, azáltal, hogy természetesen megtartaná az „opt-out” lehetőségét, de annak feltételein szigorítana. A hatályos szöveg szerint a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvek tiszteletben tartása mellett, a munkavállaló beleegyezésével lehetséges túllépni a maximális munkaidőre vonatkozó, átlagosan 48 órás heti limitet. Ezekről a munkavállalókról és a ledolgozott órákról a munkáltató köteles naprakész nyilvántartást vezetni, melyet a hatóságok rendelkezésére bocsát, akik jogosultak az ilyen munkavégzést korlátozni vagy megtiltani. A javaslat ehhez képest többletfeltételhez kötné a jogintézményt, kollektív szerződés vagy a szociális partnerek között nemzeti vagy regionális szinten megkötött megállapodás által adott felhatalmazás lenne szükséges hozzá. Ahol ez nem lehetséges, ott is szigorodna az Irányelv rendelkezése. A kollektív megállapodás tehát szükséges (már amennyiben létezik az adott ágazatban), de nem elégséges. Szükséges a munkavállaló beleegyezése, de csak írásban adhatja meg, és ez is csak legfeljebb egy évig lenne érvényes; bár megújítása lehetséges volna. A munkaszerződés aláírásakor nem lehetne ilyen megállapodást aláírni, ezáltal némi védelem illetné meg a munkavállalót az esetleges munkáltatói presszió ellenében, aki feltételként kötné az „opt-out”-ot a munkaviszony

⁶⁷ 1. cikkely, 3. pont

⁶⁸ A Jaeger-ügyben is előkerült ez a kérdés; a Bíróság a javaslathoz hasonlóan nem találta összeegyeztethetőnek a német szabályozást a munkaidő-irányelvvel, amely túlságosan nagy időtávot hagy a kompenzáló pihenőidő kiadására. A Bíróság a kompenzáló pihenőidő azonnali, azaz a készenléti ügyletet követően történő kiadása mellett foglalt állást. (Lásd e tanulmány 2.3. fejezetét.)

létesítéséhez. Ehhez hasonlóan nem köthetnek ilyen megállapodást próbaidő alatt. Egy mennyiségi korlát itt is helyet kapott, t. i. kollektív szerződés, vagy szociális partnerek közötti megállapodás rendelkezése nélkül a heti 65 órát nem lépheti át a munkavállaló.(1. cikkely, 8. pont)

3.3.2. Az EGSZB és a Régiók Bizottságának véleménye

Az Európai Közösséget létrehozó szerződés 137. cikkének (2) bekezdése és a 262. cikk előírja, hogy a Tanács a Bizottság által benyújtott javaslatot konzultáció keretében elküldje az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak (EGSZB) és a Régiók Bizottságának (RB), azok véleményét kikérendő. A Tanács 2004. október 20-i határozata értelmében ez meg is történt, a bizottságok 2005 tavaszára⁶⁹ el is készítették a véleményüket a Bizottság javaslatáról.

1. A vélemények alapvetően szinten is tartalmazzak eltéréseket. Az RB kifejezi aggodalmát, hogy a munkaidővel kapcsolatban felmerült problémák mielőbbi megoldása szükségeltetik. Véleményében egyaránt figyelembe veszi a szociális vonatkozásokat és a versenyképesség lisszaboni célkitűzését is, így egyetért a javaslat konszenzusra törekvő jellegével, és annak módosításaival. Az EGSZB inkább a szociális alapjogok felől közelíti meg a problémát, hivatkozva az Európai Szociális Chartára (1961), az európai Alapjogi Chartára (egy jövőbeni EU alkotmány alapjogi katalógusa) és a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól szóló közösségi chartára (1989). Felteszi a kérdést: *„hozzájárul-e a módosítási javaslat ahhoz, hogy ezt a szociális alapjogot (t.i. a minden munkavállalót megillető, a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz való jog; az Alapjogi Charta 33. cikke) európai szintű minimum-előírások révén érvényesítsék, vagy nem fog ezáltal inkább gazdasági érdekeknek kedvező játéktér kiszélesedni anélkül, hogy egyúttal a munkavállalók védelmi érdekeit is tekintetbe vennék.”*⁷⁰ Így a véleményében közelít a Bíróság értelmezéséhez (a készenléti ügylet, és a kompenzáló pihenőidő kapcsán) valamint egyértelműen védelmébe veszi a munkavállalói érdekeket.
2. Az RB egyetért az új fogalmak bevezetésével, azok elfogadására szólítja fel a Parlamentet és a Tanácsot. Az EGSZB viszont a Bíróság álláspontját hangsúlyozza,

⁶⁹ Az RB 2005. április 14-én, az EGSZB május 17-én adta át véleményét ECOS-042 és SOC/194 számok alatt.

⁷⁰ SOC/194, 3.4. pont

mint ami egyedül képes valódi megoldást nyújtani. Kifejti, hogy a rendelkezésre állási idő inaktív részét is munkaidőnek kellene minősíteni, hiszen a munkavállaló ezalatt nem oszthatja be szabadon az idejét, nem mentesül a munkahelyi kötelezettségek alól. Pihenőidőnek való minősítése így elhibázott, és jogdogmatikailag sem állja meg helyét.

3. A referencia idő egy évre történő eltolása ugyancsak elfogadható az RB számára, míg az EGSZB szerint a jelenlegi szabályozáson és a már hatályban levő, a 12 hónapos hivatkozási időt engedélyező kollektív szerződéseken nyugvó rendszer megfelelő rugalmasságot biztosít és jobban szolgálja a családi élet és a szakmai idő összeegyeztethetőségét.
4. A kompenzáló pihenőidő kérdésében az RB túlmegy a Bizottság javaslatán, és a 72 órán túl is elképzelhetőnek tartja a kompenzáció kiadását, ráadásul a nemzeti gyakorlat ezt is meghosszabbíthatná a felmerülő igények szerint. Az EGSZB szerint e kérdésben is jobban figyelembe kell venni a munkavállalók egészségéhez és biztonságához való jogokat, és az RB-hez hasonlóan, bár inkább ellenkező előjellel a kollektív tárgyalások szintjére utalná e kérdést. A javaslat – álláspontja szerint - természetesen ellentmond a Bíróság gyakorlatának, de a rugalmasságot – kellő óvatossággal – elő kell mozdítani.
5. Az egyéni mentesítés megítélésében is különbözik a két vélemény. Az RB, a Bizottság pártján állva, megfelelőnek tartja az „opt-out” kollektív szerződések szintjén történő szabályozását, amennyiben a munkavállalók egyénileg dönthetnek ennek alkalmazásáról. Elveti azonban az új feltételek közül az egy éves határidőt, mert véleménye szerint ez azt sugallja, hogy az „opt-out” egy évig tart, és elfedi azt, hogy a munkavállalók bármikor visszavonhatják a beleegyezésüket. A heti 65 órás limit is félreértésre adhat okot, mert úgy tűnhet, hogy csak a kollektív szerződés által szabályozott esetben áll fenn e korlát, míg a többi, kollektív módon nem szabályozott szektorban nem. Így ennek elvetését javasolja. Javasolja a csak egyéni beleegyezésen alapuló mentesítés feltételeinek szigorítását. Bürokratikusnak tartja nyilvántartási kötelezettséget, ami csak további terheket ró a munkáltatókra. Az EGSZB alapvetően kételkedik a hatályos Irányelv és a javaslat által adott egyéni mentesítés lehetőségében, és annak a szociális alapjogok és az Irányelv által deklarált célkitűzések talaján való újragondolását szorgalmazza, lehetőleg olyan módon, hogy a jövőben annak alkalmazása szigorodjon, majd szűnjön meg. Ezért

szorgalmazza, hogy a Parlament mihamarább készítse el ilyen irányú módosító javaslatát a jogalkotási eljárás keretében.

3.3.3. Az Európai Parlament módosító javaslata

A Parlament 2005. május 11-én alkotta meg jogalkotási tervzetét⁷¹ és nyilvánította ki véleményét a Bizottság javaslatáról első olvasatban. Ebben jelentős eltéréseket lehet tapasztalni a Bizottság irányvonalától, és több kérdésben ellentétes következtetésre jut. A lényeges eltérések a következők:

1. A preambulumba vonatkozó módosításaiban az alapelvek erőteljesebben vannak kifejezésre juttatva, mint a Bizottság által megalkotottban. A lisszaboni célkitűzések említése mellett a Bíróság döntéseire való konkrét utalások⁷²(1., 2. és 5. módosítás), a női foglalkoztatottság aránya emelésének szorgalmazása (3. módosítás), és az erőteljesebb kifejezés⁷³ használata a munkavállalók egészségének megőrzése és a családi élet-munka közötti egyensúly deklarációjánál (4. módosítás) egyértelműen mutatja a Parlament szociális elkötelezettségét.
2. A „rendelkezésre állási idő” fogalmát jelentősen átalakította a Parlament. Kiegészítette azzal, hogy a munkavállaló nem rendelkezik ebben az időtartamban szabadon az idejével, és kihagyta a munkáltató felszólítására vonatkozó kitélt, valamint utalás történt a tagállami szabályozás és gyakorlat szerepére (9. módosítás). Ez a módosítás azt szolgálta, hogy megfordítsa a főszabály-kivétel jellegű bizottsági elgondolást, és a rendelkezésre állási időt alapesetben teljes hosszában munkaidőnek nyilvánítsa. Ehhez képest kivételes szabály, hogy kollektív tárgyalások útján némileg beszámítható a rendelkezésre állási idő inaktív része, hogy eleget tegyen a maximális heti átlagos munkaidőnek. Fontos újdonság, hogy a munkavállaló által kötött valamennyi munkaszerződésből fakadó munkaidő összeadandó, és alkalmazni kell rá az Irányelv rendelkezéseit (11. módosítás).
3. A standard referencia idő 12 hónaposra történő bővítésével a Parlament nem ért egyet, az egy éves hivatkozási időt csak objektív vagy műszaki, illetve a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt, a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos elvek mellett engedné meg. Ezt kollektív

⁷¹ A6-0105/2005(COD): Jelentés a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvre irányuló javaslatról

⁷² Például a Bíróság munkaidőre vonatkozó fogalmi meghatározása, t.i. hogy a munkavállalónak jelen kell lenni a munkahelyen, és rendelkezésre kell állnia.

⁷³ Az „új egyensúly megteremtése” helyett a „meg kell erősíteni” kifejezés áll.

szerződések, megállapodások esetén, vagy ha ez nem lehetséges, jogszabályi rendelkezés által, de megfelelő munkáltatói tájékoztatást és konzultációt követően és az egészségügyi-biztonsági elvek gyakorlati realizálásával látja megvalósíthatónak. A munkáltatót ösztönzően a munka jobb ütemezésére vonatkozó szakaszok is helyet kaptak a tervezetben, megfelelő garanciákkal (pl. a munkavállalót megilleti tájékoztatáshoz való jog ezen a téren is).

4. A kompenzáló pihenőidő kiadását nem korlátozná 72 órán belülre; csak annyit határoz meg, hogy az egyenértékű kompenzációt a munkaidőt követő időpontban, jogszabályi vagy kollektív szerződésekkel összhangban kell kiadni.
5. Az „opt-out” a Parlament szerint nemcsak „nehézséget jelenthet”, mint ahogy a Bizottság fogalmazott (9. bekezdés), hanem aggályos, beleütközik az alapelvekbe, és így a továbbiakban *nem* alkalmazandó. A kiiktatásra 36 hónapos átmenetet határoz meg, azonban a határidő lejártát megelőzően kötött mentesítési megállapodások egy évnél nem hosszabb ideig továbbra is fennállhatnak. Addig is a feltételek közé betoldotta, hogy csak a „*rendelésállomány változásai alapján egyezik bele a munkavállaló*” a túllépésbe (21. módosítás). Az ilyen beleegyezés a maximális egy év helyett csak legfeljebb hat hónapig érvényes, de megújítható. Később az eltérés már csak abban az esetben lenne lehetséges, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő tartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk határozhatják meg.

Mint látjuk a Bizottság és a Parlament javaslata több ponton jelentősen eltér, megnehezítve a jogalkotás folyamatát. A Bizottság közvetítő szerepet is ellát a társjogalkotók (a Tanács és Parlament) között, így rákényszerült, hogy javaslatát közelítse a Parlament módosító indítványához, bár bizonyos ellentéteket nem tudott áthidalni a tagállami presszió miatt.

