
EU-konform-e az Mt. szabályozása az Európai Unió Bírósága C-266/14. számú ügyben hozott ítélete tükrében vizsgálva?

Tománé Szabó Rita*

a címben hivatkozott bírósági ítélet ismertté válását követően felröppent a magyar médiában az a hír, hogy az uniós döntésre figyelemmel "baj van" a munkatörvénykönyvünk munkaidőre vonatkozó szabályozásával, ezért nem haszontalan megvizsgálni, hogy valós problémával állunk-e szemben.

1. Az Európai Unió Bírósága ítélete

Az Európai Unió Bírósága C-266/14. számú ügyben¹ (Tyco ügy) hozott ítéletének rövid tényállása a következő: A Tyco Integrated Security SL és a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA társaságok (továbbiakban: Tyco) a legtöbb spanyol tartományban lopásgátló biztonsági rendszerek üzembe helyezésével és karbantartásával kapcsolatos tevékenységet végeznek.

A Tyco munkavállalói lakások, illetve ipari és kereskedelmi létesítmények biztonsági berendezéseinek üzembe helyezését és karbantartását végzik meghatározott földrajzi területen (valamely tartomány egésze vagy egy része, esetleg több tartomány) ahová rendelték őket.

Kezdetben a Tyco regionális irodákat működtetett és munkavállalóinak a napi munkaidejét az irodába való megérkezésük időpontjától (átvették a rendelkezésükre bocsátott járművet, a felkeresendő ügyfelek listáját, valamint az útitervet) este az irodába történő visszatérésük időpontjáig (otthagyták a járművet) számította.

2011-ben a Tyco bezárta a regionális irodáit, és minden munkavállalója a madridi központi irodához tartozik, így ettől kezdődően a Tyco alkalmazottainak

* Címzetes egyetemi docens, Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság bírója, az Észak-magyarországi Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezető-helyettese.

¹ Az ítélet magyar nyelven elérhető a Curia honlapján:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d5a30c1fe6d08c42c8a276fc4af933b50c.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyKa3b0?text=&docid=167291&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=462964> letöltés dátuma 2016. május 3.

már nincs helyi állandó munkavégzési helyük.

Minden munkavállaló rendelkezik szolgálati járművel, és az előző napon megkapja a következő munkanapon felkeresendő ügyfeleket jegyzékbe vevő útitervet, és annak megfelelően lakóhelyéről - ahová a nap végén visszatér - különböző munkavégzési helyekre utazik.

A munkavállalók mindegyike rendelkezik a feladat elvégzéséhez mobiltelefonnal is, amely lehetővé teszi számukra, hogy bárholnan kommunikálni tudjanak a madridi központi irodával.

A Tyco munkaidőként csak azt az időt számolta el, amely munkavállalóinak az első ügyfélhez való megérkezésétől addig az időpontig telt el, amikor a munkavállalók elhagyták az utolsó ügyfelet. A munkavállalók lakóhelye és a munkáltató által kijelölt első, valamint utolsó ügyfél közötti mindennapos utazással töltött időt pihenőidőként számolta el a munkáltató.

A munkavállalók keresete folytán az ügyben eljáró Audiencia Nacional (nemzeti törvényszék, Spanyolország) azt kérdezte az Európai Unió Bíróságától, hogy azt az időt, amelyet a munkavállalók a nap elején és végén utazással töltenek, az irányelv értelmében vett munkaidőnek kell-e tekinteni.

A Bíróság ítéletében megállapította: Az állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalók által a lakóhelyük és a napi első vagy utolsó ügyfél között teljesített utazások munkaidőnek minősülnek. Ezen utazásoknak a munkaidőből való kizárása ellentétes lenne az uniós jog által említett, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló célkitűzéssel. A Bíróság "úgy vélte", hogy a munkavállalók az utazások ideje alatt a munkáltató rendelkezésére állnak.

A Bíróság azt is kimondta, hogy a munkavállalók az utazások alatt dolgoznak, miközben az egyik ügyfélről a másikig autóznak, mivel úgy ítélte meg, hogy az ilyen helyzetben lévő munkavállalók ezen utazások teljes időtartama alatt tevékenységeiket vagy feladataikat végzik.

