

Tánczos Rita tájékoztatója

Dr. Tánczos Rita: 2020. április 1-je mérföldkő volt a munkaügyi bírászkodás tekintetében, történetében. Megszűntek az önálló közigazgatási és munkaügyi bíróságok, illetve a regionális kollégiumok és április 1-től elsőfokon munkaügyekben a törvényszékek, valamennyi törvényszék ítélik, jár el, másodfokon az ítéltáblák döntenek és a felülvizsgálati kérelmet a továbbiakban is a Kúria bírálja el. A Kúria munkaügyi szakágát is jelentősen érintette ez az átalakulás, ugyanis április 1-től szakmai elkülönültségét megtartva a Polgári Kollégiumon belül részkollégium formájában működik a továbbiakban a munkaügyi szakág. Az ítéltáblákon – valamennyi ítéltáblán – önálló munkaügyi kollégium alakult. Szoros a kapcsolat, a szakmai kapcsolat az ítéltáblákon működő munkaügyi kollégiumok és a Kúrián működő részkollégium között. Ez az átalakulás a munkaügyi felülvizsgálati tevékenység folyamatosságát nem érintette, az ebben nyújtott támogatásért, segítségért köszönet illeti a Polgári Kollégium vezetőit, bírait is. A munkaügyi szakágban két joggyakorlat-elemző csoport végzi a tevékenységét. Az egyik már 2019-ben megkezdte munkáját és az érvénytelenség a munkaviszonyban tárgykörben folyik ez a vizsgálat. A téma nagyságára, szerteágazóságára, bonyolultságára tekintettel – bár már három ülést tartott ez a csoport, több száz ügyet felülvizsgált –, még mindig úgy tartjuk, hogy legalább két ülést szükséges tartani miután elkészíthetjük az összefoglaló jelentésünket. Szeptemberben kerül sor az újabb ülésre. A másik témakör, melyben a Kúria elnöke elrendelte a joggyakorlat-elemzést az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlatának értékelését határozza meg. Az elmúlt évtizedekben lezajlott társadalmi, gazdasági változások jelentős hatással voltak a foglalkoztatásra is, a foglalkoztatási viszonyokra is. Az általános szabályoktól eltérő foglalkoztatási formák már korábban is megjelentek, gondolok itt a részmunkaidős foglalkoztatásra, a határozott idejű foglalkoztatásra, de viszonylag korán megjelent már a munkaerőkölcsönzés is. Nagyobb mértékű szabadság azonban a 2012. évi munka törvénykönyve alapján valósult meg e körben. Több olyan új foglalkoztatási formát szabályoz ez a törvény, amelyen munkavégzési atipikus foglalkoztatási formában a korábbiakban nem volt lehetőség a munkavégzésre. Gondolok itt a több munkáltatóval kötött munkaszerződésre, a munkakör megosztásra, vagy például a távmunkavégzésre, amely az elmúlt időszakban a veszélyhelyzet idején előtérbe került. Felmerült ugye az a kérdés, hogy