3.3.4. A Bizottság módosított javaslata

A Bizottság 2005. május 31-én terjesztette elő a módosított javaslatot „Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról”.⁷⁴ Ebben már benne foglaltatnak a jogalkotási eljárás eddig lezajlott eseményeinek, konzultációinak tapasztalatai. A legjelentősebb

⁷⁴ COM(2005)246 végleges, 2004/0209(COD)

módosításokat a Parlament tervezete indukálta. Persze a javaslatoknak egy része került csak bele a dokumentumba, a másik, a Bizottság által vállalhatatlan rész kimaradt.⁷⁵

1. A preambulum kibővült a Parlament által is szorgalmazott alapelvi, alapjogi kitételekkel, így világosabbá vált az irányelv-tervezet eszmei síkja. Átvette a Bizottság a több munkaszerződés esetén halmozódó munkaidőre vonatkozó, az eredeti javaslatban nem szereplő szabályt is. Bekerült (2b. cikként) a szakmai élet és a magánélet összehangolását célzó rendelkezés is.
2. Az 1. cikkely kibővülne a *munkahely* definíciójával⁷⁶, amely tovább pontosítaná a rendelkezésre állási idő és a munkaidő fogalmát is. Nem vette azonban át a Parlament a rendelkezésre állási idő inaktív részét munkaidőnek minősítő szabályát, de pontosította az arra vonatkozó rendelkezéseket. Az inaktív időtartam kiszámíthatóvá válna az átlagos óraszám, illetve a rendelkezésre állási idő aránya alapján, de kollektív megállapodással is rögzíthetővé válna, ugyanakkor nem lehetne figyelembe venni a napi, illetve heti pihenőidő kiszámításánál. Ez konszenzusra törekvő válasz ugyan, de nem elégítené ki a Parlament igényeit a jogalkotás későbbi szakaszában.
3. Nem erőlteti tovább a Bizottság a főszabályszerű referencia idő 12 hónapossá minősítését, így ez a cikkelyt törölték a Parlament javaslatával összhangban. A 12 hónapos hivatkozási idő csak meghatározott és kivételes feltételek teljesülése esetén lenne lehetséges. (Ezen a területen is konzultációs és tájékoztatási jog illetné meg a munkavállalókat, valamint jogszabályi vagy kollektív felhatalmazás lenne szükséges.)
4. A kompenzáló pihenőidőt is a Parlamenttel egyetértve módosította, így kikerült a 72 órás limit, helyette csak az „*ésszerű határidő*” maradt meg, a szabályozást pedig átengedné a tagállamoknak és a kollektív megállapodásoknak.
5. Nagy áttörés, hogy az „opt-out” 3 éves átmeneti idővel megszűnne abban a formában, ahogy a hatályos szöveg tartalmazza, és csak speciális munkavállalók vagy munkakörök esetén tennék lehetővé az eltérést a maximális heti 48 órás átlag

⁷⁵ „Bizonyos módosítások a Bizottság számára nem képviselnek hozzáadott értéket, illetve szigorúan jogi szempontból nem tűnnek elfogadhatónak. Más módosítások a Bizottság véleménye szerint megtörhetik az eredeti jogi szöveg egyensúlyát, és megnehezíthetik egy megállapodás megkötését, illetve a Tanácson belül az elégséges többség elérését.” COM(2005)246; Indokolás

⁷⁶ „Munkahely: az a helyszín, vagy azok a helyszínek, ahol a nemzeti jogszabályokkal vagy gyakorlatokkal összhangban a munkavállaló tevékenységeit vagy feladatát rendszeresen végzi, és amely(ke)t a munkavállalóra vonatkozó munkaviszony szerint vagy munkaszerződés által előírtaknak megfelelően határoztak meg.” 1. cikk

munkaidőtől - úgy, ahogy a hatályos Irányelv szabályozza. Így itt is közeledett az álláspont a Bizottság és a Parlament között. Az átmeneti idő kezdő időpontja⁷⁷ azonban még további egyeztetések tárgya lesz, elképzelhető, hogy ez az időszak is el lesz tolvá, amennyiben a jövőben így fogadják el a módosítást. Kivétel azonban itt is van: a tagállamok kérelmezhetik a határidő meghosszabbítását a munkaerőpiacuk jellegzetességei miatt. Ezen felül módosult az átmeneti időben megkötendő megállapodások szabályozása is, ugyanis heti maximum 55 órára csökkent a 65 órás limit, és a munkáltatók nyilvántartási kötelezettsége is már csak az ilyen megállapodást kötő munkavállalókra terjed ki. Az átmenet megkezdése előtt megkötött megállapodások a határidő után is érvényesek lennének egy évet meg nem haladóan.

3.3.5. Az Egyesült Királyság elmarasztalása

2006 augusztusában a Bíróság a C-484/04. számú ítéletében elmarasztalta az Egyesült Királyságot a munkaidő-szervezésről szóló irányelv nem megfelelő átvétele kapcsán. A jogvita a Bizottság és szigetország között abból fakadt, hogy az Egyesült Királyság az Irányelv 17. cikkelyének (1) bekezdésében meghatározott eltérésre való lehetőséget, amely szerint *"a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3., 4., 5., 6., 8. vagy 16. cikktől, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk sem tudják meghatározni"* A Bizottság sérelmezte, hogy a tagállam nem hozta meg a munkavállalók napi és heti pihenőidőhöz való jogának végrehajtásához szükséges intézkedéseket, amely ezen eltérés alkalmazása esetén is az Irányelvből fakadó kötelezettség. A Bíróság ítéletében ennek megfelelően marasztalta el az országot, annak ellenére, hogy az eljárás megindítását követően az Egyesült Királyság már módosította a vitatott tagállami szabályozást (a Working Time Regulations 1999-től hatályos szövegét), de ez a Bíróság döntését nem befolyásolta. A Bizottság ezzel a munkavállalók oldalán mutatott kiállásával is tanúbizonyságot tett az Irányelv alkalmazásának szigorú tagállami átvétele mellett.⁷⁸

⁷⁷ A módosítás 3. cikkelye tartalmazná a kezdő időpontot.

⁷⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_en.cfm?id=177

3.3.6. Az Európai Ombudsman és egy német orvos beadványa

Ez év szeptemberében P. Nikiforos Diamandouros, Európai Ombudsman felszólította a Bizottságot, hogy a lehető leghamarabb foglaljon állást egy, a munkaidőre vonatkozó, már 2001-ben benyújtott német beadvány tekintetében. A beadványt megfogalmazó német orvos a német munkaidő-szervezés tagállami szabályainak a közösségi irányelvvel ütköző mivoltát panaszolta, és felszólította a Bizottságot, hogy indítson ún. jogsértési eljárást (*infringement procedure*) Németországgal szemben, de a Bizottság azért utasította el a beadvány megfelelő elbírálását, mert addigra elkezdődött az Irányelv módosításának folyamata. Mint látható a módosítás azóta is várat magára, de a beadványt megfogalmazó orvos az ombudsmanhoz fordult, aki szerint viszont nem lehet pusztán arra való hivatkozással elhalasztani valamely beadvány érdemi elbírálását, hogy az abban hivatkozott jogforrás egy későbbi időpontban megváltozhat. Felszólította a Bizottságot, hogy a lehető leghamarabb, de legkésőbb 2006. december 15-ig bezárólag bírálja el a beadványt. A Bizottság válaszában reményét fejezte ki, hogy a finn elnökség mandátumának lejártáig a tagállamok képesek lesznek megoldást találni a kérdésre, ha pedig nem a Bíróság előtti jogérvényesítés lehetősége még nyitva áll.⁷⁹

3.3.7. A finn elnökség kompromisszumos megoldásának elutasítása

2006. november elején tanácskoztak a tagállamok szociális ügyekért felelős miniszterei a munkaidő-szervezésről szóló irányelv módosítására előterjesztett legújabb, a finn elnökség által szorgalmazott kompromisszumos megoldásról, amely csak az ügyeleti idő aktívan töltött részét javasolja beszámítani a munkaidőbe, míg 3 hónapos referencia idő adta keretek között lehetőséget akar biztosítani a heti átlag 60 órás maximális munkaidő irányelvbe való ültetésére. A mentességek terén nem javasolna változást, így az "opt out" esetében sem.

A javaslatot Franciaország, Spanyolország, Olaszország, Görögország és Ciprus utasította el, így továbbra sincs megoldás. Az elutasítók ragaszkodnak a heti átlag 48 órás munkahéthez, és az "opt out" eltörléséhez. A Bizottság szerint ugyanakkor a megállapodást blokkoló öt tagállam nem ért el eredményt a finn javaslat elutasításával. Vlagyimir Spidla szociális biztos szerint a finn elnökség javaslatai lehetőséget teremtettek volna a

⁷⁹http://www.mok.hu/index.php?pg=news_1_19165

mentességek későbbi megszüntetésére, ám az elutasítás megakadályozta a változások elindítását.

Ugyanakkor a Bizottság felszólított 23 tagállamot, beleértve hazánkat is, hogy tegyenek eleget az Irányelv jelenlegi hatályos szabályozásának, és az Európai Bíróság értelmezésének megfelelő tagállami szabályokat léptessenek életbe a munkaidő-szervezetek illetően. Amennyiben ez nem következik be, a tagállamokkal szemben, és így Magyarországgal szemben is jogsértési eljárás indítása várható.⁸⁰

Egyelőre tehát marad a 2003/88/EK irányelv hatályos szövege, és továbbra is ott van a dilemma a tagállamok előtt: alkalmazzák-e a Bíróság értelmezését és alakítsák át a nemzeti szabályozást ennek megfelelően, minél szélesebb körben tegyék lehetővé az egyéni mentesülést, így védve ki a Bíróság döntéseit. Ez utóbbi látszik valószínűbbnek, hisz az első megoldást csak a tagállamok kisebbségénél kezdték alkalmazni, míg a másik oldalon tiltakozást és az ítéletek figyelmen kívül hagyását lehet tapasztalni. A Bizottság nyomása viszont erősödni látszik, ami további feszültségeket fog eredményezni.

4. A munkaidő-szervezés magyarországi helyzete az Európai Bíróság ítéleteit követően

A magyar munkaidő-szervezés rendszere a közösségi fejlemények hatására ugyanazon kérdéseket vetette fel, mint a legtöbb tagállamban: merjünk-e idő előtt hozzájárulni egy önmagában életképes, bár nem tökéletes joganyaghoz, beleértve a szektorális szabályokat, és alakítsuk az Európai Bíróság ítéleteihez mérten harmonizált joganyaggá, vagy várjuk ki az új irányelv megszületését, amely jellegét tekintve valószínűleg nem fogja alapjaiban megrengetni a jelenlegi állapotokat. A kérdés jelenleg is kérdés. Az első megoldás által előidézhető jogi változás realizálása azonban pénzügyi, humánpolitikai, szociálpolitikai és jogpolitikai következményeket is hordoz magában, amelyek egyenként és összességükben hatalmas terhet rónak a államra. A második megoldás veszélye pedig abban áll, hogy a „változás szelei” más utakat találnak, és a jogalkalmazói, igazságszolgáltatói fórumok segítségével próbálnak érvényt szerezni maguknak. Jelenleg a második „megoldás” gépezete látszik működni. A magyarországi fejlemények áttekintése érdekében azonban előbb vizsgáljuk meg a téma szempontjából fontos hatályos joganyagot, beleértve a

⁸⁰ <http://euvonal.hu/index.php?op=hirek&id=3486>

leginkább érintett ágazati területre, az egészségügyre vonatkozó munkaidő-szervezéssel kapcsolatos szabályokat.

4.1. A munkaidő-szervezésre vonatkozó főbb magyar normák

4.1.1. A Munka Törvénykönyve

A Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény, továbbiakban Mt.), mint a munkajogviszony kódexe és a közalkalmazotti jogviszony háttérjoganyaga, egy külön fejezetben (VI. fejezet) szabályozza a munkaidővel és a pihenőidővel kapcsolatos szabályokat. Az Mt. meghatározza a munkaidő fogalmát, úgy mint „*a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát.*” (Mt. 117. § (1) bek. a. pont). Az Mt. a teljes munkaidőt mértékét napi 8, illetve heti 40 órában határozza meg. (Mt. 117/B.§ (1) bek.) Ennél rövidebb munkaidőt a felek megállapodása vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály határozhat meg (Mt. 117/B.§ (2) bek.). Hosszabb munkaidőben megállapodni csak két esetben lehetséges, az ún. *készenléti jellegű munkakörök* esetén, illetve akkor, ha a munkavállaló a munkáltató vagy a tulajdonos közeli hozzátartozója. (Mt. 117/B.§ (3)-(4) bek.) Ez utóbbi esetben nyilvánvaló az eltérés engedélyezésének megalapozottsága. A készenléti jellegű munkakörök fogalmával még adós a magyar munkajogi szabályozás, ezért az ítélkezési gyakorlatot is figyelembe véve úgy fogalmazhatjuk meg, hogy a készenléti jellegű munkakör esetén a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége hangsúlyosan előtérbe kerül, tényleges munkavégzésre azonban a munkaidő számottevő részében nem kerül sor. Tipikus példák erre a portási vagy más őrszolgálati jellegű munkakörök, amikor a munkavállaló fő kötelezettsége a jelenlétben, valamint a figyelem és a szükség esetén cselekvésre kész állapot fenntartásában áll. A maximális napi illetve heti munkaidő ez esetben sem haladhatja meg a 12 illetve 60 órát.

