

Egyelőre változatlan marad a munkaidőt érintő hazai szabályozás

Minisztériumi tájékoztatás az európai munkaidő direktívákról
és a várható hazai következményeiről

Az előzményekről annyit lehetett tudni, hogy a miniszter részt vett a soros, már az újonnan csatlakozók részvételével megtartott brüsszeli Európai Tanács ülésen, ahol egyértelműen kiderült, hogy mind a mai tagok körében, mind a csatlakozó államokban erős az elhatározás, hogy módosítják a most érvényes, a munkaidőről szóló közösségi irányelvet. A döntés sürgős, ezért mind a 25 érintett országban még márciusban egyeztetnek a szociális partnerekkel. Ezt követően a Tanács véleménye visszakérül a javaslatot kidolgozó Brüsszeli Bizottsághoz, amely valószínűleg már a nyáron új munkaidő-direktíva változattal áll elő.

Azután a közösségi döntéshozás lépcsőit bejárva megint a Tanács, majd az Európai Parlament jóváhagyásával módosulhat az uniós munkaerő-direktíva, legközelebbben őszre.

MI AZ, AMI MÓDOSULHAT?

A közösségi munkaidő irányelv 1993-ban született meg. Célja a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme, a nem elegendő pihenésből, illetve a túl hosszú munkaidőből eredő veszélyek kiküszöbölése volt és minimális biztonsági, egészségvédelmi követelményeket alapított meg. Egyebek mellett 24 órás időszakonként legalább 11 óra és hetente legalább 24 óra folyamatos pihenőidőt kell biztosítani. A heti munkaidő legfeljebb 48 óra lehet, beleszámítva a túlmunkát is. Az irányelv hatálya alól bizonyos ágazatokat, illetve tevékenységeket időlegesen kizártak. Ilyen volt az egészségügy is. A türelmi idő azonban 2003. augusztus 1-jén lejárt, azzal a kitételrel, hogy az irányelveket hét éven belül felül kell vizsgálni. A felülvizsgálat megkezdődött, ennek része volt a fent említett brüsszeli tanácsülés. A felülvizsgálati folyamatot bonyolítja, hogy figyelembe kell venni két, időközben megszületett Európai Bírósági döntést is.

PRECEDENS ÉRTÉKŰ ÍTÉLETEK

A SIMAP és Jaeger döntések ugyan az egészségügyi szektorra vonatkoztak, de érvényük a gazdaság egészére kiterjed. Lényegük: az ügyeletet (a munkáltató által meghatározott helyen, munkaképes állapotban történő rendelkezésre állást) teljes egészében munkaidőnek kell tekinteni mind a javadalmazás, mind a munkaidő tekintetében. E döntésekkel a legtöbb jelenlegi és leendő tagország nemzeti

jogrendje, szabályozása nincsen összhangban. A készenlétet a bíróság döntései pihenőidőnek minősítik.

A hatályos magyar szabályozás (Munka Törvénykönyve 129. paragrafus) azonban megkülönbözteti az ügyeletet és a készenlétet, és általában nem minősíti munkaidőnek: nem veszi számításba a heti és havi munkaidőkeretek megállapításakor. Kivétel, ha az ügyelet, illetve a készenléte alatt effektív munkavégzésre is sor kerül, ez esetben már rendkívüli munkavégzésről van szó, amely beleszámít a napi, heti és éves munkaidőkeretekbe.

A Munka Törvénykönyv (MT) szabályozza az elrendelhető ügyelet mértékét is, mégpedig évi 200 órában, ami kollektív szerződés alapján maximum 300 órára bővíthet. Ugyanígy a készenlétet is szabályozták, mégpedig – ha kollektív szerződésben a felek nem állapodtak meg másként – heti 168 órában.

Az egészségügyben az ügyeletet azonban külön jogszabályok rendezik. (A készenléte jellegű munkavégzést fogalmát a MT nem szabályozza. A joggyakorlat azonban kialakított egy szempontrendszert. E szerint készenléte, ha a munkavállaló a munkaidőn belül kikapcsolódhat, pihenhet.)

Az egészségügyi dolgozók munkavégzésére (beleértve az ügyeleti díjat, az ügyelet alatti effektív munkavégzés mértékét, továbbá az éves rendkívüli munkavégzési kereteket) 2004. május 1-jéig a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.), illetőleg az egészségügyi ágazati végrehajtásáról rendelkező 233/2000. (XII. 23.) Korm. rendelet szabályai az irányadók. Speciális szabály kizárólag az ügyeletet, készenlétet ellátók vonatkozásában kerülhet alkalmazásra, melyeket az Mt. 117/A. § (2) bekezdése, illetőleg a Kjt. 59. § (4) bekezdése tartalmaz. Ezek a speciális szabályok a munkaidőkeret vonatkozásában az ügyelet alatti munkavégzés mértékének a meghatározására és a pihenőidőre vonatkoznak, azaz nem általában az egészségügyi tevékenységet ellátókra, hanem az egészségügyi tevékenységet ellátók köréből kizárólag az egészségügyi ügyeletet, készenlétet ellátókra alkalmazhatóak. A megbízásos jogviszonyban egészségügyi tevékenységet ellátókra jelenleg speciális szabály nincs, a Polgári Törvénykönyv megbízásra vonatkozó rendelkezései az irányadók.

