

# A MUNKAIDŐ CSÖKKENTÉSÉNEK JOGI LEHETŐSÉGEI AZ UNIÓS ÉS A MAGYAR JOGBAN

Kártyás Gábor\*

## 1. Bevezetés

Az utóbbi években egyre többet hallani olyan megoldásokról, amikor a munkáltató az általános teljes munkaidőnél rövidebb munkaidőben foglalkoztatja munkavállalóit. A 20. század a munkaidő jelentős csökkentését hozta, de ez a folyamat az 1980-as évektől kezdve stagnálni kezdett.<sup>1</sup> 1999 és 2014 között az EU-n belül a felek által kikötött munkaidő mértéke stabil volt, és nem történt drámai változás.<sup>2</sup> Az utóbbi időben azonban a munkaidő-csökkentés témája a viták előterébe került, amit jól mutat, hogy az EU-ban 2022-ben a négynapos munkahét volt a leginkább vitatott munkaidő-probléma.<sup>3</sup> Az Eurofound szerint a munkaidő kollektív szerződésekkel történő csökkentése már ma is élő valóság a tagállamokban. A kollektíván megállapított heti munkaidő mértéke jelentősen elmaradhat a jogszabályban előírt maximális mértéktől (általában 40 óra), ami jelentős különbségeket okozhat az éves munkaidőben. Például 2022-ben Észtországban és Magyarországon egy átlagos munkavállaló körülbelül 248 órával többet dolgozott, mint egy átlagos franciaországi munkavállaló.<sup>4</sup>

A munkaviszonyban a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségét a munkaszerződés szerinti munkaidőben köteles teljesíteni. Ha ez az időtartam csökken, de a munkabér nem változik, akkor a munkáltató kevesebb szolgáltatásért

\* Egyetemi tanár, PPKE JÁK, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2579-0566>

<sup>1</sup> Agnieszka Piasna – Armanda Cetrulo – Angelo Moro: Negotiating working time reduction. *ETUI Research Paper – Working Paper 2024. 12.*, 2024. 5.; Stan De Spiegelaere – Agnieszka Piasna: *The why and how of working time reduction*. ETUI, 2017. 12., 23.; Brendan Burchell – Simon Deakin – Jill Rubery – David A. Spencer: The future of work and working time: introduction to special issue. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 48., No. 1 (2024) 7–8. <https://doi.org/10.1093/cje/bead057>

<sup>2</sup> *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*. Luxembourg, Eurofound, 2016. 65.

<sup>3</sup> *Working time in 2021–2022*. Luxembourg, Eurofound, 2023. 9–10. [a továbbiakban: Eurofound (2023)].

<sup>4</sup> Uo. 14., 26.



fizeti meg ugyanazt az ellenértéket. Ebből úgy tűnik, a munkáltatónak legfeljebb akkor érdeke a munkaidő csökkentése, ha az (legalább részben) a díjazás csökkentésével is együtt jár. Az utóbbi évek munkahelyi gyakorlata azonban számos olyan példával is szolgál, ahol a díjazás változatlan hagyása mellett csökken a munkavállaló által teljesítendő munkaidő, vagy a bércsökkenés aránya nem éri el a munkaidő csökkentését. Empirikus kutatások rámutattak, hogy bizonyos előnyök a munkabér változatlanul maradása mellett is érdekeltté tehetik a munkáltatót a munkaidő rövidítésében. Ide tartozik a munkavédelmi kockázatok, különösen a stressz és a kiégés veszélyének csökkentése, a munka hatékonyságának növelése, a gondozási kötelezettségekkel terhelt munkavállalók foglalkoztatásának megkönnyítése, a munkában töltött aktív életszakasz meghosszabbítása, vagy a munka- és magánélet közötti egyensúly előmozdítása.<sup>5</sup>

A munkaidő-csökkentés összetett jelenség. Egyrészt – a munkaidőre vonatkozó szabályok komplexitásából eredően – a munkaidő csökkentésének számos módja van. Történet példaként a napi, a heti vagy az éves munkaidő mérséklésével, a fizetett szabadságok növelésével vagy a korábbi nyugdíjba vonulás lehetővé tételével. Másrészt, ezek a formák is mind számos módon megvalósíthatók. Alapulhat a munkáltató önkéntes vállalásán, munkahelyi vagy ágazati szintű kollektív szerződésen, vagy jogszabályon.<sup>6</sup> Végrehajtható európai, nemzeti, regionális, ágazati, munkahelyi vagy egyéni szinten.<sup>7</sup> A European Trade Union Institute átfogó tanulmánya azt mutatja, hogy a munkaidő csökkentésére alkalmazott gyakorlati megoldások nagyon sokszínűek, és a megvalósítás formája fontosabb tényező lehet, mint a munkaidő csökkentés pusztá ténye.<sup>8</sup>

Ebben a tanulmányban azt vizsgálom, hogy az uniós és a magyar jog keretei mellett milyen lehetőségek vannak a munkaidő csökkentésére. Az uniós jogi háttér áttekintése után azt elemzem, hogy az elmúlt másfél évtized jogfejlődése alapján kimutatható-e a munkaidő mérséklésére irányuló tendencia a magyar munkajogban. Külön kitérek arra a problémára, hogy a magyar jog munkaidő-definíciója szűkebb, mint ami az uniós jogból és a hazai bírói gyakorlatból következne. Ezt követően összefoglalom, hogy a hatályos szabályozási környezet mellett a felek, illetve egyoldalúan a munkáltató milyen eszközökkel élhet a munkaidő csökkentésére.

<sup>5</sup> Részletesen ld. De Spiegelaere–Piasna i. m. 25–46.