2. A vonatkozó uniós irányelv szabályozása

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i 2003/88/EK irányelve a munkaidő fogalmát tartalmában változatlanul vette át a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló a Tanács 1993. november 23-i 93/104/EK irányelvéből, és úgy határozza meg a munkaidő fogalmát, mint azt az időtartamot, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően. Az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek, pihenőidőnek tekintendő.²

Az irányelv definíciója szerint tehát a munkaidő-fogalom alapja nem a tényleges munkavégzés, hanem a munkáltató vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által munkaidőnek minősített időtartam.

² 2. cikk

Az Európai Bíróság elé több ügy került, melyekben arra a kérdésre kerestek választ, hogy mely nem munkavégzéssel töltött idő minősül a rendelkezésre állás miatt mégis munkaidőnek, és több határozatában is kifejtette, hogy azt az időtartamot, amely alatt a munkavállaló nem rendelkezik szabadon idejével, illetve nem tanúsíthat tetszőleges magatartást, nem lehet pihenőidőnek minősíteni, annak ellenére sem, hogy a rendelkezésre állás bizonyos tartamában a munkavállaló pihenhet, sőt ténylegesen pihen is.³

3. A "rég" Mt.⁴ kapcsolódó szabályai

A régi Mt.-nek a munkavégzés helyével kapcsolatos lényegi szabályai a következők voltak:

75/A § (5) A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk a munkavállaló személyi alapbérében, munkakörében, illetve munkavégzési helyében.

76/C. § (1) A munkaviszony - a felek megállapodásának megfelelően - állandó vagy változó munkahelyen történő munkavégzésre jön létre.

(2) Ha a munkavállaló a munkáját - a munka természetéből eredően - szokásosan telephelyen kívül végzi, a munkaszerződésben állandó munkavégzési helyként a munkáltató azon telephelyét kell megjelölni, ahonnan a munkavállaló az utasítást kapja. E rendelkezést kell megfelelően alkalmazni távmunkavégzés esetén is.

(3) Változó munkavégzési hely esetén a munkavégzési helyre vonatkozó szabályok szempontjából a munkavállaló munkahelyének azt a telephelyet kell tekinteni, amelyre a munkáltató munkavégzés céljából beosztotta.

Ez a szabályozás változó munkahelyként nevesíti azt a lehetőséget, amikor a munkáltató utasítási jogából eredően meghatározhatja a munkavállaló tényleges munkavégzési helyét, és figyelemmel a munkavégzés helyének kötelező meghatározására, eligazítást ad azon munkakörök esetében is, ahol a munkafeladat szokásosan telephelyen kívül végzett munkát jelent.

4. A hatályos Mt.⁵ vonatkozó rendelkezése

Az új Mt. szabályai a korábbiakhoz képest a következők szerint változtak meg: 45. § (3) A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.

³ A munkaidő szervezés egészségügyben felmerült problémájáról olvashatunk Barzó Tímea és Prugberger Tamás tanulmányában: Munkaidő szervezés az egészségügyben az uniós és a hazai szabályozás tükrében

http://kozszov.org.hu/dokumentumok/UMK_2015/1/03_Munkaido_szervezes_eugy.pdf letöltés napja: 2016. július 14.

⁴ A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény

⁵ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

Azáltal, hogy a munkavégzés helyének meghatározása már nem kötelező, csak lehetséges tartalmi eleme a munkaszerződésnek, a felekre bízta a jogalkotó, hogy nevesítik-e valamilyen formában a munkavállaló munkavégzésének helyét. Amennyiben a munkavégzés helyeként közigazgatási vagy földrajzi egység kerül megjelölésre a munkaügyi ítékezés a korábbi változó munkavégzési hely megjelöléshez kapcsolódóan kialakult bírói gyakorlatot alkalmazza.

Problémát az jelent, ha a felek egyáltalán nem rögzítik a munkavégzés helyét. Ez esetben a szokásos munkavégzési hely rögzülhet az első huzamosabb időn keresztül meglévő foglalkoztatási helyben, kérdés azonban, hogy annak megváltoztatása milyen feltételekkel tartozik a munkáltató utasítási jogkörébe. Álláspontom szerint nincs dogmatikai indoka annak, hogy a kisegítő szabály alapján rögzülő munkavégzési hely annak megváltoztatása jogi lehetőségei szempontjából eltérően viselkedjen a munkaszerződésben meghatározott munkavégzési helyhez képest. Ennek megválaszolása azonban nem kapcsolódik szorosan a címben feltett kérdéshez.