A munkaidő lehet *egyenlő*, és lehet *egyenlőtlen* beosztású. Az egyenlő beosztás esetén az egyes munkanapokra egyenlő időtartam jut, míg az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén kap szerepet a munkaidőkeret (Mt. 119. §), azaz az európai szóhasználat szerinti referencia vagy hivatkozási idő. A munkaidő ilyenkor nem napi, illetve heti összegben van meghatározva, hanem a referencia idő adta keretek között. A már elemzett és hatályos munkaidő-irányelvénél szigorúbb szabályok vannak életben Magyarországon. Az Irányelv

által engedélyezett négy hónap helyett csak legfeljebb kéthavi, illetve nyolcheti keretben határozható meg a munkaidő, kollektív szerződés hiányában.⁸¹ (idénymunka esetén pedig legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhat heti keretben is. Mt. 118/A. § (1) b.)). Kollektív szerződés felhatalmazása esetén legfeljebb négyhavi, illetve tizennyolc heti hivatkozási idő lehetséges, de ha a megállapodás hatálya több munkáltatóra terjed ki, ez legfeljebb hathavi, illetve huszonhat heti keretre bővíthető. Kivételesen – kollektív szerződés szerint - engedélyezett a legfeljebb egy éves, illetve ötvenkét hetes munkaidőkeret is, de csak a már említett készenléti jellegű munkakörök esetén, a megszakítás nélküli, illetve többműszakos munkarendben foglalkoztatottak esetén, illetve az idénymunkát végzők esetén, mivel itt különösen fontos a rugalmasság a speciális körülmények miatt.⁸² Azonban a munkaidőkeretben is létezik korlát; a munkaidő ez esetben sem haladhatja meg a napi 12, illetve a heti 48 órát, de nem lehet napi 4 óránál rövidebb, kivéve részmunkaidő esetén. A készenléti jellegű munkakörök esetén a felső határ értelemszerűen napi 24 és heti 72 óra. A heti maximális mértéket a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni, úgy ahogy a munkaidő-irányelv is rendelkezik.

Ezek a szabályok a munkaidőre vonatkoznak, míg az ún. *rendkívüli munkaidőre* egyéb rendelkezések is léteznek. Rendkívüli munkavégzést a munkáltató csak különösen indokolt esetben rendelhet el (Mt. 127.§ (1) bek.). Rendkívüli munkavégzés, így rendkívüli munkaidőben kerül sor a munkaidő-beosztástól eltérő, munkaidőkereten felüli (az ún. túlmunka), továbbá az ügyelet alatti, illetve a készenlét alatti munkavégzésre (Mt. 126.§ (1) bek.). Általános szabálya az Mt.-nek, hogy ezek időtartama beleszámít az előbb említett maximális napi illetve heti átlagos munkaidőbe (Mt. 119.§ (3) bek.), ezen túl pedig egyéb speciális szabályok is léteznek a korlátokat illetően. A rendkívüli munkaidő nem haladhatja meg az egy naptári évben a 200 órát, mely kollektív szerződés felhatalmazása esetén maximum 300 óra is lehet. A készenlét havi, illetve négyheti időtartamban legfeljebb 168 órát tehet ki, amely munkaidőkeret esetén átlagosan számítandó.

Ügyeletnek minősül, ha a munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állásra kötelezett (Mt. 129.§ (1) bek.), azaz az ügyelet szabályai megfelelnek a más tagállamok készenléti ügyeletére vonatkozó szabályokkal (pl. Németországban a Bereitschaftdienst), három további feltétellel kibővülve (Mt. 129. § (1) bek.). Csak társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos

⁸¹Idénymunka esetén ez legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhat heti keretre módosult 2006. január 1-jétől (Mt. 118/A. § (1) b) pontja.)

⁸²Gondoljunk csak az idénymunka időszakos jellegére, hiszen ezt a munkát csak az év bizonyos részében lehet elvégezni.

biztosítása; baleset, elemi csapás, súlyos kár stb. elhárítása, megelőzése; illetve alkalmazott technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében lehet elrendelni. Ez vonatkozik a készenlétre is (a munkáltató által megjelölt – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen töltendő), mely megfelel a német Rufbereitschaft konstrukciójának.⁸³ Az ügyelet a magyar szabályok szerint sem minősül teljes egészében munkaidőnek (rendkívüli munkaidőnek), csak a ténylegesen végzett munka időtartamában. Az Mt. 119.§ (6) bekezdése alapján azonban az ügyelet egész tartama munkaidőnek minősül (tehát az inaktív része is), amennyiben a tényleges munkavégzés ideje nem mérhető. A készenlét alatt elrendelt munkavégzés időtartama a munkahelyre történő megérkezéstől a munkavégzés befejezéséig tart, több munkahely esetén az utolsó munkahelyen történő munkavégzés befejezéséig.

Témánk szempontjából ugyancsak kiemelendő a pihenőidő szabályozása, ezen belül is a napi pihenőidő mértékére vonatkozó szabályok. Az Mt. 123. § harmonizál a közösségi irányelvvel, így a munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább 11 óra pihenőidőt kell biztosítani. Ettől kollektív szerződés eltérhet, és legalább 8 óra pihenőidőt írhat elő készenléti jellegű munkakörben, megszakítás nélküli, illetve a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá az idénymunkát végző munkavállaló esetében.⁸⁴ Kiemelendő, hogy ugyancsak kollektív szerződés lehetővé teheti, hogy készenlétet követően a munkavállalót ne illesse meg a napi pihenőidő, ami természetszerűleg következik a készenlét jellegéből, ui. a munkavégzésre kötelezés esetleges, és a készenlét helye legtöbbször a munkavállaló otthona.

Garanciális jelentőségű, hogy az Mt. a munkáltató kötelezettségeként előírja a munkavállaló munkaidejével kapcsolatos adatok nyilvántartását, így a rendes és rendkívüli munkaidővel, ügyelettel, készenléttel, szabadság kiadásával és az egyéb munkaidő-kezdvezményekkel kapcsolatos adatok regisztrálását (Mt. 140/A. §).

A magyarországi fejlemények miatt foglalkoznunk kell a rendkívüli munkavégzés díjazásával is. Az Mt. 147. § (1) bek. szerint a rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót a rendes munkabéren felül *ellenérték* illeti. Az ellenérték mértéke a rendkívüli munkavégzés típusától is függ, de egyazon munkavégzés esetén is van alternatív díjazásra lehetőség.

⁸³ A német szabályozás áttekintését lásd a tanulmány 2.3. fejezetében.

⁸⁴ A napi pihenőidő mértéke legalább 7 óra is lehet, ha a nyári időszakítás kezdetének időpontja annak tartamára esik. (123.§ (4) bek.)

a) A munkaidő-beosztáson, illetve a munkaidőkereten felüli munkavégzés esetén alapesetben az ellenérték *pótlék* formájában jelentkezik, aminek mértéke a rendes munkabér 50 százaléka. Az első alternatíva itt a felek megegyezésétől függően szabadidő kiadásában áll, ami nem lehet kevesebb az elvégzett munkánál. Munkabeosztás szerinti pihenőnapon vagy pihenőidőben végzett rendkívüli munka esetén a pótlék mértéke már 100 százalék, vagy 50 százalék és egy pihenőnap (pihenőidő) kiadása. A szabadidőt vagy pihenőidőt eltérő megállapodás hiányában legkésőbb a munkavégzést követő hónapban kell kiadni, amennyiben pedig munkaidőkeretben történik a munkavégzés, akkor legkésőbb a munkaidőkeret végéig kell kiadni. A második alternatíva rendes munkabéren felüli *átalány* megállapítása. (Mt. 147. § (1)-(5) bek.)

b) Az ügylet illetőleg a készenlét esetén a díjazás két tényezőtől áll össze. Mivel mindkét esetben a rendelkezésre álláson van a hangsúly, a munkavégzés pedig esetleges, az ellenérték ennek megfelelően a személyi alapbér bizonyos százalékából és az esetlegesen elvégzett rendkívüli munkáért járó fent bemutatott ellenértékből tevődik össze. Konkrétan a rendelkezésre állásért járó díj az ügylet esetén a személyi alapbér 40 százaléka, készenlét esetén pedig annak 20 százaléka. Érthető okokból az ügylet során munkahelyen történő rendelkezésre állásért magasabb százaléktéttel honorál a jogalkotó a készenléttel szemben, aminek helye nem ennyire kötött. Mindkét esetben lehetséges a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék helyett szabadidőt vagy pihenőidőt kiutalni, vagy a két ellenérték-tényező összevonásával *átalány* formájában kifizetni a munkavállalót. (Mt. 148. § (1)-(2) bek.)

Az Mt. a 117/A. § (2) bekezdésében az eddig ismertett szabályoktól eltérő szabályozásra ad lehetőséget az egészségügyi tevékenységre vonatkozó külön törvényben (2003. évi LXXXIV. törvény) meghatározott ügyleti, készenléti feladatok ellátásában résztvevő munkavállalók esetében, amennyiben kollektív szerződésben rögzítik az eltéréseket, amelyek a következők lehetnek:

- legfeljebb hathavi, illetve legfeljebb 26 heti munkaidőkeret (a főszabály meghatározott esetekben kollektív szerződés megléte esetén legfeljebb egy éves vagy 52 heti munkaidőkeretet is biztosíthat)
- az ügylet illetőleg a készenlét esetén lehetőséget biztosít arra, hogy a ténylegesen elvégzett (rendkívülinek minősülő) munka mérése helyett egy átlagidőtartamban állapodjanak meg, és ehhez szabják az ellenértéket is; az átlagidőtartam az ügylet,

illetve készenlét alatt végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével kerülhet meghatározásra

- amennyiben az ügyelet alatt végzett munka nem mérhető, lehetőséget van a fentihez hasonló átlagidőtartam meghatározására, és ennek az átlagidőtartamnak beszámítására a heti maximális 48 órába, mint rendkívüli munkavégzés
- legalább 8 óra napi pihenőidő biztosítása (a főszabály 11 óra)
- a heti pihenőnap összevonására kevésbé szigorú szabályok (akár hat hónapnál is nagyobb időkeretben történő összevonás, illetőleg akár rendkívüli munkavégzésre igénybe nem vehető személyek esetén is enged pihenőnap-összevonást)

Az Mt. 117/A. § (3) bekezdése szerint amennyiben törvényi szinten fogalmazznak meg valamely gazdasági ágazatban, alágazatban munkavégzésre vonatkozó szakmai szabályt, amely azonban eltér a Munka Törvénykönyvében foglalt munkaidőre vonatkozó szabálytól, az eltérést lehetőleg az Mt-vel összhangban kell alkalmazni, feltéve, hogy a szakmai szabály ezt nem zárja ki.

4.1.2. A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban Kjt.) témánk szempontjából fontos rendelkezéseit a leginkább érintett ágazat, az egészségügy miatt tekintjük át. A Kjt. az Mt-hez, mint speciális jogszabály viszonyul, azaz a jogelv szerint az Mt. mint háttérjoganyagként működik, és amennyiben a Kjt. nem mondja ki kifejezetten, hogy miben tér el a kódextől, az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni az adott esetben (Kjt. 2. § (3) bek.). Így van ez a Kjt. munkaidő és pihenőidő szabályait taglaló IV. fejezetében is.