<sup>6</sup> Piasna–Cetrulo–Moro i. m. 6.

<sup>7</sup> De Spiegelaere–Piasna i. m. 57.

<sup>8</sup> Az alkalmazott eszközök legfontosabb jellemzői a következők: a csökkentés mértéke; a csökkentési folyamat időkerete; az, hogy a munkanapra, a hétre, az évre vagy az egész életre kihat-e; a költségek megosztása a munkavállaló, a munkáltató és az állam között; a munkavállalók számára kötelező vagy önkéntes jellege; személyi hatálya; valamint az, hogy állandó vagy ideiglenes jellegű. De Spiegelaere–Piasna i. m. 46–66.

## 2. A munkaidő-csökkentés uniós jogi keretei

Az alábbiakban bemutatom, milyen lehetőségek vannak a munkaidő csökkentésére a munkaidő-irányelv<sup>9</sup> adta keretek között. Előre kell bocsátani, hogy a munkaidő-irányelv nem szabályozza a munkabért, illetve általában sincs uniós jogalkotási felhatalmazás a díjazás szabályozására,<sup>10</sup> ezért tagállami hatáskörbe tartozik, hogy a munkaidő valamely megoldással történt csökkentése kihat-e a munkabérrre is.

Az uniós jog 1993 óta 48 órában határozza meg a heti munkaidő felső határát, beleértve a túlórákat is.<sup>11</sup> Első pillantásra ez nem tűnik előre lépésnek a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1919-es legelső munkaidő egyezményéhez képest, amely ugyanezt a felső határt csaknem 75 évvel korábban állapította meg.<sup>12</sup> A munkaidő fogalmának széles körű bírói értelmezése révén azonban a munkaidő irányelv jelentős hatást gyakorolt a munkaidő mértékére. Bár a 48 órás határ változatlan maradt, a bírói gyakorlat szerint egyre több különböző időszakot kell figyelembe venni a számításánál.<sup>13</sup> Egyelőre nem látszik politikai akarat e maximális mérték csökkentésére, ám ennek ellenére számos lehetőség van arra, hogy akár nemzeti jogalkotás, akár kollektív szerződés csökkentse

<sup>9</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (a továbbiakban: munkaidő-irányelv), HL L 299., 2003.11.18., magyar különkiadás fejezet 05 kötet 004 381–391. o.

<sup>10</sup> Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 153. cikk (5) bek.

<sup>11</sup> A Tanács 93/104/EK irányelve (1993. november 23.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, HL L 307., 1993.12.13., magyar különkiadás fejezet 05 kötet 002 197–203. o., 6. cikk; munkaidő-irányelv 6. cikk.

<sup>12</sup> És nem követi a későbbi negyvenórás munkahétről szóló egyezményt sem (1935, 47. sz. ILO Egyezmény), amelyet máig csak három tagállam ratifikált (Finnország, Litvánia, Svédország). <https://tinyurl.com/384dnehz>

<sup>13</sup> Munkaidőnek minősül az ügyelet [C-303/98. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) kontra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana ECLI:EU:C:2000:528; C-241/99. Confederación Intersindical Galega (CIG) kontra Servicio Galego de Saúde (Sergas) ECLI:EU:C:2001:371; C-151/02. Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger ECLI:EU:C:2003:437; C-14/04. Abdelkader Dellas és társai kontra Premier ministre és Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité ECLI:EU:C:2005:728; C-437/05. Jan Vorel kontra Český Krumlov Hospital ECLI:EU:C:2007:23; C-180/14. Európai Bizottság kontra Görög Köztársaság ECLI:EU:C:2015:840], csakúgy, mint a munkahelyen kívül teljesített készenléti idő, ha ez utóbbihoz olyan korlátozások társulnak, amelyek objektíven és nagyon jelentősen korlátozzák a munkavállalónak a saját időbeosztása feletti rendelkezési jogát [C-518/15. Ville de Nivelles kontra Rudy Matzak ECLI:EU:C:2018:82; C-344/19. D. J. kontra Radiotelevizija Slovenija ECLI:EU:C:2021:182; C-580/19. RJ kontra Stadt Offenbach am Main ECLI:EU:C:2021:183; C-107/19. XR kontra Dopravní podnik hl. m. Prahy ECLI:EU:C:2021:722; C-214/20. MG kontra Dublin City Council ECLI:EU:C:2021:909]. A munkáltató által előírt képzés időtartama akkor is munkaidőnek minősül, ha azt nem a munkavállaló szokásos munkahelyén szervezik meg, vagy ha a képzés során végzett tevékenység eltér a munkavállaló szokásos feladataitól [C-909/19. BX kontra Unitatea Administrativ Teritorială D. ECLI:EU:C:2021:893]. Munkaidőnek minősül továbbá az állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalók által a lakóhelyük és a napi első vagy utolsó ügyfél között teljesített utazások ideje is [C-266/14. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) és a Tyco Integrated Security SL, a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA ECLI:EU:C:2015:578].

ezt a felső határt. A kollektív tárgyalások egyik hagyományos funkciója éppen a munkaidő további csökkentése a jogszabályban meghatározott maximumhoz képest.<sup>14</sup>

Először is, az irányelv csak a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében, de nem zárja ki, hogy a tagállami jogszabályok vagy kollektív szerződések a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbb rendelkezéseket tartalmazzanak.<sup>15</sup> Ezen kívül a heti munkaidőről szóló 6. cikk két részre oszlik: a b) pont a heti 48 órás maximális munkaidőt írja elő, míg az a) pont általánosabb kötelezettséget ró a tagállamokra annak biztosítására, hogy „a heti munkaidő időtartamát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által megkötött megállapodások útján korlátozzák”. Ezért teljes mértékben összhangban van az irányelv célkitűzésével, ha valamely nemzeti jog vagy kollektív szerződés alacsonyabb munkaidő-maximumot ír elő.

