



## Tisztelt Zenekari Művész Hölgyek és Urak, Kedves Tagtársak!

A MÁO munkaidő-beosztás módosításának jogszerűségét megmagyarázni igyekvő hozzátok írt levelére az alábbi észrevétel kívánkozik.

A munkaidő-beosztás módosítására vonatkozó időbeli korlát (4 nappal korábban) célja nyilvánvalóan az, hogy a munkavállaló megfelelő időben értesülhessen arról, hogy mikor kell munkavégzés céljából rendelkezésre állnia, ezáltal lehetővé tegye számára a családi- és magánélet tervezhetőségét, kiszámíthatóságát.

Szükségszerűen kell ismételt felhívni a MÁO vezetésének szíves figyelmét, hogy az előzetesen közölt munkaidő beosztás módosítására - a fentiekben jelzett 4 nappal korábban is - kizárólag akkor van jogszerűen lehetősége, ha a gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel (Mt. 97. § (5)). A korlátozó feltételből nyilvánvalóan adódik, hogy csak azért, mert bármelyik „hatalmasság” úgy gondolja, még nincs módja megparancsolni, vagy megparancsoltatni az előre közölt munkaidő beosztás módosítását.

Az természetesen nem vitatott, hogy a MÁO jogosult rendkívüli munkavégzést elrendelni közalkalmazottjai számára, de e körben különös jelentőséget kell tulajdonítani a jogszabályokban lefektetett alapelveknek, például a fentiekben említett, előre közölt munkaidő beosztás módosítását engedélyező feltételek meglétének, melyek ezen lehetőségnek tartalmi korlátot is szabnak.

Ezzel kapcsolatban a MÁO jogtanácsosa állásfoglalásának alábbi megállapításával egyetértek, miszerint: *„Az elrendeléssel kapcsolatban is irányadónak kell tekinteni az Mt. munkaidő-beosztásra és az általános magatartási szabályokra vonatkozó rendelkezéseit. A felek együttműködési kötelezettsége, a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye alapján elvárható, hogy a munkáltató joggyakorlása során a közalkalmazott érdekeit figyelembe véve járjon el, indokolatlan hátrányt, aránytalan sérelmet ne okozzon.”* A fentieket kiegészítendőnek tartva az Mt. 6.§ (3) bekezdése szerinti, a munkáltatóra háruló méltányos mérlegelés – lényeges és kitüntetett – kötelezettségével, amely generálisan tiltja a teljesítés módjának (a munkavégzés elrendelésének) munkáltató általi egyoldalú meghatározása során a munkavállalónak aránytalan sérelem okozását, és a méltányos érdekei mérlegelésének elmulasztását, lehet elfogadni és az intézkedések során alkalmazni az okfejtést.

Általánosságban tehát nem vitatva, hogy a munkáltatónak joga van rendkívüli munkavégzés elrendelésére, de ezzel összefüggésben ugyanakkor hangsúlyozzuk, hogy a munkáltató ez irányú döntése sem lehet korlátlan, hanem



*Operaházi Dolgozók Független Szakszervezete*  
1146 Budapest, Thököly út 172.

tekintettel kell lenni a másik fél érdekére, és ez nem okozhat a munkavállaló, illetve a munkavállalók számára aránytalan sérelmet. A munkaidőnek az általános munkarendtől eltérő beosztása ugyanis nem lehet öncélú, és a munkavállalók kiszolgáltatott helyzetét kihasználva sanyargató, még abban az esetben sem, ha a jogalkotó ehhez csak közvetve a jogszabályok helyes értelmezésén és alkalmazásán keresztül rendel különös gazdasági körülményt.

A leírtakból következően a munkáltató nem mentesül az Mt.6.§(3) bekezdésében foglalt magatartási követelmény alól. Ilyenkor is szem előtt kell tartania azt a szabályt, hogy döntése nem járhat aránytalan sérelemmel a munkavállaló számára.

Az aránytalan sérelem okozása a munkáltató joggyakorlását visszaélésszerűvé teheti, amely szintén munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, és ennek megfelelően megalapozhatja az Mt.54.§(2) bekezdése szerint az utasítás megtagadásának a jogát.