A számunkra legfontosabb eltérések a következők:

- teljes, vagy törvényes munkaidőnél kevesebb munkaidő kikötése kizárt (Kjt. 59. § (1) bek.)
- az elrendelhető rendkívüli munkavégzés éves mértéke kollektív szerződés megléte esetén sem haladhatja meg a 280 órát. (Az Mt. évi 300 órában határozza meg.) Az egészségügyi tevékenységre vonatkozó külön törvényben (2003. évi LXXXIV. tv.) meghatározott ügyeleti, készenléti feladatok ellátásában részt vevő közalkalmazott esetében az elrendelhető rendkívüli munkavégzés felső határa naptári évenként

- legfeljebb 300, kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb 400 óra. (Kjt. 55/A. §, 59. § (5) bek.)
- miniszter eltérhet az Mt. azon szabályától, miszerint kollektív szerződés úgy is rendelkezhet, hogy a munkavállalót nem illeti meg pihenőidő a készenlétet követően. (Kjt. 59. § (2) bek. a) pont)
 - miniszter további feltételeket határozhat meg az ügyelet, illetőleg a készenlét elrendelését tekintve, és kötelezően meghatározhatja az Mt. által is lehetővé tett átalánydíjazás mértékét (233/2000. (XII. 23). Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény egészségügyi ágazatban történő végrehajtásáról) (Kjt. 59. § (2) bek. b) pont)
 - az egészségügyi tevékenységre vonatkozó külön törvényben meghatározott ügyeleti, készenléti feladatok ellátásában részt vevő közalkalmazott esetében legfeljebb hathavi, illetve huszonhat heti munkaidőkeret is megállapítható (Kjt. 59. § (4) bek. a) pont)
 - a miniszter vagy kollektív szerződés az ügyelet, illetve a készenlét során végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével meghatározhatja az egy ügyeletre, illetve egy készenlétre eső átlag-időtartamot, amely a heti munkaidő mértékébe, mint rendkívüli munkavégzés beleszámít (Kjt. 59. § (4) bek. b), e), f) pontok)
 - kollektív szerződés vagy a felek megállapodása legalább nyolc óra napi pihenőidő biztosítását írhatja elő (Kjt. 59. § (4) bek. c) pont)
 - kollektív szerződés vagy a felek megállapodása eltérhet a pihenőnap összevonását illetően is (Kjt. 59. § (4) bek. d) pont)

4.1.3. Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló törvény

Az egészségügyi tevékenység egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény alapvető célja az volt, hogy egy egységes normába foglalja a különböző jogviszonyokban, de azonos ágazatban, az egészségügy különböző területein munkát végző személyek (egészségügyi dolgozók) jogállására vonatkozó közös és egy ilyen normába belefoglalható szabályait, illetve az alapvető eltéréseket annak tudatában, hogy egységes kódex létrehozása egy ilyen ágazati szabályozásban nagyon nehéz. A Törvény a III. fejezetében tartalmazza a téma szempontjából fontos szabályokat tartalmaz a munkaidő és pihenőidőre vonatkozóan a közalkalmazotti és munkajogviszonyban foglalkoztatott egészségügyi dolgozókat illetően. Az egészségügyi ellátórendszer működésének természetesen folyamatosnak kell lennie, ez elsődleges szempont ebben az ágazatban, különben olyan

alkotmányos alapjogok sérülnének, mint az Alkotmány 70/D. szakaszában foglalt egészséghez való jog.⁸⁵ Ennek a feltételnek a biztosítása érdekében a jogalkotó a munkaidő és pihenőidő tekintetében él azzal az Mt-ben és a Kjt-ben is megtalálható felhatalmazással, hogy eltérjen az alapvető munkajogi szabályoktól a munkaidő, pihenőidő meghatározása tekintetében. A Kjt.-ben foglalt felhatalmazás alapján történő eltérések a Kjt. végrehajtási rendeletében kerültek megfogalmazásra. A rendelet áttekintését azonban célszerű megelőzni a Törvényben foglalt garanciális szabályok felvillantásával, bár időben a rendelet megalkotása hamarabb megtörtént. A két jogszabály azonban együttesen képezi az egészségügyi dolgozók munkavégzésének időbeli tényezőire irányadó joganyagot.

A Törvény a 12. § (1) bekezdésében kimondja, hogy amennyiben az egészségügyi szolgáltató megszakítás nélküli munkarendben nyújtja szolgáltatásait, az általa munkaviszonyban és közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott egészségügyi dolgozókat köteles műszakbeosztás szerinti munkarendben, vagy műszakbeosztás mellett ügyeleti és készenléti szolgálat útján foglalkoztatni. Amennyiben nem folyamatosan nyújt a szolgáltató egészségügyi szolgáltatást, tehát nem 24 órán keresztül teszi, de több, mint 10 órán át, akkor legalább két műszakot kell szervezni.

A Törvény közli az ügyelet és készenlét definícióját is.(12. § (5)-(6) bek.) Az ügyelet esetén az Mt-ben foglalt munkavégzési helyen történő rendelkezésre állási kötelezettséget kiegészíti egy időbeli kerettel: a napi munkarend szerinti munkaidő befejezésétől a következő napi munkarend szerinti munkarend kezdetéig tart az ügyelet, amely során a nem halasztható feladatok ellátása is történik. A készenlét meghatározásánál az előbb említett időbeli tényező ugyancsak megjelenik, emellett csak annyival többet közöl az Mt-ben foglalt definíciónál, hogy tartózkodási helynek *realisan* elérhetőnek kell lennie a munkavégzés helyére tekintettel. E törvényben is megjelenik a témánk szempontjából központi szabály a heti maximális munkaidőtartamról, és a közösségi joggal összhangban álló "opt out" kivételes klauzulája. A 13. § (1) bekezdése szerint az egészségügyi dolgozó számára havi munkaidőkeret állapítható meg, és a heti átlagban a munkaidő nem haladhatja meg a 48 órát. Ez alól mentesülhet az alkalmazott, aki írásba foglalt megállapodás alapján a közfinanszírozott szolgáltatónál túllépheti a heti 48 órát, de nem haladhatja meg az önkéntes túlmunkavállalása a heti 12 órát. Azaz ez az "opt out" szigorúbb közösségi joganyagban foglaltaknál. A megállapodásra ugyancsak érvényesek

⁸⁵ "A Magyar Köztársaság területén élőknek joguk van a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez. Ezt a jogot a Magyar Köztársaság a munkavédelem, az egészségügyi intézmények és az orvosi ellátás megszervezésével, a rendszeres testedzés biztosításával, valamint az épített és a természetes környezet védelmével valósítja meg." (1949. évi XX. törvény A Magyar Köztársaság Alkotmánya, 70/D.§ (1)-(2) bek.)

azok a megszorítások, amelyek az Irányelvben találhatóak: az egészségügyi dolgozó erre a megállapodásra nem kényszeríthető, jogos érdeke ezzel összefüggésben nem csorbítható, és érdekérvényesítési lehetősége nem korlátozható, ha elutasítja a megállapodás lehetőségét. Ugyancsak kiemelendő, hogy a negatív diszkriminációt is tiltja a dolgozók között a Törvény, azon az alapon, hogy vállal-e többletmunkát vagy sem.

Összességében a heti munkaidő mértéke a többletmunka vállalásával együtt sem haladhatja meg a 60 órát. A szolgáltató nyilvántartási kötelezettsége is fennáll a többletmunka-vállalás tekintetében. Az önkéntes túlmunka díjazása az illetmény, illetve a rendes munkabér adott időtartamra eső mértékének 50 százalékkal megemelt összege teszi ki. A Törvény az Mt-hez hasonlóan meghatározza a napi munkaidő maximumát is, 12 órában, és ez abban az esetben is fennáll, ha az alkalmazott több jogviszonyban végez egészségügyi tevékenységet. A napi pihenőidő mértéke a Törvény szerint 11 óra, de a felek megállapodhatnak akár 8 órában is, ami összhangban áll az Mt. felhatalmazásával. Végül megemlítendő, hogy a munkaidőbe az alkalmazott ún. pontszerző kötelező továbbképzésére fordított időből az egészségügyi szolgáltató szabályzata szerint megállapított időt is be kell számítani, ami nem lehet évi 3 munkanapnál kevesebb és 10 munkanapnál több.

4.1.4. A Kjt. egészségügyi ágazatban történő végrehajtásáról szóló kormányrendelet

A 233/2000. (XII. 23.) Korm. rendelet a magyarországi ügyelettel kapcsolatos jogviták kereszttüzében áll, hiszen a Kjt-ben elvi alapokon kimondott Mt-től való eltéréseket vagy eltérésre való lehetőségeket itt realizálja a jogalkotó, és önti számok és százalékok formájába.

A 10. §-ban az előző jogszabályokhoz képest az ügyelettel kapcsolatban további időbeli korlátot említ, és főszabályként kiemeli, hogy az ügyelet nem haladhatja meg a 18 órát, kivéve ha rendkívüli helyzetben, valamint a heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon teljesítik, amikor is a maximálisan megengedett időtartam 24 óra. (Korm. rend. 10. § (1)-(2) bek.). A dolgozót főszabály szerint havonta mindössze hat alkalommal lehet ügyeletre kötelezni. Ettől el lehet térni, ha azt a betegellátáshoz kapcsolódó rendkívüli körülmény, helyzet vagy esemény (azaz rendkívüli helyzet) teszi szükségessé. A rendelet az ügyeletnek három fajtáját különbözteti meg az ügyelet alatti munkavégzés éves átlagos mértékére tekintettel: csendes ügyelet, ügyelet és minősített ügyelet.

a) A minősített ügyeletnél a legmagasabb a tényleges munkavégzés aránya. Ebből fakadóan minősített ügyeletet teljesítenek a leginkább leterhelt területeken, például a traumatológiai osztályon felvételes napon, vagy a központi intenzív osztályon, továbbá minősített ügyeletnek tekintendő az anaesthesiológiai ügyelet. Élve a Kjt. felhatalmazásával, a rendelet a heti maximális munkaidő tekintetében figyelembe vehető minimális átlagos rendkívüli munkavégzési időtartamot a minősített ügyelet esetében a teljes ügyeletben töltött időtartam 50 százalékában határozza meg. Ez egy hétköznap 16 órás ügyeleti szolgálat esetén legalább 8 óra, míg heti pihenőnapon (hétvégén), munkaszüneti napon, 24 órás ügyeleti szolgálat esetén legalább 12 óra. A minősített ügyelet ellenértéke természetesen a legmagasabb a három ügyeleti forma közül, melyet átalányban határoz meg a rendelet mindhárom formánál. Az átalány magában foglalja mind az aktívan, mind az inaktívan töltött időtartamért járó ellenértéket. Így a minősített ügyeletben eltöltött óránként hétköznap a közalkalmazott az illetményének egy órára eső részének 110 százalékát kapja, heti pihenőnapon 120 százalékát, míg munkaszüneti napon a mérték 130 százalék. Amennyiben egy sürgősségi osztályon nem látható el minősített ügyelet formájában a folyamatos betegellátás, műszakszervezési kötelezettség áll elő.

b) A jelző nélküli ügyelettel biztosíthatják a folyamatos egészségügyi ellátást például a sebészeti, intenzív, kora- és újszülött, továbbá szülészeti, nőgyógyászati osztályokon, illetőleg az alapellátásban. Kollektív szerződés mindegyik esetben minősített ügyeleti kötelezettséget is megállapíthat. A figyelembe vehető átlagidőtartam az ügyeletnél legalább a teljes ügyeletben töltött idő 25 százaléka, azaz egy 16 órás hétköznapos ügyeleti szolgálat esetén ez legalább 4 óra, míg egy heti pihenőnapon (munkaszüneti napon) végzett 24 órás ügyeleti szolgálat esetén legalább 6 óra. Az ügyeleti átalány hétköznap az egy órára eső illetmény 70 százaléka, heti pihenőnapon ugyancsak 70 százaléka, míg munkaszüneti napon a mérték 90 százalék.

c) A harmadik ügyeleti típus, a csendes ügyelet nevéből is adódóan a legkevesebb tényleges munkavégzést tartalmazza. Minden osztályon alkalmazható, ahol nem írja elő a rendelet az előbbi kettő ügyeleti forma alkalmazását. Az átlagidőtartam itt a teljes időtartam legalább 12,5 százaléka, azaz hétköznap végzett 16 órás ügyelet esetén legalább 2 óra, heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon végzett 24 órás ügyelet esetén legalább 3 óra. A díjazás mértéke az elvégzett munkához igazodóan a legalacsonyabb: hétköznap az egy órára eső illetményi összeg 55 százaléka az átalány mértéke, heti pihenőnapon 60 százaléka, munkaszüneti napon pedig 70 százalék a mérték.