Másodszor, az irányelv meglehetősen rugalmas keretet biztosít a munkaidő szervezésére. Ez témánk szempontjából azért fontos, mert a gyakorlati tapasztalatok szerint, a munkaidő csökkentése tipikusan valamilyen a munkaidőt érintő tágabb kompromisszum részeként valósul meg. Például, a kevesebb munkaidőért cserébe a munkáltató nagyobb mozgásteret kap a munkaidő megszervezésére, így jobban ki tudja használni a rendelkezésére álló technikai infrastruktúrát, vagy a munkaidő mennyiségét jobban hozzá tudja igazítani a tényleges munkaerő szükségletéhez, a munka mennyiségéhez. Ide tartozik, ha a munkáltató számára lehetővé válik hosszabb műszakok szervezése, hétvégi munkanapok, éjszakai műszakok beosztása, a már közölt beosztások rövid határidővel történő módosítása,<sup>16</sup> vagy akár valamilyen más, a munkaidőn kívül eső munkafeltételt érintő intézkedés (például bizonyos juttatások jogosultsági feltételeinek szigorítása, a munkavállalói csoportok létszámának alakítása, a képzési rend megváltoztatása).<sup>17</sup> Az ilyen összetett „tárgyalási csomagok” akkor is jellemzőek, ha a munkaidő-csökkentést csak ideiglenes intézkedésként alkalmazzák, gazdasági visszaesések idején.<sup>18</sup> Ilyen esetben változatos megoldások jöhetnek szóba az anyagi terheknek a munkavállaló, a munkáltató és az állam közötti megosztása tekintetében. Az is lehetséges, hogy a munkaidő mértékét nem pontosan, hanem csak egy sávban határozzák meg (például 35-40 óra), amelyen belül a munkáltató rendelkezhet a munkaidő konkrét

<sup>14</sup> *Labour Relations and Collective Bargaining Negotiating for decent working time – a review of practice. ILO Issue Brief*, No. 5., 2019. 2. [a továbbiakban: ILO (2019)]; Bernard Gernigon – Alberto Odero – Horacio Guido: ILO principles concerning collective bargaining. *International Labour Review*, Vol. 139., No. 1. (2000) 39. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2000.tb00401.x>

<sup>15</sup> Munkaidő-irányelv 1. cikk (1) bek., 15. cikk.

<sup>16</sup> Piasna–Cetrulo–Moro i. m. 13., 18–19.; De Spiegelaere–Piasna i. m. 79.

<sup>17</sup> Piasna–Cetrulo–Moro i. m. 32.

<sup>18</sup> Erre számos példával szolgált a covid világvárvány időszaka. Az Eurofound szerint a pandémia első hulláma alatt (2020 márciusától szeptemberéig) közel 4 millió munkáltató és több mint 40 millió munkavállaló volt érintett valamilyen átmeneti munkaidő-csökkentési intézkedésben az EU-ban. *Working time in 2019–2020*. Luxembourg, Eurofound, 2021. 3.

mértékéről, azzal, hogy az intézkedéssel érintett időszakban a munkavállalót felmondási tilalom védi, vagy valamilyen képzési lehetőséget kap.<sup>19</sup>

A munkaidő csökkentésének következő útja a fizetett szabadságok (távollétek) növelése. A gyakorlat azt mutatja, hogy a kollektív szerződések meglehetősen bonyolult szabályrendszereket állíthatnak fel a munkavállaló távollétére és ezek díjazására.<sup>20</sup> Amint fentebb láthattuk, nincs akadálya, hogy akár a tagállami jog, akár kollektív szerződések az irányelv munkavédelmi célját jobban előmozdító szabályt tartalmazzanak. Így az irányelvben előírt négy hét fizetett szabadságot<sup>21</sup> természetesen lehet növelni akár általánosságban, akár csak a munkavállalók bizonyos csoportjaira nézve (pl. szülők, egészségügyi problémákkal küzdő munkavállalók). Ugyanez vonatkozik a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló irányelv által bevezetett távollétekre is.<sup>22</sup> Olyan megoldás is lehetséges, miszerint a munkavállaló maga választhat, hogy a heti munkaidő néhány órás csökkentése helyett inkább évente pár nappal több fizetett távollétet kér.

A munkaidő-csökkentés negyedik módja a 48 órás maximális heti munkaidőtől való egyéni derogáció (*opt-out*) kizárása. Az irányelv ugyanis lehetővé teszi a munkáltató számára e mérték túllépését, aminek számos feltétele van, elsősorban a munkavállaló beleegyezése.<sup>23</sup> Mivel az irányelv védelmi rendszerét jelentősen alááshatja ez az opció, nem véletlen, hogy már a kezdetektől fogva a viták kereszttüzében áll. Így különösen azt a problémát veti fel, hogy a munkavállaló beleegyezése mellett miért lenne elfogadható a munkavédelmi kockázatok növelése, amit a több munkaidő okoz.<sup>24</sup> Visszatekintve érdekes, hogy az *opt-out* záradékra azért volt szükség, hogy az Egyesült Királyság támogatását biztosítsák az irányelv elfogadásához, ám ez az engedmény két okból is szükségtelennek tűnik. Először is, az irányelvet a Tanácsban minősített többséggel el lehetett volna fogadni, másodsor pedig az Egyesült Királyság egyébként is tartózkodott a végső szavazáson. Ugyanakkor ezt a cikket a tagállamok azóta is „menekülési útként” használják arra, ha valamilyen okból szükségessé válik a 48 órás heti maximum megkerülése, például azért, mert az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) valamely újabb vitatott megítélésű időszakot is munkaidőnek minősíti. Nem véletlen, hogy az eredetileg egyetlen tagállamnak címzett kivételt ma már a többség használja.<sup>25</sup>

<sup>19</sup> Jean-Yves Boulin – Gilbert Cette: Labour market adjustments during the crisis: the role of working time arrangements. *Transfer*, Vol. 19., No. 4. (2013) 479–484. <https://doi.org/10.1177/1024258913502624>

<sup>20</sup> Eurofound (2023) i. m. 23.