Elemzést az igényel, hogy van-e és ha igen milyen különbség a szokásos és a tényleges munkavégzés helye között a munkaidő alábbi, részben negatív irányú meghatározása szempontjából:

Az Mt. 86. § (1) bekezdése szerint munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

Ugyanezen § (3) bekezdés b) pontja tartalmazza azt a kivételt, hogy nem munkaidő a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

5. Hogyan értelmezendő helyesen a munkaidő és a tényleges munkavégzés helye fogalmának kapcsolata

A munkavégzés helyére és onnan lakó-, vagy tartózkodási helyre történő utazás természetes tartalma a munkaviszonyból eredő kötelezettségnek, értelemszerűen hozzátartozik a munkaszerződés szerződésszerű teljesítéséhez és bár nem minősül munkaidőnek, valójában nem valódi pihenőidő, ezért annak időtartama egyáltalán nem közömbös a munkavállaló számára. A munkáltatónak nem az időtartam, hanem a lakó-, vagy tartózkodási hely szabad megválasztásából eredően a munkába járás költségeinek kötelező megtérítése miatt annak közigazgatási szempontú elhelyezkedése lényeges.

A tényleges (szokásos) munkavégzés helye a munkáltató működési körébe tartozó okból bármikor megváltozhat, ha a munkáltató székhelyet vagy telephelyet vált, ez az új Mt. szabályai szerint speciális rendelkezés hiányában már a szerződés módosítás körébe tartozik, kivéve, ha a munkaszerződésben a "mindenkori" székhely, vagy telephelyek kerültek meghatározásra.

Az Mt. 53. § (1) bekezdése szerint: A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más

munkáltatónál foglalkoztatni. A munkavégzés helyének ez az ideiglenes megváltoztatása azt jelenti, hogy az új tényleges munkavégzési hely válik átmenetileg egyben szokásossá is.

A munkavégzés helyének alkalmi megváltozása (kiküldetés esetén) mely szintén a munkáltató utasítási jogkörébe tartozik, kettéválasztja a tényleges és a szokásos munkavégzési hely fogalmát, mivel ténylegesnek a kiküldetés helye szerinti munkavégzési minősül, az egyébként szokásoshoz képest.

Ebben az esetben sem esik azonban ki és nem is minősül át a munkáltató által elrendelt rendelkezésre állási idővé a beosztott (szokásos) munkaidőből az utazás időtartama.⁶

Amennyiben a tevékenység jellege nem kötődik a munkáltató telephelyéhez, azaz „telephelyen kívül végzett munka”, magának a tényleges munkavégzés helyének nincs jogi relevanciája.

Ugyanakkor a munkáltató a munkaidőt ebben az esetben is behatárolhatja azáltal, hogy a munkavállalónak a munkaköréhez tartozó tevékenység megkezdéséhez szükséges előkészítő, illetőleg befejező feladatok ellátása érdekében szükséges megjelenési kötelezettséget ír elő, illetőleg alakít ki a munkáltató által kijelölt helyen. Ebben az esetben ez a kijelölt hely felel meg a tényleges munkavégzési hely fogalmának a munkaidő beosztása szempontjából, hiszen az, hogy az ügyfelek közötti utazás ideje a munkaidő részét képezi nem kérdőjelezhető meg a munka törvénykönyvünk rendelkezései alapján.

Árnyalja a képet az is, hogy munkavégzésre munkaidőt előírni lehet konkrét napi munkaidő beosztással, pontosan megjelölve a kezdő és befejező időpontot, de lehet a feladat megjelölésével is. Ez utóbbit a kötetlen munkaidő beosztás lehetőségének alkalmazása jól kezelheti, hiszen nem szükséges mérni a ténylegesen munkaidőben töltött időt, így nincs relevanciája a tényleges munkavégzési helynek sem.

