
Fogalmi változások a munkaidő kapcsán az új munka törvénykönyvében

Zaccaria Márton Leó^{*}

1. Bevezető gondolatok

2012 július 1-jén hatályba lépett Magyarországon az új Munka törvénykönyve, vagyis a 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.).¹ Ez a jogszabály egy viszonylag hosszú és nem ritkán komoly nehézségeket és ellentmondásokat generáló folyamat eredményeképpen született meg,² ami persze érthető is a nevezett jogterület összetettségét és fontosságát szem előtt tartva. Az új szabályozást ugyanakkor nagyon nehéz kellő szakszerűséggel és komplex módon értékelni most még, hiszen amellett, hogy a törvény nyíltan egy olyan új irányvonal mellett foglal állást, ami a munkajogi struktúrát jelentős mértékben átformálja,³ a szabályok jelentős részének tényleges tartalma majd csak akkor fog előttünk kikristályosodni, amikor kellő mennyiségű kúriai (korábban legfelsőbb bírósági) ítélet áll rendelkezésünkre a neuralgikus kérdések tárgykörében.⁴ Vagyis néhány hónappal a törvény hatályba lépése után is jóformán csak „találgatni” lehet a tekintetben, hogy mik is azok a változások pontosan, amelyekről már a munkajogi rekodifikáció kezdete óta hallani lehet.

Mindennek ellenére a munkajogi szabályanyag sajátosságaira és arra is tekintettel, hogy napjaink gazdasági és szociális helyzetében kiemelt jelentősége van a munka- és szociális jogi tárgyú normáknak, szükséges az új Mt-t egyik oldalról alapos elemzés tárgyává tenni, másik oldalról pedig kritikai szempontokat is alapul véve úgy közelíteni hozzá, hogy az érdemi kutatómunka eredménye

^{*} PhD-hallgató, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar; Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék.

¹ A törvény bizonyos rendelkezései – a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályai, a szabadságra és a távolléti díj számítására vonatkozó részben új szabályok – csak 2013. január 1-jén léptek hatályba elsődlegesen jogpolitikai és jogalkalmazási okból.

² Prugberger Tamás: *Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel*, Miskolc, Novotni, 2012, 275-291. o.

³ Ez nem más, mint a munkajog direkt és nyílt magánjogiasítása, ami egyik oldalról megjelenik az Mt. egyes szabályainak szintjén, de ugyanígy abban az újszerű kapcsolatrendszerben, amelyben a Polgári Törvénykönyv immáron az Mt. háttérjogszabályává vált.

⁴ Ez értelemszerűen valamennyi jogterület mindenkor átfogó reformjára igaz, de a munkajogi szabályok helyes értelmezése fokozottan igaz volt az elmúlt időszakban, hogy a Kúria (korábban Legfelsőbb Bíróság) Munkaügyi Kollégiumának állásfoglalásai érdemben alakították a munkajog arculatát (lásd például: MK 25., MK 29., MK 95., MK 170.).

legalább valamiféle prognózis legyen a munkajogi szabályok jövőjére nézve. Abban ugyanis nincs különösebben vita a szakirodalmi álláspontok között, hogy a Munka Törvénykönyve sok kérdésben olyan alapvető változásokat hozott – és hoz –, amelyek a munkaviszony alanyainak státuszát és mozgásterét alapjaiban fogják újradefiniálni a magyar munkajog elkövetkező korszakában.⁵

Álláspontom szerint az egyik ilyen terület a munkajogi szabályanyagban belül mindenképpen a munkaidőt érintő szabályrendszer, ugyanis a munkajogi szabályozás kialakulása óta az egyik olyan kérdéskörnek számít ez, amely nagy érdeklődésre tart számot munkavállalók, munkáltatók, illetőleg a munkajogászok részéről egyaránt. Ennek oka elsődlegesen az, hogy a munkajogviszonyok egyik olyan tartalmi eleme ez, amely alapjaiban befolyásolja a munkavállaló munkakörülményeit, illetőleg a munkáltató tevékenységét is, hiszen nagy vonalakban meghatározásra kerül az, hogy a munkáltató az általa igénybe vett munkaerőt milyen mértékben és módon tudja hasznosítani, vagyis, hogy mennyi teljesítendő munkaidőt írhat elő, és azt milyen módon oszthatja be.

A következő néhány oldalban röviden áttekintem azokat a főbb csomópontokat az Mt-ben, amelyek a munkaidő szabályozására vonatkoznak azzal, hogy a korábbi törvény nyomán kialakult bírói gyakorlatra is tekintettel leszek abban a vonatkozásban, hogy az új szabályok tényleges alkalmazhatóságát tisztán láthassuk. Ezen túlmenően a 2003/88/EK irányelvnek való megfelelést is vizsgálom. A tanulmányban a terjedelmi korlátokra tekintettel elsősorban három olyan fogalmat vizsgálom a megváltozott jogi környezetben, amelyek alapjaiban határozzák meg a munkaidőre vonatkozó szabályok arculatát.

2. A munkaidő koncepciója

Szükségeselem tartom tehát áttekinteni a munkaidőről szóló szabályozás új fogalmi katalógusának – 86-91. § – néhány elemét, tekintettel arra, hogy a törvényjavaslat indokolása is rámutat arra, hogy amellett, hogy a munkaidőre vonatkozó szabályok újraszabályozása több szempontból is szükséges volt, az egyik legfőbb motiváció az volt a jogalkotó számára, hogy könnyebben alkalmazhatóbbá, átláthatóbbá tegye a fogalmi struktúrát.⁶ Ennek szellemében azt mondhatjuk, hogy a fogalommagyarázat valóban szélesebb körű, helyenként pedig pontosabb lett, ugyanakkor számos olyan kérdés merül fel az új fogalmak kapcsán, amelyeket érdemes szisztematikusan áttekinteni. Külön érdekesség az újraszabályozásban az, hogy a korábban már említett 2003/88/EK irányelv is tartalmaz egy átfogó katalógust azon fogalmakról, amelyek ismerete feltétlenül szükséges a releváns normák hatékony alkalmazásához.