Visszatérve az EU irányelvéhez, Kökény Mihály elmondta, hogy a bírósági döntések, valamint az irányelv ennek

szellemében történő felülvizsgálata érzékenyen érinti valamennyi tagországot, és EU szerte a legsúlyosabb következményekkel az egészségügy szembesül. Alkalmazásához sem létszám, sem pénzügyi feltételek nem állnak rendelkezésre.

Magyarország a tanácsülésen határozott álláspontot képviselt. E szerint nem kíván addig törvényi módosításokat végrehajtani, amíg nem módosul az irányelv. (Hasonlóan döntött a legtöbb jelenlegi tagország is.) A magyar álláspont hangsúlyozza: a módosítás során kiemelt figyelmet kell fordítani az egészségügyi ellátás speciális igényeire. Az ügyeleti idő egészének munkaidőként való értelmezése nem megvalósítható. Javasolták tehát a munkaidő, illetve a pihenőidő mellé egy új időfogalom az „inaktív idő” bevezetését. Fontos lenne a „kívülmaradás” (opt-out – jelen esetben: önkéntesen vállalt túlmunka) lehetőségének megőrzése, természetesen olyan garanciák beépítésével, amelyek nemzeti jogszabályok vagy ágazati kollektív szerződések útján valóban biztosítják az önkéntességet.

E felé tesznek egy lépést az új jogszabályok: 2004. május 1-től változatlanul alkalmazni kell az Mt., a Kjt. és ennek

végrehajtási rendelete ügyeleti díjakra, ügyelet alatti tényleges munkavégzésre vonatkozó szabályait, hiszen speciális szabályt a hatályba lépő törvény nem tartalmaz. E jogszabályok mellett azonban alkalmazni kell a tavaly elfogadott LXXXIV-es törvény előírásait. E szerint a párhuzamos jogviszonyok keretében végzett egészségügyi tevékenységek összeszámítására vonatkozó új rendelkezéseket, amely az egészségügyi dolgozók pihenéshez való jogát szem előtt tartva napi 12, illetve heti 60 órában korlátozza a különböző jogviszonyok keretében végezhető egészségügyi tevékenység idejét, illetve a munkáltató által elrendelhető és a dolgozó által önkéntesen vállalt többletmunka együttes időtartamát. A munkaadóknak heti 8 óra rendkívüli munkavégzés elrendelésére van lehetőségük. A többletmunkáért 150 százalékos munkabér jár, és ez szolgálati időnek is számít. A túlmunka növeli tehát a nyugdíj összegét is. A megemelt ügyeleti díjak fedezetére a költségvetésben 11 milliárd forintot különítettek el.

Szakértők szerint a munkaidő direktíva, illetve az Európai Bíróság ítéleteinek betarthatatlansága ellenére május 1-je után az orvosok perelhetik munkaadójukat, ha heti 60 óránál mégis többet dolgoznak.

Nagy András László

Európai Közösségek Bíróságának (Európai Bíróság) állásfoglalása

A luxemburgi székhelyű független testület biztosítja a közösségi jog egységes alkalmazását. Feladata a közösségi intézkedések, valamint a közösségi jog betartásának felügyelete, továbbá a közösségi jog értelmezése. A bíróság 15 bíróból áll, akiket a tagországok kormányainak egyetértésével választanak ki, megújítható hatéves időszakra. Ez a testület hozta meg az úgy nevezett SIMAP és JAEGER ítéleteket. Bár a két konkrét jogeset az egészségügyben keletkezett, az ítéletek és annak indoklása kiterjeszhető az összes készenléti jellegű munkakörben, illetve ügyeletet ellátó foglalkoztatottra.

A SIMAP ügy

A bírósági eljárás a spanyol orvosok szakszervezete (SIMAP) és a Valencia régió egészségügyi minisztériuma között folyt le. A régió háziorvosai érdekében indított kollektív per panasolta, hogy az orvosok által ügyeletben töltött idő nem számították munkaidőnek. Az Európai Bíróság az EU munkaidő direktívájára hivatkozva döntött. Eszerint a munkahelyen ügyeletben töltött idő munkaidő akkor is, ha pihenéssel telik. Ellenben ha az orvosnak csak elérhetőnek kell lennie, de nem köteles a munkahelyén tartózkodni, s így bármit tehet, nem tekinthető munkaidőnek.