Ugyancsak főszabályként kimondja a rendelet, hogy ügyelet után nem jár napi pihenőidő. Kivétel ez alól a 18, illetve 24 órát elérő ügyelet (azaz a megengedett maximumot elérő ügyelet). Amennyiben a 18 órát eléri: minősített ügyelet esetén mindössze 6 óra pihenőidő jár, csendes ügyelet és ügyelet esetén pedig csak 4 óra ügyelet; ha pedig rendkívüli helyzetben, valamint a heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon teljesítenek 24 órát elérő ügyeletet: minősített ügyelet esetén a pihenőidő 8 óra (ha a közalkalmazott teljes napi munkaideje ennél rövidebb, ehhez igazodik a pihenőidő mértéke is), a másik két esetben továbbra is 4 óra. A napi pihenőidő mértékét kollektív szerződés megemelheti. Amennyiben az ügyelet, az azt követő munkaidő (ami előtt nincs pihenőidő), majd az azt követő újabb ügyelet együttesen eléri a 24 órát, az utolsó ügyeletet követően minden esetben 8 óra napi pihenőidőt kell biztosítani.

Ezek után lássuk miként viszonyul az Európai Bíróság ítéletei nyomán kialakult helyzethez az eddig áttekintett normaanyag.

4.2. A felmerülő harmonizációs kérdések

Az Európai Bíróság döntései nyomán hazánkban leginkább az ítéletek azon része vált közismertté, és vált a későbbi munkaügyi perekben a felperesek kereseti kérelmeinek jogalapjává, amely kimondja, hogy a munkaidő-szervezésről szóló irányelv egyedüli helyes értelmezése, hogy az ügyelet nemcsak a tényleges munkavégzés időtartamában minősül rendkívüli munkavégzésnek (ahogyan arról a hatályos magyar szabályozás rendelkezik), hanem a passzívan töltött részében is, amelyet csak a munkavégzés helyéhez kötött munkára való rendelkezésre állás jellemez, tényleges munkavégzés nélkül. Magyarországon a rendkívüli munkavégzési formák közül egyedül az ügyelet, és annak az ágazatokban megjelent típusai az érintett jogintézmények. A készenlét továbbra is "EU-konformnak" minősíthető. Melyek azok a szabályok tehát, amelyek a jelen pillanatban nem tekinthetők a munkaidő-szervezésről szóló irányelvvel összhangban levő normának? Az Mt. 126 §.(1) bekezdése egyedül az ügyelet alatti munkavégzést tekinti rendkívüli munkavégzésnek, ebből fakadóan csak ennek időtartamát minősíti munkaidőnek. Bár az Mt. két helyen is kivételt tesz ezen szabály alól (Mt. 119. § (6) bek. és 126. § (5) bek.), amikor az ügyelet teljes időtartamát rendkívüli munkavégzésnek minősíti, ha a tényleges munkavégzés nem mérhető, ez azonban nem tekinthető az Irányelv megfelelő átültetésének a Bíróság értelmezésének tükrében. Az Mt. egészségügyben munkavállalókra vonatkozó eltérést engedélyező felhatalmazása a 117/A. § (2) bek. b) és f) pontjai, amelyek

átlagidőtartam meghatározását engedik meg a kollektív szerződésben az ügyelet alatti tényleges munkavégzésre, hogy a mérés által meghatározható munkavégzés helyett ezt számítsák be a heti munkaidőbe és az éves maximális rendkívüli munkavégzési időtartamba, ugyancsak problematikus. Hasonlóan nem felel meg a Kjt. 59. § (4) bek, b) és f) pontjában, ahol a közalkalmazottak és munkavállalók esetében miniszter vagy kollektív szerződés határozhat meg ilyen átlagidőtartamot az ügyelet esetén egészségügyi dolgozók tekintetében. Ez át is vezet minket az egészségügyben dolgozók rendkívüli munkavégzését szabályozó joganyaghoz, amely különösen fontos, hiszen az Európai Bíróság értelmező döntései után a Közösséghez való csatlakozást követően a magyarországi munkaügyi bíróságok elé került ügyekben a leginkább érintett szektorban munkát végző dolgozók munkaidejét szabályozza.

A 2003. évi LXXXIV. törvény az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről a kialakult helyzetben az egyik reális kiút a magyar egészségügyi dolgozók és az intézmények számára, amíg a munkaidő-szervezésről szóló irányelv módosítása nem halad előre, és nem hoz véglegesnek mondható megoldást. Az "opt-out" hazai szabályait ugyanis e törvény tartalmazza, amint azt láthattuk az áttekintésénél, azonban szigorúbb az Irányelvnél annyiban, hogy heti 12 óránál több önkéntes többletmunkát így sem vállalhat az egészségügyi dolgozó, azaz 60 óra a végső limit. Felvetődik a kérdés: betöltheti-e egy ilyen megállapodás a jelen esetben a rendeltetését? A válasz egyértelműen nem. A 12 órás korláttal a jelenlegi szabályok képtelenné teszik mind az egészségügyi szolgáltatókat arra, hogy a folyamatos egészségügyi ellátást biztosítsanak az Irányelvvel összhangban, hacsak az egészségügyi dolgozók létszámát nem növelik. A második, jóval nehezebben megvalósítható alternatíva ugyanis, hogy a munkaidő-irányelv célkitűzésének megfelelően a jogalkotó nem a „kiskapukat” keresi, hanem megküzd az orvoshiány és az ezzel járó anyagi és humánpolitikai problémákkal, és az EKB értelmezésének megfelelően módosítja a hazai joganyagot. Ez az érintett dolgozók egészségét és biztonságos munkavégzését valóban hatékonyan szolgálná, de megvalósítása átfogó és hosszú távú reformokat igényelne, valamint az egészségügyi dolgozók létszámának növelését, anélkül, hogy az ellátás színvonala csökkenne.

A 233/2000. (XII. 23.) Korm. rendelet által a három típusú ügyelet (csendes, minősített, valamint a jelző nélküli ügyelet) esetében meghatározott figyelembe vehető átlagidőtartamok sincsenek harmóniában a Bíróság irányelv-értelmezésével, ha pedig ezeket figyelmen kívül hagyjuk, az ügyeletek hossza természetesen túlnyúlik a megengedhető heti

átlag 48 órás munkaidőn, illetve legfeljebb 18 órás, valamint 24 órás hosszuk az Mt. által megengedett napi 12 órás maximális munkaidőbe is beleütközik. A helyzet tehát tarthatatlan. Mint ennek a fejezetnek a bevezetőjében már láttuk, a jogalkotó előtt két lehetőség áll: vagy megkezdi a munkaidő-szervezésről szóló irányelv Bírósági értelmezésével összhangban álló módosítások kidolgozását, vagy megvárja az közösségi jogalkotási gépezet nagyon lassú és körülményes folyamatának végtermékét, az Irányelv módosítását. A helyzet azonban bonyolódik, mivel a probléma a csatlakozást követően felszínre került, vélemények fogalmazódtak meg pro és kontra a szakmai berkekben és a közvélemény szintjén is, és az egészségügyi dolgozók amúgy is nehéz helyzetét e jogalkotási ponthelyzet tovább nehezítette. Az egészségügyi reform a rendszerváltást követően folyamatosan napirenden van, és mindmáig nem született olyan átfogó koncepció, ami a problémák többségére megoldást nyújthatna, vagy legalábbis enyhíthetné azokat. Az ügyeleti rendszer átalakítása emellett csak még egy óriási dilemma a sok között, amelynek viszonylagos megoldása is további anyagi terheket róna az államkasszára.

A csatlakozás óta eltelt évek azonban nem teltek el eseménytelenül, hiszen az egészségügyi szféra dolgozói nem várták meg a jogalkotási előrelépéseket sem közösségi, sem hazai szinten, hanem a jogalkalmazó hatalmi ágat igénybe véve, megkezdték immáron jogos érdekeiknek érvényesítését. Lássuk milyen eredményeket értek el.

4.3. A megindított munkaügyi perek során elért eredmények

4.3.1. A Veszprémi Munkaügyi Bíróság közbenső ítélete

2005 áprilisának elején hirdette ki ún. közbenső ítéletét a Veszprémi Munkaügyi Bíróság.⁸⁶A balatonedericsi önkormányzat közalkalmazotti jogviszonyban álló háziorvosa pert indított az önkormányzat ellen a Tapolca környéki önkormányzatok által létrehozott központi orvosi ügyeleti társulás keretében végzett ügyeleti tevékenysége alapján, és keresetében annak megállapítását kérte, hogy az alperes ügyeleti szolgálat ellátásával kapcsolatos kirendelési intézkedése jogellenes volt, mivel nem biztosították számára a jogszabályban⁸⁷ előírt minimális pihenőidőt. A felperes az ügyelet időtartamára, mivel az álláspontja szerint az teljes egészében munkaidőnek minősül, a teljes munkadíj

⁸⁶ 3.M.330/2004/14. számú első fokon hozott ítélet, részletesen kifejtve lásd: Handó Tünde: A közösségi munkajog hatása a bírósági joggyakorlatra – az orvosi ügyeletek kérdése, EU Jogtanácsadó 2005/április

⁸⁷ „Adott naptári napon folytatott egészségügyi tevékenység befejezése és a következő naptári napon megkezdett egészségügyi tevékenység között legalább 11 óra - a felek eltérő megállapodása alapján legalább 8 óra - időtartamnak kell eltelnie.” (2003. évi LXXXIV. tv. 13. § (7). bek.)

megfizetését kérte. A kereset jogalapjának megfelelőségéről hozott közbenső ítélet kapcsolódik az elemzett Európai Bíróság által meghozott döntésekhez. Ugyanis a munkaügyi bíróság az ítéletének indokolásában közvetlenül hivatkozik a *SIMAP* és a *Jaeger* ítéletre, amellett, hogy számba veszi az általunk már áttekintett hazai szabályokat is. Ez alátámasztja a tanulmány által már említett tendenciát, ti. hogy a Bíróság döntései egyre erőteljesebben befolyásolják a tagállamok, így újonnan csatlakozott hazánk jogalkalmazói tevékenységét is, jelen esetben ráadásul a döntés jogi megalapozottságának tekintélyes részét képezi. A Veszprémi Munkaügyi Bíróság úgy döntött, hogy a felperes által teljesített ügyeletet teljes egészében munkaidőnek kell tekinteni, és a maximális munkaidő meghatározásánál, illetve a munkaidő beosztásánál is tekintettel kell lenni az ügyelet tartamára, így a 233/2000. (XII. 23.) Korm. rendelet szabályai, és a többi, az ügyeletnek csak az aktív tartamát munkaidőnek minősítő rendelkezések ellentétesek a munkaidő-irányelv Bíróság adta értelmezésével. A közvélemény és a sajtó precedensértékű ítéletként kezelte a döntést; a Magyar Orvosi Kamara a véleményét megerősítő győzelemként tartja azt számon és másokat is biztatott a jogérvényesítésre.

A bíróság azonban hangsúlyozta, hogy ilyen döntés elérése érdekében újabb munkaügyi pert kell indítani, hazánk jogrendszerének jellege miatt nem lehet jogszabályként kezelni az ítéletet. Ezzel együtt azonban Magyarországon is nyilvánvalóvá vált, hogy az EKB ítéleteit nem lehet figyelmen kívül hagyni, azok akár közvetlenül is alakíthatják a hazai jogviszonyokat.

4.3.2. *Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Bíróság*⁸⁸ és a *Legfelsőbb Bíróság* közbenső ítélete

A Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Bíróság előtti jogvita tényállása az első fokú döntést követően a következő volt. A felperesek (szolnoki Hetényi Géza Kórház orvosai, 14 felperes) az alperes kórház baleseti sebészetén osztályos orvosi tevékenységet végeztek, a rendelőintézetében pedig járó-beteg szakrendelést láttak el. Napi munkaidejük hétfőtől péntekig 8 óra volt, ezen kívül rendszeresen ügyeletet is teljesítettek, hétköznap a 8 órás munkaidőn túl 16 órában, hétvégén és munkaszüneti napon pedig 24 órában. A felperesek a kollektív szerződés alapján három hónapos munkaidőkeretben dolgoztak, 2004. május 1-jét követően a heti 48 órán felüli, további munkavégzést önként nem vállalták, de ténylegesen az ennek megfelelő ügyeletet látták el. Az általuk teljesített ügyeletet az alperes minősített ügyeletnek tekintette, és az ügyeleti idő felét vette számba rendkívüli munkavégzésként és

⁸⁸Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Bíróság 4.Mf.20.696/2005/4. számú másodfokon hozott ítélete

erre fizetett ügyeleti átalány-díjat. A felperesek a fellebbezésükben a másodfok előtt az elsőfokú közbenső ítélet megváltoztatását abban kérték, hogy a másodfok állapítsa meg, hogy az általuk teljesített ügyelet teljes időtartamára az alperes az Mt. 147. §-a és a 2003. évi LXXXIV. törvény 14.§-a szerinti felemelt díjazással tartozik, azaz az általuk elvégzett munka teljes egészében rendkívüli munkavégzésnek minősül, és ezért ennek megfelelően kell díjazni, azaz a rendes illetmény 150 százalékát kell erre az időre kifizetni. A megyei bíróság az első fok által megállapított tényállást csak annyiban módosította, hogy mellőzte annak megállapítását, miszerint az alperes az összes ügyeleti óra felére fizet ügyeleti díjat, mint átalánydíjat.