Maga a fogalmi rendszer egyébiránt nem változott jelentős mértékben, vannak fogalmak, amelyek változatlanok maradtak (munkaidő), vannak, amelyek

⁵ Elég például az általában elvárhatósági klauzulára, a kárfelelősségi szabályok újragondolására, vagy akár a kollektív munkajog bizonyos intézményeinek érdemi változásaira gondolni.

⁶ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről és a javaslat részletes indokolása, http://www.mkogy.hu/internet/plsql/ogy_irom.stat_besz_jel?P_CKL=39&P_FOTIP=T (2012.03.04.), 142-143. o.

átalakultak legalább megközelítésben (megszakítás nélküli tevékenység), esetleg kibővültek (idényjellegű munkatevékenység), vannak azonban olyanok is, amelyek első ránézésre nem teljesen kézenfekvő módon kerültek átfogalmazásra (többműszakos munkáltatói tevékenység), illetve találunk újakat is (előkészítő és befejező tevékenység), valamint néhány fogalom el is tűnt a jogszabályból (délutáni műszak). Mindennek az a magyarázata, hogy a jogalkotói szándék az egyszerűsítés és a könnyebb áttekinthetőség mellett az is volt, hogy az irányadó joggyakorlatnak, illetve az uniós standardoknak megfelelően kerüljön kidolgozásra a munka- és pihenőidő rendszere az új munkajogi kódexben. Nem túlságosan előreszaladva előzetesen kijelenthető, hogy az új Mt. számos helyen meg is tud felelni ezen elvárásoknak, néhány ponton azonban komoly hiányosságok is kimutathatók.

A 86. § (1) bekezdése szerint tehát változatlan maradt a munkaidő fogalma, vagyis munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. E fogalommal összefüggésben két fontos kérdést kell megvizsgálnunk a következők szerint.

Tekintettel arra, hogy a (2) bekezdés rögtön ez után definiálja az előkészítő és befejező tevékenység fogalmát, azt látjuk, hogy a jogalkotó egyértelművé kívánja tenni azt a szoros egységet, ami a munkaidő egyes elemei között áll fenn.⁷ Vagyis a munkaidő fogalma úgy teljes a magyar munkajogban, hogy gyakorlatilag az (1) és a (2) bekezdést együtt olvassuk, még akkor is, ha jogtechnikailag indokolt külön bekezdésben részletezni ezen tevékenységek fogalmát. A jogalkotói szándék egyértelmű a tekintetben, hogy a joggyakorlat által kimunkált szabályt törvényerőre emelje annak ellenére, hogy ilyen fogalmi elemmel az irányelvben nem találkozunk. Mindennek valószínűleg az a magyarázata, hogy a hazai jogalkotó koncepciója szerint így tehető teljessé a munkaidő meghatározása, ugyanis ha a jogszabály külön nem nevesítené ezeket a részfeladatokat, részkötelezettségeket, akkor nem volna teljesen egyértelmű, hogy ezek hogyan számítanak bele a munkaidőbe.⁸ A törvényjavaslat indokolása is megemlíti, hogy ezek a tevékenységek nem tartoznak a munkavállaló munkakörének lényegi elemei közé,⁹ de ezek nélkül nehezen vagy egyáltalán nem lennének teljesíthetők az egyéb kötelezettségek. Álláspontom szerint egyet kell értenünk ezzel a felvetéssel, azzal a kiegészítéssel, hogy bár ezek a munkatevékenységek valóban jól elkülöníthetők az esetek többségében a tényleges munkavégzéstől, mégis azt lehet mondani, hogy ezek rendszeres és szokásos teljesítése érdemben ugyanúgy munkaköri feladatnak számít.¹⁰

⁷ A munkaidő elemeinek kapcsán lásd: EBH 2011. 569, BH2009. 335, OptiJus Elektronikus Jogi Adatbázis.

⁸ Hozzá kell azonban tenni, hogy ezek a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségéből vezethetők le.

⁹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről és a javaslat részletes indokolása, http://www.mkogy.hu/internet/plsql/ogy_irom.stat_besz_jel?P_CKL=39&P_FOTIP=T (2012.03.04.), 142. o.

¹⁰ Vagyis ha ezeknek nem tenne eleget a munkavállaló, akkor nem teljesítené szerződés szerűen, vagyis kötelezettségzegési helyzet keletkezne az ő oldalán.