<sup>21</sup> Munkaidő-irányelv 7. cikk.

<sup>22</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről, HL L 188., 2019.7.12, 79–93. o., 16. cikk (1) bek. (a továbbiakban: munka-magánélet irányelv).

<sup>23</sup> Munkaidő-irányelv 22. cikk.

<sup>24</sup> Sharona Aharoni-Goldenberg: Overtime: Re-Interpreting the opt-out derogation. *European Labour Law Journal*, Vol. 10., No. 1. (2019) 33–38. <https://doi.org/10.1177/2031952519828752>

<sup>25</sup> Dorte Sindbjerg Martinsen: *An Ever More Powerful Court? The Political Constraints of Legal Integration in the European Union*. Oxford University Press, 2015. 106–107., 114., 121. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198753391.001.0001>

Világos, hogy akár jogszabály, akár kollektív szerződés írja elő a munkaidő csökkentését, annak hatását hátrányosan befolyásolhatja, ha az egyéni munkaszerződésben lehetőség van kiszereződni a jogszabályban foglalt felső határ alól.<sup>26</sup> Következésképpen a munkaidő csökkentése mellett elkötelezett tagállamok, illetve szakszervezetek számára stratégiai kérdés lehet, hogy blokkolják ezt a lehetséges irányelvi kivételt.

Van azonban egy olyan jogi bizonytalanság a munkaidő-irányelv alkalmazásában, ami jelentősen befolyásolhatja a munkaidő-csökkentésre irányuló törekvéseket. Közel 30 éves fennállása után ugyanis még mindig nem dőlt el, hogy a heti 48 órás korlát munkavállalónként vagy munkaviszonyonként alkalmazandó.<sup>27</sup> A Bíróság eddig csak azt állapította meg, hogy a minimális napi pihenőidő a szerződések összességére vonatkozik, ha egy munkavállaló ugyanazon munkáltatóval több munkaszerződést kötött.<sup>28</sup> Nincs azonban iránymutatás arra az esetre, ha egy munkavállaló párhuzamosan különböző munkáltatókkal áll munkaviszonyban. Joggyakorlat hiányában a nemzeti jogrendszerek megosztottak a kérdésben: 13 tagállam az irányelv rendelkezéseit munkavállalónként, hét tagállam szerződésenként alkalmazza, a fennmaradó hét tagállamban pedig csak akkor alkalmazzák a szerződések összességére, ha azok ugyanazon munkáltatóval állnak fenn.<sup>29</sup> A probléma fontosságát mutatják az Eurostat adatai, amelyek szerint 2024-ben az EU-ban 8.027.000 embernek volt másodállása, közülük 4.339.200 fő esetében mindkét jogviszony munkaviszony volt.<sup>30</sup>

A párhuzamos foglalkoztatás kérdése visszavezet ahhoz a dilemmához, hogy az uniós jognak a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmét kell-e előtérbe helyezni – ami a munkaidő-irányelv elsődleges célja –, vagy tiszteletben kell tartania a munkavállalók jogát a több munkaviszony vállalására, még akkor is, ha az meghaladja a 48 órás korlátot. Alapvető kérdés ugyanis, hogy a munkaidő jogi szabályozásának a munkavállaló saját döntését el kell fogadnia, vagy azt alakítania, esetleg felülről kell.<sup>31</sup> Ha az irányelvet úgy kell értelmezni, hogy az megtiltja a heti 48 óránál hosszabb munkavégzést még a különböző munkáltatókkal fennálló jogviszonyok esetén is, akkor ez drasztikusan korlátozná a munkavállalók lehetőségét a munkaidejük megválasztására. Az uniós jog megakadályozná, hogy a munkavállalók heti 48 óránál többet dolgozzanak, függetlenül attól, hogy önmegvalósítás, anyagi okok, karrierter-

<sup>26</sup> Maarten Keune: Collective bargaining and working time in Europe: an overview. In: Maarten Keune – Béla Galgóczy (szerk.): *Collective bargaining on working time: recent European experiences*. Brussels, ETUI, 2006. 20–21.

<sup>27</sup> A problémáról részletesen ld. Kártyás Gábor: Másodállás pihenőidőben? – A párhuzamosan fennálló munkaviszonyok problémája. *Munkajog*, 2024/2.

<sup>28</sup> C-585/19. Academia de Studii Economice din București kontra Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale [ECLI:EU:C:2021:210].

<sup>29</sup> Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, COM(2023) 72 final. 3.