Az Európai Bíróság következetes ítélkezési gyakorlata értelmében⁸⁹ állami -, illetve állami feladatot ellátó szervvel szemben hivatkozni lehet a közösségi irányelvre, feltéve, hogy annak rendelkezése elégségesen pontos és feltétlen; és a bíróságot nem terheli előzetes döntés kezdeményezésének kötelezettsége, ha a vitatott rendelkezés egyértelmű és annak alkalmazása a gyakorlatban már kialakult. A munkaidő-irányelv értelmezése a SIMAP, Jaeger és Pfeiffer eseteknek köszönhetően kialakultnak tekinthető, újabb előzetes döntéshozatali eljárás - amennyiben a normák változatlanok - hasonló döntést eredményezne a Bíróságnál. Így másodfokon a bíróság indokolásában hivatkozik az EKB határozatában foglaltakra (Jaeger eset).

A jogvita a közbenső ítéletet tekintve a Legfelsőbb Bíróság fórumáig is eljutott. Az alperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelmet azonban Legfelsőbb Bíróság 2006. augusztusi ítéletében nem találta alaposnak és helybenhagyta a másodfok döntését.⁹⁰ Az LB kifejtette, hogy az Európai Bíróság által a közösségi jog értelmezésével kapcsolatban adott vélemény köti a nemzeti bíróságot, és az azonos, vagy hasonló tárgyú ügyben adott előzetes vélemény esetén elég erre hivatkozni a nemzeti bíróságnak, nem kell előzetes döntést kérnie. Így az LB mindhárom EKB ítéletre hivatkozva kimondta, hogy a közösségi irányelvnek és az Európai Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatának megfelelően a jogerős ítéleti döntés, miszerint a munkahelyi orvosi ügyelet teljes ideje munkaidőnek számít, helytálló megállapítás.

4.3.3. További ügyek

⁸⁹Európai Bíróságnak a C-188/1989. számú Foster-ügyben hozott határozata szerint olyan szervezettel szemben, amelyet állami ellenőrzés mellett közfunkció ellátásával bíztak meg, hivatkozni lehet az Irányelvre. Továbbá ilyen értelmű döntése a Bíróságnak a Kolpinghuis Nijmegen ügyben 1987.10.8-án hozott C-80/86. számú ítélet, illetve a Kampelmann ügyben 1997.12.4-én hozott C-253/96. számú ítélet.

⁹⁰Legf.Bír. Mfv.II.10.921/2005/3. sz.

A Veszprémi Munkaügyi Bíróság, valamint a Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Bíróság és a Legfelsőbb Bíróság mellett hasonlóan döntött első fokon az Egri Munkaügyi Bíróság, valamint másodfokon a Zala Megyei Bíróság.⁹¹ További hasonló tárgyú perek vannak folyamatban, így például Székesfehérváron, Szombathelyen és Szekszárdon is, utóbbi helyen nem közalkalmazotti jogviszonyban álló orvosok perelnek azonos jogalapon.

4.4. Az elmaradt ügyeleti díjak kérdése

Az eddigiekben főképpen a munkaidő-szervezéséről szóló irányelv dimenziójában vizsgáltuk a magyar ügyeleti szabályozás "EU-konformitását", azaz pusztán a munkaidő mennyiségi oldaláról közelítettük meg a problémát, valamint a munkaidő tartalmi vonatkozásait vizsgáltuk a rendkívüli munkavégzés tekintetében, és a kialakult jogalkotási problémákat közösségi és magyar tagállami szinten. A veszprémi és az azt követően meghozott munkaügyi bírósági döntések - közbenső ítéletek lévén - mind-mind a felperesek által követelt, érvelésük szerint elmaradt ügyeleti díjak megítéléshez nélkülözhetetlen jogalapról döntöttek. A fő kérdés azonban az, hogy vannak-e a munkabérezésre is kiható következményei annak, hogy az ügyeleti idő teljes időtartama a jelenlegi értelmezés szerint rendkívüli munkavégzésnek minősül. Lehetséges-e az, hogy az ügyeletet a maga teljes időtartamában kell díjazni a rendkívüli munkavégzésnek megfelelő szabályozás szerint, vagy csak annak aktív, azaz a hazai szabályok szerinti, rendkívüli munkavégzésnek minősített részét. A fent ismertetett munkaügyi perek közbenső ítéleteit a bíróságok pontosan annak érdekében hozták, hogy ez a kérdés az egyes ügyekben, az adott körülményeknek megfelelően megválaszolható legyen.

4.4.1. A díjazási igények kérdése a közösségi joganyag tükrében

Az EK Szerződéshez a Maastrichti Szerződéssel csatolt *"Egyezmény a tagállamok - Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyság kivételével - és az Európai Közösség között a szociálpolitikáról"* keretében a Közösség több területen is támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységét, így a dolgozók egészségének és biztonságának védelme érdekében elsődlegesen a munkakörülmények javítása terén.⁹² A munkaidő-szervezésről

⁹¹ Egri Munkaügyi Bíróság 4.M.137/2005/9. számú első fokon hozott ítéletéről és a Zala Megyei Bíróság Mf.21.427/2005/3. számú másodfokon hozott ítéletéről van szó.

⁹² 2. cikkely 1. bekezdés

szóló irányelv megalkotása is ezen körbe sorolható. Az Amszterdami Szerződés 1997-ben az EK Szerződés részévé tette az Egyezményben foglaltakat, így már maga a Szerződés mondja ki a 137. cikkely 5. bekezdésében, hogy *"e cikkely rendelkezései nem alkalmazhatók sem a munkabérekre, sem az egyesülési jogra, sem a sztrájkjogra, sem a kizárási jogra."* Mit jelent ez a gyakorlatban? Az Európai Bíróság a C-14/04. számú ún. Dellas ügyében a francia egyenértékűségi rendszernek a 93/104/EK irányelvvel való összeegyeztethetősége volt vitatott.⁹³ Ez a rendszer nemcsak a bizonyos szociális és egészségügyi létesítményekben alkalmazottak munkaidejére volt kihatással, hanem a díjazásuk szintjére is, amely differenciálódott az ügyelek alatti tevékenység intenzitása szerint.⁹⁴ A Bíróság az ítéletében idejekorán leszögezte, hogy egy ilyen rendszer bármilyen vizsgálata során egyedül csak az Irányelvvel való összeegyeztethetőséget vizsgálja, ami azonban nem foglalja magában a díjazás megítélését. A 38. pontban pedig kimondja: *"...le kell szögezni, hogy amint a 93/104 irányelv céljából és rendelkezései szövegéből is következik, az Irányelv nem alkalmazható a munkavállalók díjazására"*. Emellett a Bíróság a 39. pontban hangsúlyozza, hogy *"azon minimumkövetelmények, amelyeket – mint az alapügyben is – különösen a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme érdekében az Európai Unió Tanácsa irányelvek útján fogadhat el, a díjazásra nem alkalmazhatóak."* A Bíróság tehát egyértelműen fogalmaz. Amennyiben a magyar munkaügyi perek során a bíróságok és a felek hivatkoznak a munkaidő-irányelvvel kapcsolatos EKB döntésekre, ezt a döntést is figyelembe kell venni. Nem szabad szelektíven használni a közösségi jogforrást, az aktuális igények alátámasztása érdekében. Látnunk kell tehát, hogy az ügylet munkaidő-szervezés szempontjából történő megítélése, illetve az ügylet díjazása két külön dimenzió. Egy másik példa is felhozható, még hozzá egy tagállami döntés a Pfeiffer ügyet megelőző bírósági döntésben, amikor a német jogalkalmazó nem adott helyt a többletdíj, pótlék anyagi megtérítésére vonatkozó igény tekintetében a felperesi kérelemnek, a fenti érvelésnek megfelelően.⁹⁵

Megtalálható-e ez a szemlélet az eddig megszületett magyar bírósági döntésekben. Bár a Legfelsőbb Bíróság fent már ismertetett ítélete csupán közbenső ítélet volt, megjegyzi, hogy a Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Bíróság másodfokon meghozott döntése abban a

⁹³ A jogvita Abdelkader Dellas, egy fogyatékkal élő fiatalok és felnőttek bentlakásos intézményében dolgozó szakosodott oktatója, és a francia miniszterelnök, valamint a szociális, munka- és szolidaritási ügyek minisztere között zajlott le.

⁹⁴ C-14/04. sz. ügy 37. pontja

⁹⁵ Pelei Krisztina-Dr. Ladó Mária-Dr. Magyar Éva-Dr. Horváth István: Megjegyzések Prof. Dr. Pruberger Tamás "A Szolnok Megyei Kórháznál bevezetni tervezett 12 órás napi munkaidő jogszerűségének kérdése" című cikke kapcsán, Munkaügyi Szemle 2006.július-augusztus, p. 84-86.

tekintetben is helytálló, hogy *"helyesen utalt a közbenső ítélet indokolása arra is, hogy az Irányelv nem alkalmazható a munkavállalók díjazására, az Irányelv rendelkezései ugyanis a munkaidő megszervezésére vonatkoznak, és a munkaidőt meghatározó hivatkozott szabály kizárólag az Irányelv alkalmazása során irányadó."*⁹⁶

Eddig mindössze egyetlen bírósági döntés született a díjazás megítélésének kérdésében, 2006 októberében a Vas Megyei Bíróság másodfokon jogerős döntésében helyt adott a soproni Erzsébet Kórház 11 orvosának díjazási követelésének, azaz a teljes ügyeleti időtartamra járó rendkívüli munkavégzésért járó ellenértéket odaítélte a felpereseknek.⁹⁷ A Magyar Orvosi Kamara elnöke korszakos jelentőségű döntésként aposztrofálta az ítéletet, amely hatással lehet a még folyamatban lévő többi hasonló munkaügyi perre. Az ítéletről a tanulmány lezárásának időpontjában keveset lehet tudni, de az biztos, hogy a bíróság maradéktalanul megítélte a felperesi követelés összegét.

Mivel jelen pillanatban ez az egyetlen döntés áll rendelkezésünkre, nem tudhatjuk merre fog a jogalkalmazói gyakorlat haladni, és minden egyes ügyben hasonló döntés fog-e születni. Annyi bizonyos, hogy a Legfelsőbb Bíróságig nem egy per fog eljutni, és az eddigi megnyilatkozások alapján nem bizonyos, hogy a Vas Megyei Bíróság szerinti döntés irányában fognak elmozdulni a Kúria ítéletei. A "precedens érték" kihangsúlyozása a MOK részéről tehát erősen megkérdőjelezhető.