Ennek megfelelően a törvény szerint előkészítő és befejező tevékenység alatt minden olyan feladat ellátást kell érteni, amelyeket a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan szokás szerint és rendszeresen végez, még hozzá külön utasítás nélkül. E fogalom-meghatározás jól összegzi az ilyen jellegű tevékenységek lényegét, ugyanis rögzíti, hogy ez is lényegében valamilyen feladatellátásnak minősül, vagyis ezek akár a munkavállaló munkakörében – feladatkörében – is szerepelhetnek. A fogalom azonban korlátozást is tartalmaz, ugyanis könnyen parttalanra válhatna a szabály akkor, ha a munkavállaló valamennyi tevékenysége körében előírná ezt a kötelezettséget. Ennek megfelelően kizárólag a munkakörhöz tartozó feladatokat sorolja ide, aminek azért van jelentősége, mert így gyakorlatilag ezek a tevékenységek a munkaköri leírásban foglaltak kiegészítő tevékenységének minősülnek. Logikus ez, mert a munkavállalónak a munkakörébe tartozó feladatokat alapvető kötelezettsége teljesíteni, márpedig ha ezek teljesítéséhez szükséges eleget tennie ezeknek a további követelményeknek, akkor mindenképpen helyes és pontos ez a meghatározás. A szokás szerint és rendszeresen történő feladatellátás pedig azt jelenti jelen esetben, hogy az ilyen tevékenységek nagy részénél gyakorlatilag a munkavállalók „maguktól is tudják”, hogy mit kell tenniük, vagyis szerves részét képezi a munkavégzésnek az ilyen természetű feladatok összessége. Hozzá kell azonban tenni, hogy vita merülhet fel abban az esetben, ha ezen tevékenységek ellátása a munkavégzés során rendszeresen ismétlődően ugyan, de nem szokás szerint történik, hanem mondjuk csak az esetek jelentős részében. Véleményem szerint abból kell kiindulni egy ilyen esetben, hogy az érintett előkészítő vagy befejező tevékenység nélkül teljesíthető-e egyáltalán úgy az adott feladat, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Ha igen, akkor nem szükséges a munkaidő részének tekinteni, ha viszont nem, akkor mindenképpen meg kell felelni az (1) és (2) bekezdés szerinti főszabálynak. Végül megjegyzem, hogy a korábban bemutatott fogalmi elemeken túlmenően különös jelentősége van annak, hogy az ilyen jellegű tevékenységeket a munkavállalónak külön utasítás nélkül kell elvégeznie. A munkajogviszonyban a munkavállalónak sajátos módon, nem önállóan kell munkát végeznie,¹¹ ami a munkajogviszony egyik legkülönlegesebb minősítő jegye. Mindez megjelenik abban is, hogy a munkavállaló jogi helyzete és jogállása úgynevezett függőségi helyzetként írható le, hiszen a munkáltató a jogviszonyt átható szigorú hierarchiában vitán felül a munkavállaló fölött áll.¹² Ennek pedig az egyik legfőbb megnyilvánulása a gyakorlatban a munkáltató széleskörű utasításadási joga, ami értelemszerűen kiterjed az egyes munkafeladatokra, tevékenységekre is. Sőt, a munkáltatónak nemcsak joga, hanem egyidejűleg kötelezettsége is a munkavállalót szakszerű utasításokkal ellátni, tekintve, hogy ez beletartozik a foglalkoztatási kötelezettségébe.¹³ Következésképpen a munkaviszony belső logikája azt diktálná,

¹¹ Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és a jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében, *Jogtudományi Közlöny*, 68 (2013) 1., 1-14. o.

¹² Kiss György: Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi kialakításának szükségessége, *Jogtudományi Közlöny*, 63 (2008) 2., 70-81. o.

¹³ Bíró Noémi – Nadas György – Rab Henriett – Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: *A munka törvénykönyvének kommentárja*, OptiJus Elektronikus Jogi Adatbázis, 51. §.

hogy a munkavállalónak ez a fajta tevékenysége – amit tehát külön utasítás nélkül köteles elvégezni – nem számít a szó szoros értelemben vett munkatevékenységnek, tekintve, hogy utasítás nélkül történik. A törvény azonban – helyeselhető módon – elsősorban az irányadó ítélkezési gyakorlatra tekintettel¹⁴ deklarálja, hogy az előkészítő és befejező tevékenységeket kifejezetten utasítás nélkül kell foganatosítani. A kör ezzel bezárult, ugyanis a szokás szerint specifikus utasítás nélkül végzett tevékenység is vitán felül munkatevékenységnek minősül.¹⁵

A munkaidő fogalmával kapcsolatban a másik tényező, amire mindenképpen fel kell hívni a figyelmet, nem más, mint az irányelvnek való megfelelés vizsgálata. Ez a kérdés azért bír különös jelentőséggel, mert többen is az 1992-es Mt. munkaidőre vonatkozó szabályainak körében az egyik legfőbb hiányosságnak azt tartották, hogy az irányelv jóval tágabban, ugyanakkor jogalkalmazási szempontból logikusabban tartalmazza ezt a fogalmat.¹⁶ Az irányelv szerint ugyanis munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak megfelelően.¹⁷ Vagyis a korábban már érintett rendelkezésre állási kötelezettséget munkaidőként határozza meg az irányelv,¹⁸ hiszen kiindulópontja az, hogy a munkavállaló főkötelezettségei nehezen választhatók el egymástól. Ennek nagy jelentősége van például az ügyelet és a készenlét esetén, de mindez annak ellenére, hogy a magyar törvényben törvényszöveggént nem szerepel, a joggyakorlatban mégis megjelenik.¹⁹ Jól látható tehát, hogy a magyar munkajog logikája szerint a munkavégzésre előírt időbe eleve bele kell érteni a rendelkezésre állást, tekintve, hogy a munkavállaló jogállását alapvetően meghatározó főkötelezettségként tekint erre a jogszabály.

Ugyanakkor kritikai oldalról szemlélve ezt a fogalmi hiányosságot (?) látni kell azt is, hogy a munkavállalói jogvédelem szempontjából mégis előnyösebb lenne külön nevesíteni azt az esetet, amikor tehát a munkavállaló tényleges munkavégzési tevékenység hiányában áll a munkáltató rendelkezésére. Látszik ugyanis, hogy az előkészítő és befejező tevékenységek ilyen módon történő meghatározásával a jogalkotó figyelemmel van ugyan a rendelkezésre állási

¹⁴ Lásd ebben a körben: EBH2005. 1235, BH2005. 102, BH2004. 389, OptiJus Elektronikus Jogi Adatbázis.

¹⁵ Mindez visszavezethető arra a tényezőre is, hogy a munkavállalónak rendelkezésre állási kötelezettsége alatt is munkára képes állapotban kell lennie a célból, hogy bármikor munkát végezhesen ezen időtartam alatt. Vagyis ezek a sajátos kötelezettségek értelmezhetők a rendelkezésre állási kötelezettség különös megnyilvánulásaiaként is.

¹⁶ Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Budapest, CompLex, 2006, 329-330. o.

¹⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i 2003/88/EK irányelve amunkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 299., 2003.11.18., 9-19. o.), 2. cikk 1. pont, <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=286859:cs&lang=hu&list=286859:cs,&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte> (2013.03.03.).

¹⁸ Prugberger Tamás: *Az európai munkajog vázlata*, Lícium-Art, Debrecen, 2007, 71-72. o.