<sup>30</sup> Eurostat: *Persons having a second job by professional status of both jobs*. [https://doi.org/10.2908/LFSA\\_E2GPS](https://doi.org/10.2908/LFSA_E2GPS)

<sup>31</sup> A. C. L. Davies: Working Time. In: Guy Davidov – Brian Langille – Gillian Lester (szerk.): *The Oxford Handbook of the Law of Work*. Oxford University Press, 2024. 352. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780192870360.001.0001>

vek, szakmai elhivatottság vagy bármely más ok miatt vállalnának több munkát. Ezt a szigorot a munkavédelmi megfontolások minden bizonnyal alátámaszthatnák, hiszen az alacsonyabb munkaidő kevesebb egészségügyi kockázattal jár. Kétséges azonban, hogy ez önmagában indokolná-e a munkavállalók autonómiájába való ilyen súlyos beavatkozást. Még ha a munkavédelem is a munkaidő irányelv jogalapja, nem szabad ezt tekinteni a munkaidő szabályozás egyetlen alapelvének. Összehasonlításképpen, az ILO tisztes munkaidőre vonatkozó koncepciója öt dimenzióra épül, amelyek között a munkahelyi egészség és biztonság előmozdítása csak az egyik, míg – például – a munkavállalók számára a munkaidőre vonatkozó választási és befolyásolási lehetőség biztosítása egyenrangúan fontos.<sup>32</sup>

Fontos lenne a párhuzamos foglalkoztatás kérdését uniós szintű jogalkotással tisztázni. A jövőben az irányelv meghatározhatná azokat az eseteket, amikor több munkaviszony fenntartása korlátozott (pl. veszélyes munkák esetében, vagy ha a munkavállaló bármelyik szerződésében élt a heti munkaidőre vonatkozó *opt-out* lehetőségével). Ennek hiányában a Bíróság a szigorúbb értelmezés mellett foglalhat állást, ami a munkaidő nem kívánt csökkentését jelentené azok számára, akik saját akaratukból több munkaszerződést kötöttek, és korlátozná az érintett feleket abban is, hogy saját kreatív megállapodásaikkal döntsenek a munkaidő csökkentéséről.

### 3. A munkaidő mértékének alakulása a magyar munkajogban – visszatekintés a közelmúltra

A magyar munkajogban 1992 óta főszabály szerint a munkaidő mértéke napi nyolc óra, a heti munkaidő pedig – a kötelező heti két pihenőnapra tekintettel – 40 óra.<sup>33</sup> Ez a mérték a törvényes munkaidő folyamatos csökkentésével alakult ki. Például, az első munkajogi kódex<sup>34</sup> még heti hat munkanapról rendelkezett, napi nyolcórás munkaidővel.<sup>35</sup> A nemzetközi trendekkel egyezően, ez a tendencia 1992 után lelassult, illetve ez után bizonyos intézkedések éppen a munkaidő növekedése irányába mutattak. Az alábbiakban a 2010 óta bekövetkezett jogszabályváltozásokat tekintem át, kimutatva, hogy Magyarországon nincs átgondolt stratégia a munkaidő mértékével kapcsolatban, a munkaidő csökkentése iránti elkötelezettségről pedig szó sincs. Az elemzésben a versenyszféra munkajogára fókuszálok, az állami alkalmazottakra akkor térek ki, ha őket érintően valamilyen különösen markáns intézkedés ezt megkívánja.

A heti munkaidő mértéke a vizsgált időszakban változatlanul heti 40 óra, rendkívüli munkaidővel együtt 48 óra, legalábbis a főszabályt tekintve.<sup>36</sup> Jelentős változást jelent

<sup>32</sup> ILO (2019) i. m. 2.; *Decent working time: Balancing workers' needs with business requirements*. Geneva, ILO, 2007. 16–18.

<sup>33</sup> 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban: 1992. évi Mt.) 117. § (1) bek. és 124. §.

<sup>34</sup> 1951. évi 7. törvényerejű rendelet a Munka Törvénykönyvéről 37. § és 47. §.

<sup>35</sup> A hazai jogtörténet áttekintéséhez ld. Prugberger Tamás – Román Róbert: A heti négynapos munkaidő bevezetésének a kérdése. *Munkajog*, 2023/7–8. 483–484.

<sup>36</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) 92. § (1) bek., 99. § (2) bek.

ugyanis e vonatkozásban a civil közigazgatás munkajoga.<sup>37</sup> Míg ugyanis korábban a munkaközi szünet a munkaidő részét képezte, ez ma már csak a közszolgálati tisztviselők – lényegében az önkormányzatnál dolgozók – vonatkozásában maradt hatályban.<sup>38</sup> Ez a változás jelentős, heti két óra munkaidő többletet jelent<sup>39</sup> a kormányzati igazgatás és a különleges jogállású közigazgatási szervek személyzete számára.<sup>40</sup> Szintén a munkaidő növelése irányába hat, hogy 2012-től az Mt. szerint a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban rövidebb teljes napi munkaidő – az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapítást kivéve – nem írható elő, a munkaközi szünet pedig nem tekinthető a munkaidő részének.<sup>41</sup> Ugyanakkor a munkaidő csökkentését eredményezheti, hogy a törvény egyre szigorúbb szabályokat állít a készenléti jellegű munkakörökben alkalmazható hosszabb teljes munkaidőre. Míg az 1992. évi Mt. ennek alkalmazását a munkáltató egyoldalú döntésétől tette függővé,<sup>42</sup> az Mt. hatálybalépése óta ez csak a felek megállapodása esetén lehetséges, amely megállapodást a munkavállaló – anélkül, hogy ezért hátrányokkal kellene számolnia – felmondhatja.<sup>43</sup>