4.4.2. "Nyílt levelek" és a Magyar Orvosi Kamara álláspontja

2006 januárjában az egyik legnagyobb példányszámú országos napilap oldalán egy nyílt levél volt olvasható⁹⁸, a legfőbb közjogi méltóságoknak és az országgyűlési képviselőknek címezve. Az aláírók között 232 orvos szerepel, a levél megjelenését anyagilag támogatta az Egészségügyi és Szociális ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete. A levél tájékoztatta a közjogi méltóságokat, hogy az ügyelettel kapcsolatos jogviták során a bíróságok a közösségi joggal összhangban levő egyértelmű álláspontra helyezkedtek, az ügyelet teljes idejében munkaidőnek minősül. Emellett felszólítja őket, hogy vessenek véget a várakozásnak és kezdjék el "orvosolni" a hibát a törvényesség érdekében. Az aláírók nem szeretnék pereskedni, de *"bennünket és családtagjainkat sújtó jogellenes állapot kényszerít minket arra, hogy bírósághoz fordulva érvényesítsük igazságunkat."*

⁹⁶ <http://www.lb.hu/ehatarozat/ehatarozat13.html>

⁹⁷ <http://www.hirado.hu/cikk.php?id=154778>

⁹⁸ Népszabadság, 2006. január 7-i szám

A nyílt levél mellett hivatalos beadvánnyal is fordultak a levél címzettjeihez, amelyben egyrészt kéri, hogy a "*címzett személyek feladat- és hatáskörükön belül minden szükséges intézkedést tegyenek meg annak elérése érdekében, hogy ez a jogsértés, amely közel két éve és közel 30 ezer orvost érint, és 30 ezer magyar családot sújt, a lehető legrövidebb időn belül maradéktalanul orvoslást nyerjen.*" , másrészt kéri tőlük, hogy kezdeményezzenek az Alkotmánybíróságnál utólagos normakontrollt a 233/2000. (XII.23) Korm. rendelet vonatkozó szakaszait illetően (ügyeleti átlagidőtartamok meghatározása és az ügyelet megengedhető maximális időtartama kapcsán), harmadrészt a címzettek forduljanak az Európai Bizottsághoz annak érdekében, hogy a felmerült jogharmonizációs problémákat megfelelően tisztázzák.⁹⁹

A beadványban a jogi álláspontjukat is közölték, amelyben három állítást indokolnak. Egyrészt hivatkoznak az addig megszületett munkaügyi perek ítéleteire, hangsúlyozva, hogy álláspontjuk megegyezik a bíróságok álláspontjával. Közlik, hogy 2004. május 1-től az ügyeleti idő teljes egészében munkaidőnek minősül, ezért a rendkívüli munkavégzés szabályai szerint kell kezelni, beleértve a díjazását is. Továbbá ismét felhívják a figyelmet a 233/2000. (XII. 23.) Korm. rendelet fent hivatkozott szakaszaira. Az indokolás kitér a munkaidő-szervezésről szóló irányelv vonatkozó rendelkezéseire, a kapcsolódó Európai Bíróság által hozott ítéletekre (SIMAP és Jaeger ügy), végül amellet érvel, hogy miért lehet hivatkozási alap egy irányelv ma Magyarországon, szól az irányelv jellegéről és hatályáról, beleértve a közvetett hatályt is (lásd: Von Colson ügy).

Ez a beadvány ismételten összekapcsolja a magyar ügyeleti szabályozásnak a munkaidő-szervezés közösségi szabályaiba való ütközését az ügyeleti díjazással, és evidenciaként kezeli a kettő szerves egységét.

A Magyar Orvosi Kamara hivatalos álláspontja és érdekérvényesítő tevékenysége is ugyanezen alapon mozog. A Kamara 2005 nyarán kérdőíves felmérést kezdett el a közalkalmazottként munkát végző orvosok 2004 májusától - a MOK értelmezése szerint - elmaradt ügyeleti díjának hozzávetőleges becslése végett. A becslések szerint átlagosan, járulékok nélkül, 940 ezer forinttal többet kellett volna kifizetniük a kórházaknak egy-egy ügyelő orvosnak a felmérésben vizsgált 13 hónapban, ez fejenként havi több mint 72 ezer forintot jelentett volna. A számítások szerint ennél is magasabb összegtől estek el a közalkalmazottként ügyelő házi orvosok, az ő esetükben az egy főre jutó különbözet jóval egymillió forint feletti. Amennyiben az ügyeletekért ezen logika alapján fizetnék a díjazást,

⁹⁹ Lásd EK Szerződés 226-228. cikkelyeit.

az összesen kb. évente 40 milliárd forinttal nagyobb terhet róna a munkáltató intézményekre. Az ügyeleti díjazás kérdése mintegy 13 ezer kórházi orvost és csaknem hatezer alapellátásban dolgozó gyógyítót érint.¹⁰⁰ A MOK főtitkára ekkor még úgy nyilatkozott, hogy nem fogja egységes perlésre bízni az egészségügyi dolgozókat. A jogalkotói késlekedés azonban időközben úgymond tovább hergelte a kedélyeket, és a MOK nyilatkozatainak színezete is változott azóta. A sajtó és a média tudósításai is egyértelműen felkarolták az ügyeleti díjazás kérdését, és a díjazási igények jogosságát szinte senki sem vitatja a tudósítók között.

Az igazi probléma, amely ténylegesen fennáll, az Irányelv jelenlegi értelmezésének megfelelő munkaidő-szervezés az egészségügyi ellátásban, tekintet nélkül a díjazásra. A Kamara szerint ennek egyik lehetséges megoldása az önként vállalt túlmunka 2003. évi LXXXIV. törvény által korlátozott mivoltának megszüntetése (heti maximum 12 óra), azaz az egészségügyi dolgozók heti önként vállalt túlmunkájának ne legyen időbeli korlátja.¹⁰¹ Erre természetesen lehetősége lenne a jogalkotónak, hiszen a munkaidő-szervezésről szóló irányelv nem ír elő korlátozást az "opt-out"-ra vonatkozóan. Az egyedüli határvonal ebben az esetben a pihenőidők megfelelő kiutalása.

Még egy nyílt levélről kell szót ejtenünk, amely 2006 októberében kelt, és többek között a Magyar Traumatológiai Társaság, a Magyar Belgyógyász Társaság, a Magyar Sebész Társaság, a Magyar Szívsebész Társaság, a Magyar Gyermekorvosok Társasága írták alá, és az ő megbízásuk alapján küldi el a levelet a Magyar Orvosi Kamara. A nyílt levél címzettje az egészségügyi miniszter. A levél kitér az egészségügyi ellátások színvonalának kérdésére, és követeléseket fogalmaz meg *"az ésszerű átalakítás szükségességét elismerve, messzemenően a betegellátás, az orvoskar és minden egészségügyi dolgozó helyzetének javítása érdekében"*.

Tiltakozást fejeznek ki az aláírók az orvosi műszakok erőszakolt szervezése ellen, ami az "opt-out" mellett a másik lehetséges eszköz a kórházak és más egészségügyi közintézmények számára az Irányelvnek megfelelő munkaidő-szervezés kialakítása érdekében. Érvelésük szerint a műszakbeosztás létszámhiány miatt kivitelezhetetlen, ráadásul a műszakosítás miatt az ellátó csapatok szűkítése a színvonal csökkenését eredményezi. Álláspontjuk szerint az ügyeleti szolgálat szakmai színvonalának megőrzése érdekében tartózkodni kell az eddigi ügyeleti csapatok létszámának csökkentésétől, ami

¹⁰⁰ Dobozi Pálma: Fejenként egymillióért perelhetnének az orvosok, Magyar Hírlap 2005. augusztus 26-i szám

¹⁰¹ Halász-Szabó Miklós: Ki lehet fizetni vagy nem az egészségügyben elmaradt ügyeleti díjakat? Magyar Rádió, 2005. szeptember 28., http://www.radio.hu/index.php?cikk_id=153563&rid=PWdUTQ==

szakmailag minőségromlást okozna. Tartózkodni kellene a más szakmákkal összevont, vegyes (mátrix) ügyeletek létrehozásától (ez gyakorlatban a különböző osztályok ügyeletének összevonása, jóval kevesebb orvossal).

A nyomatékosítás érdekében az aláírók 2006. november 10-ig várnak választ a levélre, és amennyiben ez nem érkezik meg a jog adta lehetőségekkel fognak élni, ami a gyakorlatban további pereket fog eredményezni.

4.4.3. Variációk egy témára, avagy hogyan viszonyulnak a kórházak a fennálló helyzethez

Az Unióhoz való csatlakozást követően nemcsak a munkaidő-szervezés kapcsán indultak el változások, illetve kellett volna elindulnia változásoknak. A csatlakozás évében, 2004 nyarán, pontosabban 2004. június 30-án járt le az ún. színlelt szerződésekkel szembeni moratórium.¹⁰² Ez a határidő azonban a közszféra további késlekedése miatt kitolódott 2006. június 30-ig, ami végső türelmi idő határideje volt. Az egészségügyi ellátás kulcsfontosságú szereplőinél, a közkórházak esetén is elterjedt a korábban közalkalmazottként, vagy munkaviszonyban foglalkoztatott dolgozók esetén, hogy az intézmény csak úgy volt hajlandó tovább "foglalkoztatni" őket, ha mint egyéni vállalkozókként, vagy gazdasági társaság (főként betéti társaságok) alapítását követően, akár megbízási vagy vállalkozási szerződésen alapuló jogviszony keretében végzik korábbi munkájukat. Ezen színlelt szerződések által az intézmény mentesült a járulék jellegű fizetések alól, amelyek normális esetben munkabért, vagy illetményt terhelnének. További "előny", hogy az Mt., Kjt. és a többi speciálisan az egészségügyi dolgozókra vonatkozó joganyag szabályai, így a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályok sem "akadályozták" a "szerződő feleket". A moratórium ezen szerződések felszámolására, és a valóságnak megfelelő konstrukció kialakítására hagyott időt. A moratórium lejártával azonban pl. az ügyeletek ilyen értelmű kiszervezése már nem lehetséges, ami az amúgy is anyagi gondokkal küszködő intézmények számára további teherterhel. Mint minden átmenet, ez sem megy jogviták nélkül, ráadásul hamar összekapcsolódott az ügyeletekkel kapcsolatos jogvitákkal sok kórház esetén.¹⁰³ Nézzünk erre egy példát a közelmúltból.

A Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kórház és Egyetemi Oktató Kórház Gyermeksebészeti Traumatológiai és Égési Osztályán dolgozó orvosok többségükben polgári jogi szerződések keretei között látták el az ügyeletet 2006. június 30-áig. A kórház

¹⁰² Mt. 75/A. § (1)-(2) bek.

¹⁰³ Bányai György: Orvosok vállalkozói szerződésai: Színlelések, Magyar Narancs, 2006 október <http://manco.hu/index.php?gcPage=/public/hirek/hir.php&id=13726>

vezetése ezt követően az orvosokkal kötött megállapodásnak megfelelően július 1-jétől közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatja a traumatológusokat az ügyelet során. A megállapodás szerint a kórház az ügyelet teljes időtartamára megfizeti a rendkívüli munkavégzésért járó díjat a kötelezően ellátandó ügyelet esetén, míg a heti 48 órán felül végzett önként vállalt többletmunkáról (ami nélkül az ügyelet végképp kivitelezhetetlen lenne) ugyancsak megállapodást köt a dolgozókkal, és annak megfelelően díjazza őket. A megállapodást azonban a kórház vezetése a nyilvánvaló anyagi nehézségek miatt nem tartotta meg, és a további tárgyalások sem vezettek eredményre. Ezért a traumatológusok 2006 augusztusában már csak a kötelező munkaidőt töltötték ki, és a 48 órás heti átlagos felső határt elérve nem teljesítettek ügyeletet, ami viszonylag hamar bekövetkezett, hiszen az ügyelet teljes időtartamát az Irányelvnek megfelelően beleszámították a munkaidőbe. Ezt követően a kórház a szeptemberi ügyeleti beosztást mindezek ellenére úgy készítette el, mintha a valóban fennállna a megállapodás az önként vállalt többletmunkára. Mivel a dolgozók tiltakoztak, a kórház vezetése úgy oldotta meg a szeptemberi ügyeleti beosztás jogszerűségének kérdését, hogy rendkívüli helyzetre hivatkozva (233/2000. (XII.23.) Korm. rend. 9.§ (1). bek.), utasította a traumatológusokat az ügyelet ellátására. Az érintett traumatológusok a Miskolci Munkaügyi Bírósághoz fordultak a munkáltatói intézkedés ellen. Álláspontjuk szerint egyfelől semmiféle olyan váratlan és rendkívüli helyzet nem állt elő, ami rendkívüli intézkedést igényelt volna (különösen nem a munkabiztonsági normák megszegésével, illetve alapvető munkavállaló jogok megsértésével járókat), másfelől, ha valamilyen rendkívüli helyzet adódott volna, ebben az esetben sem a munkáltató, hanem az egészségügyi hatóság lett volna jogosult eljárni. Az alperes az ellátással kapcsolatos anyagi nehézségekre hivatkozott, illetve a működéshez szükséges orvosi létszám hiányára. Ezek a körülmények ténylegesen ellehetetlenítik az egészségügyi ellátás folyamatosságát, de a munkáltató eljárását a bíróság nem hagyta jóvá, első fokú ítéletében az utasítást hatályon kívül helyezte. A perre 2006. októberében került sor.¹⁰⁴

A másik, jelen esetben pozitívnak minősíthető példa a Fővárosi Bajcsy-Zsilinszky Kórház, amely az ügyeleti rendszerét teljesen kiiktatta, és "műszakosítást" hajtott végre. A kórház 2004 nyarától a korábban már a nővérek munkaidő-beosztásánál működő rendszert az orvosok és asszisztensek esetén is bevezette, azaz az ügyeletek helyett a 2003. évi LXXXIV. törvény által megadott másik lehetőséget választotta a folyamatos egészségügyi ellátás biztosítása érdekében, és többműszakos munkarendet vezetett be. Az egészségügyi

¹⁰⁴ http://www.mok.hu/index.php?pg=news_1_19526

dolgozók az intenzív osztályon négy hetes munkaidőkeretben (21 nap), hónap 15-étől a következő hónap 15-éig dolgoznak. A munkaidejük 168 óra és 252 óra között mozog ebben a referenciaidőben, a rendes napi munkaidejük az adott műszaknak megfelelően 8 vagy 12 óra, míg az éjszakára eső műszak minden esetben 12 óra. A kötelezően teljesítendő túlmunka a referencia idő adta keretek között maximum 34 óra, míg a törvénynek megfelelően megállapodás keretében további legfeljebb 50 óra önként vállalt többletmunkát vállalhat az egészségügyi dolgozó ("opt-out"). A kórház ezzel kikerülte az ügyetek körüli problémákat, hosszú távon megnyugtató megoldást talált. Az orvoshiány leküzdése érdekében az osztályok között mátrix rendszert alakítottak ki.