¹⁹ A következő esetekben például kimondta a Kúria, hogy a rendelkezésre állási kötelezettség olyan alapvető eleme a munkajogviszonynak, hogy annak megléte nélkül munkaviszony gyakorlatilag nem is állhat fenn: BH2009. 220, BH2006. 95, BH2005. 102, BH1999. 429, OptiJus Elektronikus Jogi Adatbázis.

kötelezettség jelentette specialitásra, másfelől azonban a szabályozás metodikája a munkaidő behatárolása, jól körülírható korlátok közé szorítása felől közelít.²⁰

E vonatkozásban utolsóként kell megemlíteni az Mt. 86. § (3) bekezdését, amely még tovább igyekszik pontosítani a munkaidő fogalmát azáltal, hogy a korábbi szabályozással részben összhangban meghatározza, hogy mely időtartamok nem minősülnek munkaidőnek. Minderre azért van szükség, mert egyik oldalról a gyakorlatban sok problémát szokott okozni ezen időtartamok minősítése,²¹ másik oldalról pedig azért, mert a jogalkotói szándékkal összhangban ily módon pontosabban körül lehet határolni a tényleges munkaidő időtartamát. A törvényjavaslat indokolása is kimondja,²² hogy a munkaközi szünet csak abban az esetben képezi a munkaidő részét, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakörben²³ dolgozik, hiszen ebben az esetben jellemzően a munkaközi szünet kiadása nem a munkavégzés megszakításával történik, hanem gyakorlatilag a munkavégzés és rendelkezésre állás időtartama alatt. Vagyis főszabály szerint a munkaközi szünet nem része a munkaidőnek, aminek elméleti alapja többek között az irányelvben is megtalálható. Az Mt. 103. § (4) bekezdése ugyanis világosan kimondja, hogy a munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni, ennek a háttere pedig az irányelv pihenőidőre vonatkozó részében található.²⁴ Az irányelv ugyanis – hasonlóan az Európai Unió Bíróságának e tárgykörben megszületett ítéleteihez²⁵ – határozottan foglal állást abban a kérdésben, mely szerint milyen viszonyban áll egymással a munkaidő és a pihenőidő.²⁶ Pihenőidőnek tekinti azt az időt az irányelv, amely nem minősül munkaidőnek, vagyis minden olyan időtartamot, amely során a munkavállaló nem kötelezett munkavégzésre és rendelkezésre állásra. Fontos tehát, hogy az irányelv élesen elválasztja egymástól a munkaidőt és a pihenőidőt, hiszen alapelvnek tekinti, hogy a munkaidő és a

²⁰ Vagyis a cél egyértelműen az, hogy könnyebben meghatározható legyen az az időtartam, ami beleszámít a munkaidőbe, ezzel is megkönnyítve a felek helyzetét a szerződészerű teljesítésre nézve.

²¹ Például: BH2009. 335, OptiJus Elektronikus Jogi Adatbázis.

²² 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről és a javaslat részletes indokolása, http://www.mkogy.hu/internet/plsql/ogy_irom.stat_besz_jel?P_CKL=39&P_FOTIP=T (2012.03.04.), 142. o.

²³ Az Mt. 91. §-a szerint készenléti jellegű a munkakör akkor, ha a munkavállaló a feladatainak jellege miatt hosszabb időszak alapulvételeivel – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár. Ez alapján tehát indokolt, hogy az ilyen speciális esetekben a munkaközi szünet a munkaidő részét képezze.

²⁴ Az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i 2003/88/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 299., 2003.11.18., 9-19. o.), 3-7. cikk, <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=286859:cs&lang=hu&list=286859:cs,&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte> (2013.03.03.).

²⁵ Lásd például: a Bíróság C-151/02.sz., Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger ügyben 2003. szeptember 9-én, C-241/99.sz., CIG kontra Servicio Galego de Saúde ügyben 2001. július 3-án és a 303/98.sz., SIMAP kontra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana ügyben 2000. október 3-án hozott ítéletét a rendelkezésre állás és a tényleges munkavégzés viszonyáról, www.curia.europa.eu (2013.03.03.).

²⁶ Pihenőidő alatt a pihenőidők valamennyi fajtáját érteni kell, így ebbe értelemszerűen a munkaközi szünet is beletartozik. A magyar fogalomhasználat szerinti munkaközi szünetre vonatkozó szabályok egyébként összhangot mutatnak az irányelvvvel.

pihenőidő egyidejű fennállása fogalmilag kizárt.²⁷ Az előző Mt-ben gyakorlatilag ugyanez a szabály szerepelt,²⁸ így az új Mt. érdeme ezen a ponton mindenképpen a pontosítás. Nem számít munkaidőnek a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés a helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyre történő utazás időtartama sem az új Mt. szerint, mely szabály jelenléte szintén indokolt, és jól egészíti ki a korábban részletezett fogalmat, ugyanis ezen időtartamokban nem történik munkavégzés, mint ahogyan előkészítő vagy befejező tevékenységről sem beszélhetünk. A törvényjavaslat indokolása e helyütt megemlíti, hogy amennyiben ez az utazás már a beosztás szerinti munkaidő alatt történik, akkor természetesen beszámít a munkaidőbe, vagyis nem egyfajta kivételnek, hanem sokkal inkább munkatevékenységen kívüli cselekménynek kell ezt tekinteni.

3. A „több műszakosság” problematikája

A második fogalom, amivel jelen tanulmányban foglalkozni kívánok, a műszakok, illetőleg a műszakos – több műszakos – tevékenységhez, munkavégzéshez kötődik. A gyakorlatban²⁹ régóta visszatérő probléma a magyar munkajogban, hogy mit is kell műszaknak tekinteni, illetve, hogy a műszakos munkaidő-beosztás alapjául szolgáló többműszakos munkáltatói tevékenység milyen jellemzőkkel bír ténylegesen. Ennek szellemében a jogalkotó úgy döntött, hogy újradefiniálja ezt a fogalmat, és megkísérli új alapokra helyezni ennek a fajta munkatevékenységnek a munkaidőre vonatkozó szabályanyagát. Ez meg is valósult az új törvényben, azonban ez az egyik olyan pont az új kódexben, amelyet sok kritika ér mind a jogtudomány, mind pedig a gyakorló jogászok részéről.