Az éves munkaidő mértékére is ellentmondó intézkedések hatnak. Az éves munkaidőt csökkentik az idő közben bevezetett újabb távollétek. Így egyrészt, 2017-től nagypéntekkel bővült a munkaszüneti napok listája.<sup>44</sup> Másrészt, a munka-magánélet irányelv átültetésével 2023-tól öt napról 10 napra növekedett az apai pótszabadság mértéke, megjelent a 44 munkanap mértékű szülői szabadság és az évi öt munkanap gondozói távollét.<sup>45</sup> Bár ezek a mértékek első ránézésre kedvezőek, a hozzájuk kapcsolódó díjazási szabályok okán egyáltalán nem biztos, hogy a jogosultak igénybe is veszik őket.<sup>46</sup> Szintén csökkenti a munkaidőt néhány további, szűkebb munkavállalói kört érintő intézkedés. Így 2013-tól nem csak a vak, hanem bármely súlyosan egészségkárosodott munkavállaló jogosult évente öt munkanap pótszabadságra,<sup>47</sup> 2020-tól

<sup>37</sup> Prugberger Tamás – Jakab Nóra – Mélypataki Gábor: A munkával és a pihenéssel töltött idő arányosításának több szempontú társadalom-, és jogelméleti problémája közgazdasági, ergonómiai, szociológiai és szociálpszichológiai megközelítésben. *Miskolci Jogi Szemle*, 2020/1. Különszám. 245–246.

<sup>38</sup> 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről (a továbbiakban: Kttv.) 94. § (1) bek.

<sup>39</sup> A korábbi munkarend szerint a munkaidő hétfőtől csütörtökig 8.00–16.30 óráig, pénteken 8.00–14.00 óráig tart. Ebből a hét első négy napjában 30 perc munkaközi szünet, ami alatt nincs munkavégzési kötelezettség. Kttv. 89. § (1) bek.

<sup>40</sup> 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról (a továbbiakban: Kit.) 121. § (1) bek.; 2019. évi CVII. törvény a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról (a továbbiakban: Küt.) 56. § (1) bek.

<sup>41</sup> Mt. 205. § (2) bek. b) pont és (3) bek.

<sup>42</sup> 1992. évi Mt. 119. § (3) bek.

<sup>43</sup> Mt. 99. § (3)–(3c) bek.

<sup>44</sup> Mt. 102. § (1) bek.

<sup>45</sup> Mt. 55. § (1) bek. l) pont, 118. § (4) bek., 118/A. §.

<sup>46</sup> Az apai pótszabadság második öt napjára már csak a távolléti díj 40%-a jár. A szülői szabadság díjazása a távolléti díj 10%-a, amiből még le kell vonni a gyermek után járó gyermekgondozási díj, illetve gyermekgondozást segítő ellátás összegét. A gondozási távollét idejére pedig nem jár díjazás. Mt. 146. § (1) és (4)–(5) bek.

<sup>47</sup> 1992. évi Mt. 132. § (3) bek., Mt. 120. §.

az Mt. bevezette az örökbefogadás előkészítése céljából igényelhető évente 10 munkanap fizetett távollétet,<sup>48</sup> 2022-től pedig a törvény biztosítja, hogy a munkavállaló részt vehessen a választásokon és népszavazásokon, amelyet 2025-től kifejezetten legfeljebb két óra fizetett távollét formájában kell biztosítani.<sup>49</sup> Azonban 2012-től megszűntek az alanyi jogon járó, tanulmányi célú távollétek<sup>50</sup> és csökkent a szakszervezetnek biztosított munkaidő-kedvezmény mértéke is, illetve megszűnt a szakszervezeti továbbképzések céljából külön jogcímen biztosított távollét.<sup>51</sup> A részletek ismertetése nélkül jelzem, hogy a kormányzati igazgatásban és a különleges közigazgatási szerveknél dolgozó gyermeket nevelő tisztviselők az Mt.-hez képest kedvezőbb pótszabadságokban részesülnek, illetve fizetett szabadság jár az unoka születése és az első házasságkötés alkalmából.<sup>52</sup> A szabályozás ellentmondásosságát jól mutatja, hogy e két törvény bevezetésével egyidőben az alapszabadság mértéke 25 napról 20 napra csökkent.<sup>53</sup>

Ugyanakkor az igazolt távollétek jelzett bővülését lerontja, hogy az Mt. 2019-től lehetővé teszi az ún. önként vállalt túlmunka megállapodásával az éves 250 óra rendkívüli munkaidő mértékének megnövelését további legfeljebb 150 órával.<sup>54</sup> Az éves 400 munkaóra 50 nyolcórás munkanapnak felel meg, ami azt jelenti, hogy a megállapodást megkötő munkavállaló akár az egész naptári évben hatnapos munkaheteket teljesíthet.

Végül, a magyar jogban a közelmúltban a munkaidő mértékét érintő legnagyobb hatású intézkedés minden kétséget kizáróan a nyugdíjszabályok folyamatos szigorítása volt. A jogalkotó 2014-től 2022-ig folyamatosan emelte a nyugdíjkorhatárt 62-ről 65 évre.<sup>55</sup> Ezzel párhuzamosan 2012-től megszűntek a korhatár betöltése előtt igénybe vehető öregségi nyugdíjak.<sup>56</sup> Így nincs lehetőség korai nyugdíjba vonulásra a tartósan végzett munka egészségkárosító hatására tekintettel (korkedvezményes nyugdíj), vagy a munkáltatóval kötött megállapodás alapján (korengedményes nyugdíj), illetve megszűntek a fegyveres szervekre jellemző kedvező szolgálati nyugdíjak. Egyetlen kivételként a jogalkotó lehetővé teszi, hogy a legalább 40 év jogosultsági időt szerző nők korhatárra tekintet nélkül nyugellátásban részesüljenek.<sup>57</sup>

Az áttekintésből megállapítható, hogy Magyarországon az elmúlt másfél évtizedben nem volt jogalkotó szándék a munkaidő csökkentésére. Noha kimutatható néhány

<sup>48</sup> Mt. 55. § (1) bek. j) pont, 146. § (1) bek. b) pont.