Az arányosság megítélése során mindkét fél érdekeit tekintetbe kell venni, s azt kell vizsgálni, hogy a munkáltatói intézkedés (például rendkívüli munkavégzés elrendelése) elmaradása aránytalanul nagyobb kárt, költséget, sérelmet okozna-e a munkáltatónak, mint amelyet az intézkedés megtétele okoz a munkavállaló oldalán.

Az Mt.6.§ (3) bekezdése eleve megköveteli a munkáltatótól, hogy előzetesen tájékozódjon – tehát nem a művésznak kell esdeklően kuncsorognia a Földi hatalmasság előtt, hogy legyen kegyes hozzá és ne kelljen egy kései telefoni hívást követően teljesíteni az éppen aktuális parancsot - azon körülményekről, amelyeket a mérlegelés során figyelembe kell vennie, hiszen csak így kerülhet abba a helyzetbe, hogy meg tudja ítélni, arányos-e az intézkedése. Például a közalkalmazott szociális, családi körülményeit, jövedelmi viszonyait, egészségi állapotát, életkorát, beosztását, stb.

Ha a munkáltató ilyen érdekmérlegelést nem végez, hanem - a tételes korlátozó törvényi szabályok hiányára alapozva - mérlegelés nélkül rendeli el a rendkívüli munkavégzést, még hozzá olyan helyzetben, amelynek kapcsán a működése szempontjából rendkívüli esemény az előre tervezhetőséget nem gátolta, az megítélésem szerint nemcsak a rendeltetésellenes joggyakorlás követelményével ellentétes, hanem a méltányos mérlegelés elvébe is ütközik, azaz jogellenes. Ezért a munkáltatónak számolnia kell azzal is, hogy a munkavállaló az Mt. 54.§ (2) bekezdése alapján a munkáltatói utasítás teljesítését jogszerűen megtagadhatja. Ha pedig a közalkalmazott él a törvényben biztosított jogával még a MAO sincs abban a helyzetbe, hogy ne adj Isten hátrányos jogkövetkezménnyel például igazolatlan mulasztással riogassa jelen esetben a zenekari művészeit.



*Operaházi Dolgozók Független Szakszervezete*  
1146 Budapest, Thököly út 172.

Fentiekre tekintettel remélem, értelmezhetővé válik előző e tárgyban írt levelem tartalma.

Egykoron, 1789-ben a Bounty legénységének egy része Tahitiról visszatérőben, a mostoha bánásmód okán fellázadt a hajó kapitánya, Blight parancsnok ellen, és pár, a zendülésben részt venni nem akaró tengerésszel együtt egy csónakba tettek és sorsára hagyták. A kapitány kiváló tengerészeti ismereteinek köszönhetően a csónak legénysége viszontagságos, majd' 3000 mérföldes hányódtatás után partot ért. A kapitány jelentése nyomán a zendülők ellen az angol Admirális vádat emelt. A bíróság a parancsnokot nem találta bűnösnek hajója elvesztéséért, de a zendüléshez vezető okok ismeretében szükségesnek tartotta, hogy az ítélethez az alábbi – úgy vélem ma is megszívelendő - megjegyzést fűzte:

*„ Kétségtelenné vált, bizonyítékok sora által, hogy Ön Blight kapitány nem követett el katonai vétséget. Ám ennek ellenére makulátlan hírű tengerésztisztek, és tengerészek fellázadtak ön ellen. Ön a bíróság megállapítása, és igen enyhe megfogalmazása szerint kíméletlenül túlbuzgó.*

*Nem ítéljük el buzgalmát, és nem ítéljük el azt a tisztet, aki a törvények értelmében fegyelmet tart. De a tengerészeti törvények nem hibátlanok, mert nem is lehetnek azok, és nem terjednek ki minden eshetőségre. A törvény alkalmazásához szükséges egészséges szellemet nem lehet könyvekben rögzíteni.*

*Az igazság és tisztesség, ha nem lakozik a kapitány szívében hiányozni fog a hajóról.*

*Éppen ezért törekedett az Admirális mindig arra, hogy tisztjei úriemberek legyenek. Sajnálattal jegyezzük meg, hogy William Blight kapitánnyá való kinevezése hiba volt.”*

**Budapest, 2018. december 9.**



1146 Budapest, Thököly út 172.  
**Barány Balázs Péter**  
elnök