Az Mt. 90. § b) pontja szerint több műszakos a munkáltató tevékenysége, ha a tevékenység tartama hetente eléri a nyolcvan órát. Vagyis a törvény további fogalmi elemet nem említ, így megállapítható, hogy az új munkajogi rendszerben minden olyan munkáltatói tevékenységet többműszakosnak kell tekinteni, amely hetente legalább nyolcvan órát vesz igénybe. E szerint a jogalkotó egyszerűsíteni, egységesíteni kívánta ezt a fogalmat, amit egyébiránt a törvényjavaslat indokolása is megerősít.³⁰ Az 1992-es szabályozás a következőképpen fogalmazott:

²⁷ Ez egyébként teljesen logikus, hiszen könnyen munkavállalói jogsérelemhez vezethetne az a fajta szabályozás, amely megengedné, hogy a munkavállaló „munkaidőben” tartson szünetet, hiszen ekkor nem volna teljesen egyértelmű, hogy ezen időintervallumban köteles-e teljesíteni a munkáltató utasításait, vagy sem.

²⁸ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről:
<http://www.opten.hu/loadpage.php?dest=OISZ&twich=301872&srcid=ol7230&tvalid=2012.3.1.#sid256> (2013.02.03.), 117. § (1) bek. a).

²⁹ Elsődlegesen a pótlékfizetéssel összefüggésben merülnek fel ezek a kérdések, amelyek tárgyalására e cikk keretei között nem kerül sor.

³⁰ Hozzáteszem, hogy az indokolás ezen a ponton nem teljesen egyértelmű, ugyanis mindössze azt emeli ki érdemi újtásként, hogy a törvény nincs többé tekintettel arra a tényezőre, hogy az adott munkatevékenységet ellátó munkavállalók ténylegesen váltják-e egymást, hanem mindössze a munkavégzés időtartamát tekinti irányadónak. Ilyen értelemben a meghatározás valóban egyszerűsödött, pontosabbá vált. Ebben a körben fel kell azonban hívni a figyelmet arra, hogy a gyakorlatban szükségszerűen bonyolultabb a műszakosság fogalmának tisztázása, vagyis annak

többműszakos a munkarend, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét, és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket.³¹ Rögtön észrevehetjük tehát, hogy a két fogalom érdemben különbözik egymástól, tekintve, hogy az új szabály esetében gyakorlatilag egyetlen feltételt állapít meg a jogszabály, míg a korábbi normaszöveg két, a gyakorlati értelmezés alapján inkább három konjunktív feltételt határozott meg.

A korábbi szabályozás esetében a helyzet látszólag egyszerű, ugyanis a konjunktív feltételek egymással szoros összefüggést mutatnak, viszont a szabályozás kiindulópontja kétségkívül a munkavállalói tevékenység. Ez a fajta értelmezés viszonylag jól alkalmazhatónak bizonyult az elmúlt néhány évben, ugyanakkor az igazsághoz hozzátartozik, hogy számos jogértelmezési nehézséget is generált.³² Ilyen értelemben tehát indokolt volt az újrafogalmazás, ugyanakkor két elméleti – egyben gyakorlati – problémára felhívom a figyelmet.

Fontos fogalmi, egyben megközelítésbeli változás a jogszabályban, hogy a korábbi megszakítás nélküli munkarend, több műszakos munkarend és idénymunka helyett immáron munkáltatói tevékenységet említ,³³ nem pedig munkarendet. Mindez összhangot mutat az Mt. 96. § (1) bekezdésével, amely a munkáltató által egyoldalúan meghatározott munkaidő-beosztást munkarendnek nevezi.³⁴ A törvényjavaslat indokolása is rögzíti, hogy el kell különíteni egymástól a munkarendet és a munkáltatói tevékenységet, ugyanis előbbi gyakorlatilag az utóbbihoz igazodik – igazodhat –, és nem fordítva. Így logikailag visszafelé kell gondolkodni a korábbiakhoz képest, ugyanis míg 2012. július 1-je előtt a törvény *ex lege* határozott meg bizonyos munkaidő-beosztási formát – vagyis munkarendet – a munkáltató speciális tevékenységéhez igazodóan, addig az új jogszabály meghatározza annak a feltételeit, hogy mikor minősül egy munkáltató tevékenysége speciálisnak. Vagyis tisztán látszik a szándék arra nézve, hogy a jogalkotó az egyes jogintézmények elnevezései között is oly módon tegyen élesen különbséget, hogy egy adott munkáltató sajátos tevékenységét véletlenül se lehessen összemosni az ott alkalmazandó munkarenddel. Ez a fajta megközelítés álláspontom szerint helyeselhető, ugyanakkor éppen a műszakosság fogalma az, amelyet jóval érzékenyebbnek tartok egy ilyen direkt újraszabályozással összefüggésben.

Ugyanis a másik kritikai észrevételem kapcsán felvetem, hogy a több műszakos tevékenység fogalmát célravezetőbb lenne szorosabb összhangban meghatározni az irányelv fogalmi rendszerével a következők szerint. Az irányelv saját belső

megállapítása, hogy az adott munkatevékenység esetén jár-e *ex lege* bérpótlék a munkavállalónak. Ebben a körben lásd például: EBH2009. 1987, EBH2006. 1539, EBH2005. 1345, OptiJus Elektronikus Jogi Adatbázis.

³¹ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről:

<http://www.opten.hu/loadpage.php?dest=OISZ&twhich=301872&srcid=ol7230&tvalid=2012.3.1.#si256> (2013.02.03.), 117. § (1) bek. e).

³² Ebben a körben lásd például: EBH2009. 1987, EBH2006. 1539, EBH2005. 1345, OptiJus Elektronikus Jogi Adatbázis.

³³ Utóbbi esetben tehát az Mt. 90. § c) pontja idényjellegű munkáltatói tevékenységet említ.