<sup>49</sup> Mt. 51. § (7) bek., 55. § (1) bek. m) pont, 146. § (1) bek. b) pont.

<sup>50</sup> 1992. évi Mt. 115. §.

<sup>51</sup> 1992. évi Mt. 25. §, Mt. 274. §. Hozzá kell tenni, hogy a képzési célú igazolt távollétek lényegében teljes kivételése nem indokolt, az egész életen át tartó tanulás támogatására éppen az egyéni képzési jogok megerősítése lenne szükséges. Kun Attila: Az Ipar 4.0 munkajogi implikációiról. In: Ábrahám Márta – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Budapest, Kúria–Pázmány Press, 2022. 263–266.

<sup>52</sup> Kjt. 155. §, Kjt. 63. § (9)–(14) bek.

<sup>53</sup> Kttv. 101. § (1) bek., Kjt. 128. § (1) bek., Kjt. 63. § (1) bek.

<sup>54</sup> Mt. 109. §.

<sup>55</sup> 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról (a továbbiakban: Tny.) 18. § (1) bek.

<sup>56</sup> 2011. évi CLXVII. törvény a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról.

<sup>57</sup> Tny. 18. § (2a) bek.

olyan jogszabályi változás, ami ilyen irányba mutat, ám ezek jellemzően bizonyos távollétek bevezetését jelentik. Ezek jelentőségét csökkenti, hogy általában szűk célcsoportra irányulnak és/vagy szerény díjazás mellett vehetők igénybe. Jóval markánsabb intézkedések hatnak viszont a munkaidő növelése felé. Ide sorolandó mindenekelőtt a nyugdíjszabályok szigorodása, ami évekkal nyújtja meg a munkában töltendő időt. Hasonlóan, az önként vállalt túlmunka megállapodással akár évi 150 órával növelhető a teljesítendő munkaidő mennyisége. Jól láthatóan, ez teljesen leronthatja az idő közben bevezetett, gyermeknevelési, gondozási célú távollétek hatását. Ez az ellentmondás a közszférában is megfigyelhető: a munkaközi szünet munkaidőn kívül rekesztésével évente kb. 104 órával nőtt a munkaidő a kormányzati igazgatásban és a különleges közigazgatási szerveknél, továbbá öt nappal csökkent az alapszabadság, ami jelentős részben semlegesíti a gyermeket nevelőknek biztosított magasabb mértékű pótszabadságokat.

Hozzá kell tennünk, hogy a vizsgált időszakban a munkaerő-piaci folyamatok sem kedveznek a munkaidő-csökkentésnek. A munkanélküliség visszaszorulásával ugyanis Magyarországon éppen a munkaerő-hiány vált jellemző problémává. Míg a Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 2010-ben 27.167 betöltetlen álláshely volt, ez az adat 2018-ra 83.510-re emelkedett, a tavalyi évben pedig 69.285 volt.<sup>58</sup> Úgy tűnik tehát, egyébként is célszerűtlen a munkaidőt rövidíteni akkor, amikor a munkáltatók számára általános gondot jelent a toborzás. Ugyanakkor a munkaidő-csökkentés nem kizárólag a munkaerő-piac keresleti és kínálati viszonyaitól függően lehet releváns. Csupán egyik alkalmazási esete, amikor az átmenetileg válságba kerülő munkáltató a munkaidő csökkentésével igyekszik elejét venni a leépítéseknek. Azonban feszes munkaerő-piac mellett is észszerű választás lehet a munkaidő mértékének visszafogása, például a toborzás megkönnyítése, a gyermeket nevelő, vagy idősebb munkavállalók tartós foglalkoztatása vagy a fluktuáció csökkentése érdekében.

#### **4. Két rendszertani kérdés: a párhuzamos munkaviszonyok megítélése és a munkaidő fogalma**

A munkaidő-csökkentés hazai jogi kereteinek felvázolása előtt két előzetes kérdésre kell kitérni. Az egyik az uniós jog kapcsán is felvetett párhuzamos munkaviszonyok problémája, a másik pedig magának a munkaidőnek a jogi fogalma.

Ami az elsőt illeti, a magyar munkajogban sincs kifejezett szabály arra, hogy egybe-számítandó-e a munkaidő, ha a munkavállaló egyszerre több munkaviszonnyal is rendelkezik. A 2. pontban írtak alapján, a Bíróság döntése révén nem kétséges, hogy a napi pihenőidőt úgy kell biztosítani a munkavállalónak, hogy az egybefüggő tizenegy órán keresztül egyik jogviszonyában se kelljen rendelkezésre állnia vagy munkát végeznie, ha a munkáltató azonos. Egyébként pedig az egyes munkaviszonyokat a munkaidő-szabályok szempontjából önállóan kell tekinteni, hacsak a párhuzamos jogviszonyok

<sup>58</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0072.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0072.html)

nem valósítanak meg joggal való visszaélést, azaz nem kimondottan a munkaidő garanciák kijátszására irányulnak.<sup>59</sup>

A másik kérdés kapcsán, a munkaidő-csökkentés értelmezéséhez alapvető magának a munkaidőnek a meghatározása, ami viszont álláspontom szerint az Mt.-ben téves. Eszerint, munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.<sup>60</sup> Nem része ugyanakkor a munkaidőnek a munkaközi szünet (a készenléti jellelű munkakört kivéve) és a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.<sup>61</sup> Ez a meghatározás ugyanakkor nincs összhangban a következetes bírói gyakorlattal, ezáltal félrevezető, és – amint arra hazai szakirodalom már több alkalommal rámutatott<sup>62</sup> – nem felel meg az uniós jognak sem.

