



ikt: 7/2021

Kedves Tagtársak!

Az év elején a 5/2021. számú levelünkben kértük a MÁO felülvizsgálatát és a szükséges intézkedéseinek foganatosítását a napi, és a heti pihenőidők kiadásának gyakorlatának tekintetében.

Ugyanis az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI.22.) AB számú határozatában az Alaptörvényből levezette és kimondta, hogy a napi pihenőidő és a heti pihenőidő nem vonható össze.

Magyarán, a heti pihenő kiadásakor a munkáltatónak ügyelnie kell arra, hogy azzal egybefüggően az aznapi munkavégzést követő, napi pihenőidő is kiadásra kerüljön. Ami egyszerűen annyit tesz, hogy a változó munkarendben foglalkoztatott munkavállalót (színpadi, művészi és művészeti táruk) hetente minimum egy alkalommal, egybefüggő, 48, de a munkaidőkeret átlagában 59 órányi pihenőidő illeti meg.

Természetesen a múltra vonatkozóan is hasonlóan kellett volna eljárni, amennyiben a munkáltató az Alaptörvény kógens rendelkezéseit figyelembe veszi a munkaidő beosztások során. Amennyiben nem a törvényben előírtak szerinti jártak el, úgy a jog szerint három évre visszamenőleg, a tisztesség diktálta elvárások alapján az esedékességtől számítottan a késedelmi kamatokkal növelve az elvont pihenőnapra vonatkozó szabályok szerint (rendkívüli munkavégzésként) pihenőidő megváltás címén, egytől-egyig ki kell fizetni az érintett társulati tagoknak.

Bizony, nem kevés összegről van szó.

Amennyiben egy évben átlagosan 47 munkahetet számolunk, úgy ugyanannyi heti, egybefüggő pihenőidőt kellett volna kiadni. Mivel a MÁO (ismereteink és tapasztalataink szerint) az alaptörvény vonatkozó rendelkezéseit elmulasztotta alkalmazni, az aktuális napi pihenőidőt a heti pihenőidő kiadásakor nem adta ki.

Ezáltal átlagosan $47 \cdot 11 = 517$ óra, 64,6 munkanap vagy 43 tizenkét órás munkaidővel számolt szolgálatot elérő ki nem adott pihenőidővel lett évente adósa egy-egy érintett munkatársának. Amely körülbelül – évente - háromhavi rendkívüli munkabéreként kifizetendő összeget kóstál.

Ugye nem kevés?

Okfejtésünk alapjául az AB határozatából az alábbi általunk összeállított „szamárvezető” szolgált.

Amennyiben tévednénk, úgy okulásként - ha majd elkészül - érdeklődve elolvassuk a MÁO-nak, mint a munkáltatónak az ügybéli eligazító tanulmányát.

A Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv.II.10.279/2018/13. számú ítélete azért sérti az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdésében biztosított napi és heti pihenőidőhöz való jogot, mert a támadott bírói döntés lehetővé teszi, hogy a munkaadó összevonva adja ki a munkavállalót megillető napi és heti pihenőidőt, illetve a többletdíjazást.

az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése – az Alkotmány 70/b. § (4) be- kezdéséhez igen hasonlóan – a munkavállaló alapjogaként rögzíti mind a munkavégzéshez közvetlenül kapcsolódó napi pihenőidőhöz, mind a munkavállaló tartós pihenését szolgáló heti pihenőidőhöz, továbbá a munkavállaló éves fizetett szabadsághoz való jogát. Ezek jogosultja mindenki, aki foglalkoztatási jogviszony keretében (munkaviszonyban, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban) munkát végez, és nem maga dönt a munkaideje felhasználásáról (ún. függő munka).

Az Alkotmánybíróság a fentiekre tekintettel jelen ügyben megállapította, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapvető jogként biztosítja a pihenéshez való jogot, amelyen belül – az Mt. fogalomhasználatához hasonlóan – megkülönbözteti a napi és heti pihenőidőhöz való jogot. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése jogosultságról szól, melynek tartalmát törvény állapítja meg, de annak lényeges tartalma az Alaptörvény XX. cikk (1) bekezdésében biztosított egészséghez való jogból következik, amelyet az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése kifejezetten megerősít a munkavállalók tekintetében:

„Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.” A pihenéshez való jog biztosítása elengedhetetlen az egészséget tiszteletben tartó munkafeltételek garantálásához, mert az a rendszeres munkavégzés során elhasznált erőforrások, a fizikai és szellemi energia pótlását, a munkavállaló testi és lelki regenerálódását biztosítja.

Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése szoros kapcsolatban van az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdésében biztosított magánszférához való joggal is, amely átfogóan védi a magánszférát: az egyén magán és családi életét {32/2013. (XI. 22.) Ab határozat, Indokolás [82]}. A munkaidőn kívüli szabadidő nélkül ugyanis a munkavállalónak nincs lehetősége magán- és családi életre. Ennek megfelelően az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése a munkavállaló identitásának és testi-lelki integritásának megőrzése érdekében biztosítja a napi és heti pihenőidőt a munkavállalók számára.

A jogosultság feltételei és annak pontos mértéke nem az Alaptörvényből következik, de az következik az Alap- törvényből, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Míg a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő az egymást követő munkanapok okozta testi és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni.

A napi és heti pihenőidőhöz való jog azonban nem korlátozhatatlan alapjog, hanem az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésének megfelelően korlátozható. Az Alaptörvény XX.

cikk (2) bekezdésében foglalt folyamatos és intézményes egészségügyi ellátás működtetése a pihenéshez való jog korlátja lehet.

Az Mt. 105. § (1) bekezdése hetenként két pihenőnap beosztását írja elő, a (2) bekezdése kifejezetten az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetére rendelkezik a heti pihenőnap beosztásáról, és a 105. § (4) bekezdése kimondja, hogy havonta egy pihenőnapnak vasárnapra kell esnie.

A Kúriának az az értelmezése azonban, miszerint a napi pihenőidő és a heti pihenőnap egy időben kiadható, nem egyeztethető össze az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésével, mivel abból – a pihenőidők eltérő rendeltetésére tekintettel – az következik, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat.

A Kúria az Mt. 105. § (1) bekezdésének értelmezésével tehát a dolgozók számára biztosított napi és heti pihenőidő jogalkotó által szándékolt terjedelmét oly mértékben leszűkítette, hogy ennek következtében megsértette az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését.

A jelenleg folyó bértárgyalások során igyekszünk a munkáltatóval e kérdésben is kielégítő megállapodásra jutni.

Budapest, 2021. január 28.

Üdvözlettel:



1146 Budapest, Thököly út 172.
Bárany Balázs Péter
elnök