³⁴ Ilyen világos munkarend-definíció nem szerepelt az 1992-es Munka Törvénykönyvében.

logikájának megfelelően³⁵ külön definiálja a váltott műszakban végzett munkát és a váltott műszakban dolgozó munkavállalót. Ennek jelentősége abban áll véleményem szerint, hogy az így végzett munkatevékenység meghatározása nem biztos, hogy kellő garanciát nyújt a munkavállaló oldalán arra nézve, hogy őt az érintett tagállami joggyakorlat ténylegesen műszakban foglalkoztatott munkavállalónak fogja-e minősíteni, így indokolt az érintett munkavállalói csoport egyidejű körülhatárolása is. Az irányelv szerint váltott műszakban végzett munka³⁶ 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. Látszik tehát, hogy ha az irányelvet hívjuk segítségül a régi és az új szabály értelmezésekor, akkor egyértelműen az 1992-es normaszöveg áll közelebb az irányelvi dogmához, még akkor is, ha az imént leírt fogalom elsőre kissé „homályosnak”, túl sok látszólag különböző feltételt összekovácsolónak hat is az igen szűkszavú, ellenben lényegre törő új magyar szabály mellett. Váltott műszakban dolgozó munkavállalónak pedig az minősül az irányelv szerint, akinek munkarendje váltott műszak része. Jól látható tehát, hogy az irányelv elvárja, hogy a tagállami szabályok csak akkor rendeljék a műszakban dolgozókra vonatkozó különös szabályokat alkalmazni egy munkavállalóra, ha annak munkarendje beilleszthető a váltott műszakban végzett munkafolyamatba.

Érdemes megfigyelni, hogy az irányelv nem a „több” műszak koncepciójából indul ki, hanem kifejezetten a munkavállaló tevékenységéből, vagyis abból, hogy ténylegesen egymást közvetlenül váltva végezzenek munkát. Ezzel az iránnyal nem mutat összhangot az új Mt. koncepciója még akkor sem, ha az indokolás nem teljesen egyértelmű módon kimondja, hogy a műszak fogalmát nem időtartam, hanem munkavállalói csoport alapján definiálja.³⁷ Hozzáteszi azt is, hogy nincs jelentősége annak, hogy egymást váltják-e vagy sem a munkavállalók, mindössze annak, hogy tevékenysége során a munkáltató egy munkanapon belül több munkavállalói csoportot foglalkoztat különböző időszakokban. Álláspontom szerint ez utóbbival csak félig lehet egyetérteni, ugyanis nagy luxusnak tartom az új munkajogi kódex részéről, hogy az irányelv váltott munkatevékenységre vonatkozó klauzuláját ilyen nyíltan ignorálja még akkor is, ha a meghatározás második részének helyességével egyet kell értenünk.³⁸

³⁵ Tekintve, hogy a 2. cikk 3. és 4. pontjában előbb meghatározza az éjszakai idő, majd pedig az éjszakai munkát végző munkavállaló fogalmát.

³⁶ Az irányelv terminológiájával „*shift work*” és „*shift worker*”, „*Schichtarbeit*” és „*Schichtarbeiter*”, valamint „*travail posté*” és „*travailleur posté*”, vagyis a magyar fordítás jól adja vissza a váltott műszak összetételben a „váltott” (vagyis váltásban, váltásos módon dolgozó) szó eredeti szöveg szerinti jelentéstartalmát.

³⁷ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről és a javaslat részletes indokolása, http://www.mkogy.hu/internet/plsql/ogy_irom.stat_besz_jel?P_CKL=39&P_FOTIP=T (2012.03.04.), 143. o.

³⁸ Bizonyos megközelítésben azonban e tekintetben is gyakorolható kritika, ugyanis a törvényjavaslat indokolása alaposabb eligazítást ad az alkalmazandó szabályok tényleges tartalmáról, mint maga a normaszöveg, tekintve, hogy a 90. § b) pontjából csak implicit módon vezethető le az, hogy a

Megemlítem továbbá azt is, hogy a jogalkalmazás szempontjából is kiemelt jelentősége lehetne annak, hogy az irányelv szerint ez egy sajátos munkaszervezési módszernek számít,³⁹ aminek a napi vagy heti bontásban eltérő időben történő munkavégzés miatt van kiemelt jelentősége. Hiba lenne a munkavégzési módszert a magyar terminológiában korábban használt munkarenddel azonosítani, azonban lényege nem áll ettől messze. Vagyis összegezve az itt leírtakat úgy látom, hogy a több műszakos munkarend meghatározás – különös tekintettel az irányelvben foglaltakra – helytálló lehetne azzal a kiegészítéssel, hogy az új szabályozás legnagyobb hibája nem az, hogy nem munkarendnek, hanem munkáltatói tevékenységnek tekinti ezt a továbbiakban.

4. A munkaidőkeret és az elszámolási időszak sajátos párhuzamossága

A munkaidőkeret alkalmazása a hazai gyakorlatban elterjedtnek számít,⁴⁰ főként azért, mert ez a fajta speciális munkaidő-beosztási – vagy munkaidő-megállapítási – forma alaphelyzetben mind a munkáltatóra, mind pedig a munkavállalóra nézve kedvező és kellő mértékben rugalmas megoldás lehet. Lényegét röviden az Mt. 93. § (1) bekezdése határozza meg, e szerint ugyanis a munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja. Ez alapján tehát a munkavállaló által ledolgozandó munkaidő egy adott hosszabb periódusban kerül meghatározásra, megnyitva ezzel a munkáltató számára az egyenlőtlen, egyben rugalmas munkaidő-beosztás nyújtotta lehetőségeket.⁴¹

A munkaidőkeret szabályozásának lényegi elemei nem változtak, azonban az új Mt. sok tekintetben a gyakorlati tapasztalatok nyomán felmerült igényeket igyekszik szem előtt tartani. Ennek megfelelően az 1992-es törvény szűkszavú szabályozásához képest⁴² a (2) bekezdés meghatározza azt a szempontrendszert, amely alapján meg kell határozni a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő mértékét. Ennek jelentősége abban áll, hogy a gyakorlati alkalmazás során ez sok esetben adott vitára okot a feleknek az elmúlt években.⁴³ A norma így pontosabb és egyértelműbb lett, ugyanis e szerint a munkaidőkeret tartama – alapesetben tizenhat hét vagy négy hónap – a napi munkaidő (főszabály szerint változatlanul nyolc óra) és az általános munkarend alapul vételével kerül meghatározásra. Ez

munkáltató munkatevékenységének különleges volta miatt több, egymástól elkülöníthető munkavállalót, vagy munkavállalói csoportot alkalmaz ugyanazon tevékenység ellátására.