Tekintettel arra, hogy a munkáltató a tényleges munkával, vagy rendelkezésre állással töltött időt köteles (és jogosult) díjazni, jogos érdeke fűződik ahhoz, hogy a tényleges munkavégzés helyén való megjelenést kérje számon főszabály szerint. Emiatt abban az esetben, ha a munkavégzés helyének megközelítése a székhelyen, vagy telephelyen belül további "mérhető" időt igényel, úgy ez a közlekedés is az "úti idő" része. Kérdést a nemzeti jogunkban is az vet fel, hogy a tényleges és/vagy szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkező, szokásosan telephelyen kívül munkát végzők esetében a lakásról, vagy tartózkodási helyről munkavégzés céljából történő elindulás, és az első ügyfélhez érkezés, valamint az utolsó ügyféltől való visszatérés utazás ideje munkaidőnek minősül-e.

A hivatkozott szabályok szerint a tényleges munkavégzés helye a munkaszerződés, valamint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok fogalomrendszerében értelmezendő, és nem ragadható ki úgy, mint egy eseti feladat teljesítési hely. Amint a Bíróság ítélete is hangsúlyozza, "amennyiben a munkavállaló, aki már nem rendelkezik állandó munkavégzési hellyel, az ügyfélhez

⁶ Azt, hogy ilyen jogalkotói szándék sem volt, alátámasztja a Pál Lajos - Lőrincz György - Kozma Anna - Pethő Róbert: Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata szerkesztette: Kardkovács Kolos Budapest, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. 2012. 174. o.

vagy az ügyféltől teljesített utazás során a feladatait végzi, e munkavállalót szintén úgy kell tekinteni, hogy az utazás alatt dolgozik. Amennyiben ugyanis az utazások az ilyen munkavállalói minőség velejárói, e munkavállaló munkavégzési helye nem korlátozható a munkáltató ügyfeleinél való fizikai munkavégzésének helyeire."

Mint minden ilyen esetben, ahogyan a Bíróság ítélete is kifejtette a munkavállalók ezen utazások alatt a munkáltatójuk utasításaitól függnnek, mivel megváltoztathatja az ügyfelek sorrendjét, törölhet egy találkozót, vagy pedig újabbat szervezhet. Azáltal, hogy a munkáltató szabadon változtathatja meg az úttervet a munkavállaló még az eredetileg tervezettnél is távolabb kerülhet a lakóhelyétől, ami megnöveli a hazautazás idejét, és jelentősen befolyásolhatja a pihenő idő mértékét, és a munkavállaló magánéletét.

"Az a körülmény, hogy a munkavállalók az utazásokat a lakóhelyükön kezdik meg és fejezik be, közvetlenül munkáltatójuknak a regionális irodák bezárásával kapcsolatos döntéséből, nem pedig maguknak a munkavállalóknak a szándékából ered. Az arra való kényszerítésük, hogy magukra vállalják a munkáltatójuk választását, ellentétes lenne az irányelv által említett, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló célkitűzéssel, amelybe a minimális pihenőidő munkavállalók számára történő biztosításának a szükségessége illeszkedik."

A munkavállalóknak tehát a feladatok által behatárolt beosztott napi munkaideje van, a tényleges munkavégzés megkezdéséig majd a befejezéstől változó mértékű, és a munkáltató által előre meghatározott utazással töltött idő telik el, és a munkanap végén, mintegy telephelyen, a saját lakó-, vagy tartózkodási helyén teszi le a gépjárművet a munkavállaló, adott esetben még a szükséges adminisztrációt is elvégezve.

Kérdés, hogy Bíróság ítéletéből az "hallható-e ki", miszerint az a kulcskérdés, hogy a munkáltató átengedi-e az ügyfelek beosztásának, és ezzel az útvonal meghatározásának jogát a munkavállaló számára, aki ezáltal saját maga számára legoptimálisabban határozhatja meg az első és utolsó tényleges munkavégzési helyét a munkanapjának, a lehető legrövidebbre tervezve így a munkába és a haza jutás "úti idejét".

Teljes bizonyossággal azonban ezt csak a Bíróság újabb ítélete mondhatná ki egy erre irányuló konkrét kérdés feltevése kapcsán, ugyanakkor nemzeti jogunkban ezt a problémát a kötetlen munkaidő beosztás létező szabályozása megoldja. E szerint: a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegűknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.⁷

Az viszont leszögezhető, hogy a munka törvénykönyve jelenlegi 86. § (3) bekezdés b) pontjának normaszövege önmagában a tényleges munkavégzési hely meghatározása okán nem áll ellentétben az uniós szabályozással.

⁷ Új Mt. 96. § (2) bekezdés