Összességében tehát a kórházak számára két lehetséges út van a jelen állapotok szerint, bár az anyagi nehézségekkel ebben az esetben is meg kell küzdeni. Az egyik a többműszakos munkarend kialakítása, és az ügyeleti rendszer feladása. Amíg a munkaidő-szervezés körüli közösségi jogalkotási procedúra le nem zárul, vagy a magyar jogalkotó - akinek legfőbb érdeke, hogy az Irányelv módosítása minél hamarabb lezáruljon, és lehetőleg kibővüljön a "rendelkezésre állás" fogalmával, valamint fennmaradjon az "opt-out" immáron garanciálisan körülbástyázott variánsa - megfelelően nem módosítja a munkaidőre vonatkozó szabályozást, ez a megoldás a legreálisabb, bár a díjazást tekintve kevésbé vonzó az egészségügyi dolgozók számára, hiszen a rendkívüli munkavégzésnek minősülő ügyeletért remélt ellenérték helyett meg kell elégedniük a délutáni, valamint az éjszakai műszakért járó pótlékokkal. A másik megoldás az előzővel kombinálva, vagy éppen az ügyeleti rendszert is fenntartva¹⁰⁵ az önként vállalt többletmunka, ami jelenlegi korlátozott állapotában nem igazán képes célját betölteni. Rövid távú jogalkotási megoldásként érdemes lenne elgondolkodni a Magyar Orvosi Kamara által is felvetett, a magyar "opt-out" felső határát eltörölendő törvénymódosításon, ezzel könnyítve a kórházak, más egészségügyi szolgáltatók, valamint a dolgozók helyzetén. Az orvoshiány krónikussá válása így is rendkívül megnehezíti a folyamatos ellátást, és a helyzet súlyosbodásával további orvosok vállalnak majd el külföldön munkákat, például hétvégi ügyeleket, majd maradnak kint végleg a bérek hazaihoz mérten jóval magasabb volta miatt. A közösségi szinten is megjelenő orvoshiány itthon az ugyancsak krónikus pénzhiánnyal is kiegészül és alkot szinte feloldhatatlan gócpontot. Az egészségügyi reform további elhúzóásával csak látszatsmegoldások születnek, kiegészülve még több jogvitával,

¹⁰⁵ Igénybe véve többek között az egészségügyi ellátás folyamatos működtetésének egyes szervezési kérdéseiről szóló 47/2004. (V. 11.) ESzCsM rendelet 13. § b) pontjában taglalt összevont osztályos (mátrix) ügyeleti rendet, amennyiben több azonos vagy hasonló profilú osztály működik az egészségügyi szolgáltatónál.

ami tovább pénzüsszegeket emészt fel. A kórházakban egyre több helyen születnek egyezségek, megállapodások a vezetés és a dolgozók között, látva a jogérvényesítés bírói útján történt fejleményeket. A jövő dönti majd el, hogy ezek az intézmények mennyire lesznek képesek továbbra is működőkésesek maradni.

Összegzés

A munkaidő-szervezésről szóló irányelv 1993-as elfogadása óta eltelt időben nyilvánvalóvá vált, hogy a versenyképesség, a lisszaboni célkitűzések elérése, a dinamikus, tudásalapú európai gazdaság és társadalom megvalósítása irányába tett erőfeszítések nem léphetik át a Közösség szociális alapértékeit minden további következmény nélkül. Az Unió intézményei és tagállamai viszont különböző elvi alapokon állnak, amely megnehezíti a konszenzusra épülő jogalkotás menetét. Az Európai Bíróság az elé kerülő ügyekben egy olyan értelmezést alakított ki, amely a tagállamok nagy részének véleménye szerint veszélyezteti a fenti célkitűzések megvalósítását. Viszont a munkaidő-irányelv módosítása kihúzná a jogalapot a bírósági döntések alól, de a jogalkotási procedúra eddig lezajlott eseményei azt mutatják, hogy nincs egyetértés a kiutat illetően. Az egyéni mentesítés, az „opt-out” fennmaradása vagy eltörlése jelenleg szinte megoldhatatlan dilemma. A készenléti ügyelet minősítésének tagállami szintre utalása egy lehetséges megoldás lehetne a Bíróság okozta felemás helyzetben, de ez egyértelmű kudarc lenne a közös európai szociális politika számára. A Parlament szociális elkötelezettsége, valamint a Tanács és a Bizottság sokkal inkább a tagállamok állásfoglalását tükröző véleménye nehezen összeálló egyveleget alkot, a megoldás pedig ennek megfelelően várat magára. A Bizottság 2006 novemberében tett felszólítása lendíthet a folyamat lassúságán, de ez valószínűleg csak tagállami szintű előrelépést okozhat. A helyzet szociálpolitikai hozadéka persze mindenképpen kiemelendő, hiszen az érintett munkavállalók nehéz helyzete most valóban mindenki számára világossá vált, és többet nem lehet szemet hunyni felette, illetve pusztán jogtechnikai megoldásokkal elfedni a probléma valós gyökerét.

Hazánk ügyeleti szabályozásának harmonizációja az amúgy is orvoshiánnyal és anyagi nehézségekkel küszködő egészségügyre további terheket ró. A jogalkotó jelenleg várakozó állásponton van, de a bizottsági felszólítás változtathat álláspontján. A munkaügyi perek megindításával, a magyar bíróságok közbenső ítéleteikben, beleértve a Legfelsőbb Bíróságot is, az Irányelv Európai Bíróság szerinti értelmét megerősítve az ügyeleti idő teljes időtartamát rendkívüli munkavégzésnek minősítették, így a munkaidőbe beletartozónak. Az ügyelet teljes egészében rendkívüli munkavégzésként történő díjazása terén azonban felmerülnek kérdőjelek a közösségi joganyag tükrében. Az egészségügyi érdekérvényesítő és szakmai berkek ezt mégis magától értetődő evidenciaként kezelve követelik a csatlakozást követően elmaradt ügyeleti díjakat, aminek tárgyában egyelőre

csak egyetlen jogerős ítélet született. A kórházak és más egészségügyi ellátást nyújtó közintézmények a fennálló helyzethez különbözőképpen viszonyulnak, egyesek igyekeznek megállapodni dolgozóikkal, és eleget tenni a jogos igényeknek, mások végeláthatatlan jogvitákba bonyolódva próbálják elérni a jelenleg egyre több teherrel küszködő egészségügyi ellátás további működőképességét.

FELHASZNÁLT IRODALOM

Könyvek, tanulmányok, cikkek:

- Balázs Katalin-Szalóki Katalin: A 22-es csapdája – A munkaidőről szóló irányelv módosítása; Európai Tükör, 2004/9, december, p.110-127.
- Bányai György: Orvosok vállalkozói szerződésai: Színlelések , Magyar Narancs, 2006 október
- Dobozi Pálma: Fejenként egymillióért perelhetnének az orvosok , Magyar Hírlap 2005. augusztus 26-i szám
- Gyulavári Tamás (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója, 2004, Budapest, OFA Kht.
- Handó Tünde: A közösségi munkajog hatása a bírósági joggyakorlatra - az orvosi ügyeletek kérdése - ; EU Jogtanácsadó, 2005. április (MHK), p. 58-66.
- Kiss György (szerk.): Az Európai Unió munkajoga, Budapest, 2001, Osiris
- Magyar Éva: Jogharmonizáció immáron „bentről” szemlélve: a munkaidő szabályozásának lehetséges irányai I. és II. rész; Munkaügyi Szemle, 2004. május, p. 19-23.; 2004. június, p. 19-23.
- Népszabadság, 2006. január 7-i szám
- Pelei Krisztina-Ladó Mária-Magyar Éva-Horváth István: Megjegyzések Prof. Dr. Pruberger Tamás "A Szolnok Megyei Kórháznál bevezetni tervezett 12 órás napi munkaidő jogszerűségének kérdése" című cikke kapcsán, Munkaügyi Szemle 2006.július-augusztus, p. 84-86.
- Pruberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka és közszolgálati jog, Budapest, 2001, KJK Kerszöv
- Radnay József: Az ügyelethez és a készenléthez vonatkozó szabályok alkalmazásának egyes kérdései; Gazdaság és jog, 2003. január, 1. szám, p. 15-18.
- Radnay József: Az ügyelet és készenlét egyes újabb fejleményei; Gazdaság és jog, 2003. június, 6. szám, p. 18.
- Radnay József: A munkaidő és pihenőidő egyes kérdései; Gazdaság és jog, 2004. május, 5. szám, p. 15-17.

Jogszabályok, irányelvek, bírósági határozatok és egyéb dokumentumok jegyzéke:

- 1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmánya
- 1992. évi XXII. törvény a Munka törvénykönyvéről
- 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
- 2003. évi LXXXIV. törvény az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről
- 1952. évi III. törvény a Polgári perrendtartásról
- 233/2000. (XII. 23.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény egészségügyi ágazatban történő végrehajtásáról
- 47/2004. (V. 11.) ESzCsM rendelet az egészségügyi ellátás folyamatos működtetésének egyes szervezési kérdéseiről
- 93/104/EK irányelv a munkaidő megszervezésének bizonyos szempontjairól
- 2003/88/EK irányelv a munkaidő megszervezésének bizonyos szempontjairól
- C-303/98. számú ítélet a SIMAP ügyben
- C-151/02. számú ítélet a Jaeger ügyben
- C-397/01-C-403/01. számú ítélet a Pfeiffer ügyben
- Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions concerning the re-exam of Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time (COM/2003/843)
- Organisation of working time - European Parliament resolution on the organisation of working time (P5_TA(2004)0089)
- Javaslat az Európai Parlament és a Tanács irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról (COM(2004) 607 végleges – 2004/0209 COD)
- IP/04/1129-es közlemény: A Bizottság a munkaidő-irányelv felülvizsgálatát javasolja
- ECOS-042, a Régiók Bizottságának véleménye
- SOC/194, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye
- A6-0105/2005(COD): Az Európai Parlament jelentése a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvre irányuló javaslatról
- Módosított javaslat az Európai Parlament és a Tanács irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról (COM(2005)246 végleges 2004/0209(COD))
- A Miniszterelnöki Hivatal európai uniós hírlevele – 2005. augusztus 4

Internetes források (idézett vagy felhasznált dokumentumok, cikkek elérhetőségi helye)

- <http://europa.eu.int/>; Az Európai Unió hivatalos honlapja
- <http://www.eski.hu/>; Az Egészségügyi Stratégiai Kutatóintézet honlapja
- <http://www.europarl.eu.int/>; Az Európai Parlament honlapja
- <http://www.esc.eu.int/>; Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság honlapja
- <http://www.cor.eu.int/>; A Régiók Bizottságának honlapja
- <http://curia.eu.int/>; Az Európai Bíróság honlapja
- <http://www.im.hu/>; Az Igazságügyi Minisztérium honlapja
- <http://www.mok.hu/>; A Magyar Orvosi Kamara honlapja
- <http://www.lb.hu/>; A Legfelsőbb Bíróság honlapja
- <http://www.radio.hu/>; A Magyar Rádió honlapja
- <http://www.dental.hu/>
- <http://euvonal.hu>