³⁹ Az irányelvben „method of organising work”, „Form der Arbeitsgestaltung”, vagy „mode d'organisation du travail”.

⁴⁰ Nincs ez másként az Európai Unió más tagállamaiban sem. Lásd: Prugberger: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog* 338-339. o.

⁴¹ Bizonyos értelemben a munkaidőkeret egy speciális munkaidő-beosztási formának tekinthető annak ellenére, hogy az Mt. erre nem utal.

⁴² 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről:

<http://www.opten.hu/loadpage.php?dest=OISZ&twich=301872&srcid=ol7230&tvalid=2012.3.1.#sid256> (2013.02.03.), 118/A. §.

⁴³ Lásd: EBH2005. 1251, BH2010. 223, BH2005. 262, OptiJus Elektronikus Jogi Adatbázis.

utóbbi fogalom szintén új a törvényben, ugyanis a munkaidő-beosztás körében⁴⁴ mondja ki a törvény, hogy a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani. Ez utóbbi meghatározás takarja az általános munkarend fogalmát, amely tehát szintén újdonság az Mt-ben. Fontos megemlíteni tehát, hogy az általános munkarend annak nyilvánvaló funkciója mellett⁴⁵ egyfajta mérőegységként is szolgál, többek között éppen a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő mértékével összefüggésben.

A IV. pontban megjelölt cím másik elemére, vagyis az elszámolási időszakra rátérve a következőt látjuk. Ez a bizonyos sajátos kettősség vagy párhuzamosság inentől kezdve tisztázásra vár, ugyanis a jogszabály kissé megtévesztően fogalmaz, valamint a törvényjavaslat indokolása sem teljesen egyértelmű ezen a ponton. Mindez ezért bír különös jelentőséggel, mert egyik oldalról az elszámolási időszak és a munkaidőkeret alkalmazása is kifejezetten gazdaságélénkítő funkcióval kellene, hogy bírjon munkáltatói oldalon, így viszonyuk és tényleges tartalmuk tisztázása elengedhetetlen. Elszámolási időszakokkal egyébiránt az előző Mt-ben nem találkozhattunk, így nem lehetséges a korábbi normákkal való összehasonlítás.

Másik oldalról pedig éppen a 2003/88/EK irányelvnek való megfelelés miatt szükséges külön kitérni minderre, ugyanis a munkaidőkeret kapcsán a törvényjavaslat indokolása határozottan kijelenti, hogy a munkaidőkeret új szabályai megfelelnek az irányelvi elvárásoknak,⁴⁶ ráadásul egyúttal az alkalmazási igények is nagymértékben kerültek figyelembe vételre a törvényhely szövegezésekor. Az irányelvi elvárások az irányelv 16. cikkében kerülnek megfogalmazásra, ahol is az úgynevezett referencia-időszakokról⁴⁷ szól az irányelv. Ez alapján felhatalmazást kapnak a tagállamok arra, hogy a munkaidő szabályainak körében úgynevezett referencia-időszakot állapítsanak meg, amelynek mindössze a fontosabb korlátait – maximális időtartam, pihenőidők kiadása, stb. – határozza meg. A törvényjavaslat indokolása nyomán láthatjuk, hogy az Mt-ben szereplő elszámolási időszak egy sajátos munkaidő-beosztási formát jelöl, amelynek lényege az, hogy egyenlőtlenül lehessen beosztani a munkaidőt.⁴⁸ Az Mt. kimondja, hogy munkaidőkeret alkalmazása nélkül is be lehet úgy osztani az egy heti munkaidőt, hogy az erre a hétre eső munkaidőt a munkavállaló egy olyan hosszabb időszak alatt teljesítse a munkavállaló, amelyet a munkáltató számára meghatároz. Ezt a bizonyos hosszabb időtartamot nevezi a törvény elszámolási időszakként. Meghatározza továbbá azon szempontokat is, amelyek alapján ez a bizonyos időszak kijelölhető, ugyanis a 98. (1) bekezdés utolsó fordulata szerint az adott

⁴⁴ Mt. 97. § (2) bek.

⁴⁵ Miszerint deklarálásra kerül a munkaidő beosztásának főszabálya, amelytől természetesen el lehet térni bizonyos esetekben, így például a 97. § (3) bekezdése szerinti egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén.

⁴⁶ Hozzá kell azt is tenni, hogy bár korábban nem tértem ki rá külön, de a törvényjavaslat indokolása is kiemeli, hogy a munkaidőkeret szabályaival összefüggésben az Mt. 95. §-a jelentős újításként szabályozza azt a jogi helyzetet, amelyben a felek között fennálló munkaviszony megszűnik (vagy megszüntetésre kerül) a munkaidőkeret lejárta előtt. Ezen szabályok érdemi újításként álláspontom szerint valóban érdemben megkönnyíthető a felek közötti elszámolást.

⁴⁷ Az irányelvi terminológiával élve „reference periods”, „Bezugszeiträume” és „Périodes de référence”.

⁴⁸ Vagyis ez a beosztási forma a törvényjavaslat indokolása szerint az egyenlőtlen munkaidő-beosztás egyik – törvény által ajánlott – módzata.

hosszabb időszaknak az érintett héttel kell kezdődnie, vagyis azzal, amelyikre a teljesítendő egy heti munkaidő esik. Az egy hét alatt teljesítendő munkaidő mennyiségét pedig – részben hasonlóan a munkaidőkeretnél elmondottakkal – a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell meghatározni. Az elszámolási időszakban ezeken túlmenően gyakorlatilag a munkaidőkeret szabályait kell alkalmazni.