van-e különbség és mi a különbség a home office és a távmunkavégzés keretén belül történő munkavégzésben? Ezekre a kérdésekre is választ szeretnénk majd kapni. Hogyan értékelték mindezt az adott ügyben eljáró bíróságok? Felmerültek-e kérdések e körben, vagy sem? Sikerült-e ezeket megoldani, vagy sem? De betekintést nyújthat ez a vizsgálat arra is, hogy ezeket az atipikus foglalkoztatási formákat mennyiben használják a munkáltatók, hogyan értékelik azokat a szabályokat, amik a törvénykönyvben vannak, és hogyan foglalnak erről állást az egyes bíróságok is? Egy ügyet szeretnék én is megosztani önökkel röviden, amely talán szélesebb körét érinti a munkavállalóknak. Ez az ügy pedig a munkavállalók heti pihenőidejének a kiadásával, annak beosztásával kapcsolatos ügy. Ebben az ügyben a munkavállalók, akik bírósághoz fordultak, havi munkaidő keretben kerültek foglalkoztatásra és az adott munkáltatónál a kollektív szerződés azt írta elő, hogy a munkavállalóknak minden héten legalább 1 naptári napot magába foglaló, megszakítás nélküli 42 óra pihenőidőt kell biztosítani a munkaidőbeosztás során. Ezek a felperesek azt állították, hogy nem minden esetben tett eleget ennek a munkáltató, nem mindig biztosított ilyen mértékű pihenőidőt számukra, így, amikor kevesebb, mint 42 óra egybefüggő pihenőidőt kaptak, a fennmaradó időben rendkívüli munkaidőben végeztek munkát, és az ezzel járó díjazás megfizetésére kérték kötelezni a munkáltatót. Az elsőfokú bíróság helyt adott a keresetüknek, a másodfokú bíróság azonban elutasította azt. A munkavállalók a Kúrián támadták ezt a határozatot és a Kúria egyetértett azzal, hogy helytelenül döntött az ügyben a másodfokú bíróság, az elsőfokú döntés volt a helyes. A Kúriának a jogvita eldöntése során két jogintézményt kellett vizsgálnia, összehasonlítania: a heti pihenőnap és a heti pihenőidő fogalmát kellett megvizsgálni, annak tartalmát kellett értékelni. A munka törvénykönyve azt írja elő, hogy a munkáltatónak hetente két pihenőnapot kell biztosítani a munkavállalónak, vagy hetente 48 óra pihenőidőt kell beosztania a munkavállalói számára. Mi a kettő között a különbség? Elég lényeges különbség van, egy példán keresztül szeretném megvilágítani önöknek. Amennyiben általános munkarendben foglalkoztatja a munkáltató a munkavállalót úgy hétfőtől péntekig tölti a munkanapjaiban a munkát a munkavállaló és a heti két pihenőnapja a szombat és a vasárnap. Ha pénteken 13 órakor befejezi a munkát a munkavállaló, az ő pihenőideje akkor is szombaton 0 órakor kezdődik el a pihenőnap és vasárnap 24 órakor fejeződik be a második pihenőnapja és hétfőn osztható be munkavégzésre. Ehhez képest, ha nem pihenőnapot, hanem pihenőidőt ad ki számára a munkáltató akkor, ha pénteken 13 órakor befejezi a munkavégzést, 13 óra 1 perckor megkezdődik az ő pihenőideje és az a 48

óra pihenőidő vasárnap 13 óráig tart és 13 óra 1 perctől újra beosztható munkavégzésre. Tehát ő már vasárnap délután munkát végezhet. Látható tehát, hogy amikor a munkáltató nem pihenőnapot biztosít, hanem pihenőidőt a munkavállaló számára, akkor ez jelentősen megrövidíti a munkavállaló tényleges pihenésének időtartamát. Ennek a rendszernek az alkalmazásával egy jóval intenzívebb munkavégzés tehető lehetővé, amely hosszú távon azért hat a munkavállaló egészségi és szociális helyzetére is. A munka törvénykönyve lehetővé teszi azt, hogyha munkaidő keretet alkalmaz a munkáltató, akkor összevonatan adja ki a munkáltató a munkavállaló pihenőnapját, sőt részben még a pihenőidő is összevonható. Oly mértékben összevonható, hogy bizonyos jogszabályi feltételek fennállta esetén, ha pihenőnapot biztosít a munkáltató, akár egy-két héten keresztül is foglalkoztathatja úgy a munkavállalóját, hogy minden napra beosztja munkavégzésre a munkavállalót és majd két-három hét múlva adja ki összegyűjtve az ő pihenőnapjait. Egy korlát van csak, havonta egyszer egy napnak vasárnap kell, hogy kiadásra kerüljön. Ehhez képest korlátozottan lehet összevonni a pihenőidőt. Mint jeleztem azt, ez egy jóval intenzívebb munkavégzést határoz meg. Ennek megfelelően azt mondja a munka törvénykönyve, hogy abban az esetben, ha pihenőidőt biztosít a munkavállaló számára a munkáltató, akkor heti 48 óra pihenőidőt kell kiosztani számára, beosztani számára. Ezt a munkaidő keret átlagában kell biztosítani., ez a szabály azonban nemcsak egy mértékszabályt tartalmaz, hanem azt mondja, hogy minden esetben – feltételtől függően – minden héten legalább egy naptári napot magában foglaló 40 óra pihenőidőt mindenképpen be kell osztani a számára. Nincs lehetőség oly módon összevonni a pihenőidő tartamát, mint ahogy a pihenőnapokat összevonhatja a munkáltató, ezeknek a munkavállalóknak hetente 40 órát mindenképpen ki kell adni pont az egészséget, szociális helyzetet súlyosabban érintő jogi szabályok miatt. Erre tekintettel azt mondta a Kúria, hogy helytelen volt az a gyakorlat, hogyha pihenőidő biztosítása esetén legalább – a kollektív szerződés szerinti – 42 óra pihenőidőt hetente nem biztosították a munkavállalók számára, ha ezen az időtartamon belül munkavégzésre kötelezték őket, az rendkívüli munkaidőben történhetett csak és ezért plusz díjazás járt nekik.