A fent nevezett sajátos kettősség azonban megnehezítheti e jogintézmény alkalmazását, ugyanis annak ellenére, hogy a törvényjavaslat indokolása deklarálja, hogy a munkaidőkeret és az elszámolási időszak között a döntő különbség az, hogy míg előbbi a munkaidő mennyiségének hosszabb időszak alapul vételével történő meghatározásában nyújt segítséget, addig az elszámolási időszak kizárólag egy adott időszak speciális munkaidő-beosztási szabályait jelöli ki. Ez az állítás részben mindenképpen igaz, hiszen a munkaidőkeretnél valóban eltérhet a mennyiség is, de alapesetben – szem előtt tartva a gyakorlati tapasztalatokat⁴⁹ – az látszik, hogy legalább ilyen hangsúlyos az a momentum is, hogy ez egyben egyenlőtlen munkaidő-beosztást is lehetővé tesz. Vagyis ebben a kontextusban az elszámolási időszak egy leegyszerűsített – a jogalkotói szándék szerint minden bizonnyal könnyebben alkalmazható – megoldási módszer a munkaidőkeret helyett. Ugyanakkor tisztán látszik, hogy alkalmazási köre is szűkebb, tekintve, hogy egy heti munkaidő beosztását teszi ilyen módon lehetővé.⁵⁰

A látszólag világos elhatárolás ellenére megtévesztő lehet azonban, hogy az irányelv referencia-időszakokról⁵¹ beszél, ami a magyar terminológiában az elszámolási időszak megfelelője, miközben referencia-időszakban nevezik általában más tagállamok jogrendszerében azt a hosszabb időszakot, amelynek alapul vételével megállapításra kerül a ledolgozandó munkaidő, illetőleg annak beosztása is.⁵² Vagyis az irányelvi terminológiától részben eltér az új Mt. fogalomhasználata, ami álláspontom szerint még nem lenne feltétlenül probléma, azonban a nem teljesen világos megkettőzés már sokkal zavaróbb lehet a gyakorlatban.⁵³ Következésképpen kijelenthető, hogy bár a jogalkotói szándék – a törvény és az indokolás szoros együttértelmezésével – kiolvasható az új struktúrából, mégsem tűnik ezen a ponton egyszerűbbnek, jobban alkalmazhatónak az Mt., mint elődje.

⁴⁹ Lásd például: BH2009. 120, BH2010. 2156, BH2006. 226, BH2000. 124, OptiJus Elektronikus Jogi Adatbázis.

⁵⁰ Természetesen semmi sem zárja ki azt, hogy a munkavállaló egy heti munkaideje rendszerint vagy legalább időszakosan visszatérően ilyen módon kerüljön beosztásra.

⁵¹ Az irányelv eredeti szövegében: „reference periods”, „Bezugszeiträume”, illetve „Périodes de référence”. Következésképpen a magyar terminológiában indokolatlannak tartom a referencia-időszak munkaidőkerettől eltérő fogalmát, mivel így elvesz a munkaidőkeret megnevezéséből az „időszak”, és az igencsak félreérthető „keret” szerepel helyette.

⁵² Prugberger Tamás: *Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel* 81-83. o.

⁵³ Érdemes megjegyezni, hogy a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályok tekintetében gyakorlatilag teljes mértékben egy megítélés alá esik a munkaidőkereten felüli, illetve az elszámolási időszak alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkavégzés (107. § c) pont). Ez bizonyos olvasatban újabb bizonyíték arra nézve, hogy az elnevezést, illetve az időtartamot leszámítva lényegében azonos, de legalábbis nagyon hasonló egymáshoz a két jogintézmény, ugyanis ez alapján mindkettő jelöl teljesítendő munkaidő-mennyiséget is, vagyis az indokolásban foglaltak csak részben helytállóak. Mindezzel együtt valóban látszik az elszámolási időszak fogalmán, hogy a hangsúly a beosztáson van, de ez fordított előjellel nem jelenik meg elég markánsan a munkaidőkeret szabályainál.

Természetesen ennek a követelménynek hosszabb távon minden további nélkül meg fog tudni felelni a jogszabály e vonatkozásban is, ehhez azonban az irányadó bírói gyakorlatnak mindenképpen világosan el kell tudni határolni egymástól ezt a két jogintézményt. Sőt, az irányelvvél való szorosabb összhang elérése érdekében egy esetleges koncepcionális átgondolás is indokolt lehetne.

5. Záró gondolatok – a fogalmak csapdájában

Látszik tehát, hogy a munkaidő szabályozásának körében megvalósult jogszabályi változások alapját az új fogalmi katalógus, illetve szemléletmód képezi. Ez természetesen helyes, hiszen a jogalkotónak kifejezetten célja volt az, hogy olyan keretek közé szorítsa ezen szabályanyagot, amely egyik oldalról könnyebben alkalmazható és értelmezhető, mint az előző, másik oldalról pedig mindkét fél érdekét azonos mértékben szolgálja. Az mindenesetre biztos, hogy az átláthatóság és markánsabb strukturáltság valóban munkáltatói és munkavállalói érdekeket egyaránt szolgál, ugyanakkor szükséges legalább ilyen mértékben az irányelvi normákat is figyelembe venni. Vagyis a hazai gyakorlati kívánalmaknak való megfelelés kényszere mellett az új Mt-t értelmezőknek fontos feladata lesz az, hogy az új szabályokat is a 2003/88/EK irányelvvél a lehető legnagyobb szinkronban interpretálják, még akkor is, ha a magyar munkajog számos ponton érdemben új, esetenként eltérő irányt vett. Márpedig a helyes jogalkalmazás fundamentumát kizárólag a pontos és következetes fogalomhasználat képezi. Jelen tanulmányban pedig megkíséreltem rámutatni arra, hogy helyenként az új fogalmak is további magyarázatra, kiegészítésre szorulnak azzal együtt, hogy a törvény céljainak nagyobb arányban tudnak megfelelni az itt érintett új szabályok.