Egyrészt, a megfogalmazás arra utal, hogy a munkaidőnek való minősítés feltételezi a munkáltató rendelkezését, azaz a munkáltató kifejezett elrendelése hiányában a munkavállaló teljesítése nem minősül munkaidőnek. Ez nincs így, hiszen a bírói gyakorlat szerint rendkívüli munka az is, ha az annak elrendelésére jogosult személy tudomásul veszi, hogy a munkavállaló ilyen munkát végez és ez a munkáltató érdekében szükséges és indokolt, vagyis, ha igazolást nyer, hogy a munka elvégzésére – elrendelés hiányában is – a munkáltató érdekeit szem előtt tartva szükség volt.<sup>63</sup> Ez a jogtétel már jóval az Mt. kodifikálása előtt is érvényesült, ezért nem érthető, miért került a kódexbe mégis ennek ellentmondó definíció. A jogalkalmazók számára ugyanis a törvényből éppen ellentétes következtetés lenne levonható annak megítélésére, vajon munkaidő-e, ha például az éttermi személyzet külön utasítás nélkül is kiszolgálja a záróra után rendelő vendégeket, vagy az irodai munkavállaló a munkaidő lejártakor sem hagyja abba az asztalára tett dossziék feldolgozását.

Másrészt, az uniós jog szintén előír munkaidő definíciót, ami minden tagállam számára kötelező, és – amint az előző pontban láthattunk – amit a Bíróság számos esetben értelmezett. Eszerint munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.<sup>64</sup> Jól láthatóan, ebben a meghatározásban sincs olyan megkötés, hogy a munkaidőt a munkáltatónak elő kellene írnia. Emellett a

<sup>59</sup> Kártyás i. m. 16–17.

<sup>60</sup> Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

<sup>61</sup> Mt. 86. §.

<sup>62</sup> Ld. pl. Zaccaria Márton Leó: Fogalmi változások a munkaidő kapcsán az új munka törvénykönyvében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2013/1. 134–135.; Szabó Mercédesz Ibolya: A munkaidő egyoldalú meghatározása a hatályos munkajogi szabályozásban. *Debreceni Jogi Műhely*, 2021/1–2. 66–67. <https://doi.org/10.24169/djm/2021/1-2/6> ; Havas Bence: A munkaidő és a pihenőidő dichotómiája. *Jogi Tanulmányok*, 2022/1. 360–361. <https://doi.org/10.56966/2022.24.havas>

<sup>63</sup> EBH2002.788; BH2011. 319.; Pál Lajos: A munkaidő és az utazással töltött idő. In: Auer Ádám – Berke Gyula – György István – Hazafi Zoltán: *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére*. Budapest, Dialóg Campus, 2018. 717.

<sup>64</sup> Munkaidő-irányelv 2. cikk 1. pont.

joggyakorlatból világos, hogy a rendelkezésre állás előírása önmagában megalapozza a munkaidő minősítést, ha az jelentősen korlátozza a munkavállaló rendelkezési jogát saját ideje felett.<sup>65</sup> Az Mt. meghatározása ezzel szemben csak a munkavégzési kötelezettséget említi, ami akkor sem fedi le a rendelkezésre állásra előírt időszakokat, ha ez utóbbiak célja nyilván a munkavégzés biztosítása, szükség esetére. A Bíróság gyakorlata alapján a munkáltató által előírt helyen történő, vagy rövid jelentkezési határidővel elrendelt rendelkezésre állás ugyanis akkor is munkaidőnek minősül, ha az alatt tényleges munkavégzésre nem, vagy csak kivételesen kerül sor.

Ugyanígy kifogásolható a munkavégzés tényleges helye és a lakó-, vagy tartózkodási hely közötti utazási idő kizárása a munkaidőből. A Bíróság szerint ugyanis munkaidőnek minősül a munkába járás ideje is, ha a munkavállaló nem rendelkezik állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel.<sup>66</sup> A hazai jogirodalom úgyszintén több alkalommal kimutatta, hogy az Mt. 86. §-ban foglalt szövegezés éppen ezért nem pontos, maradéktalanul nem tartható fenn, hiszen az utazási idő általában nem zárható ki a munkaidő fogalmából.<sup>67</sup>

Álláspontom szerint teljesen felesleges jogértelmezési zavarokhoz vezet, hogy a magyar munkaidő definíció különbözik az uniós jogi meghatározástól. Az előbbi ugyanis természetesen nem ronthatja le az utóbbit, pontosabban a nemzeti jogalkotásnak itt csak annyiban lehet szerepe, ha a munkavállalók javára eltérve még tágabban értelmezi a munkaidő fogalmát, mint amit az uniós jog megkövetel.<sup>68</sup> A munkaidő fogalma tehát egy olyan jogi kérdés, amit az uniós jog már „lefoglalt”, és így amelyet a nemzeti jognak adottságként kellene kezelnie. Ehhez képest kifejezetten megtévesztő a joggyakorlat számára, hogy a normatív definíció nem fedi le az uniós jog szerint kötelezően munkaidőnek tekintendő időszakokat és a magyar bírói gyakorlatnak is ellentmond. Ezeket a pontatlanságokat mielőbb korrigálni kellene. Jelenleg ugyanis a túlzottan szigorú törvényi fogalom miatt elképzelhető, hogy egyes magyar munkavállalók valójában a munkáltató által elismert munkaidőn kívül is munkaidejüket töltik.

<sup>65</sup> Leszek Mitrus: Defining working time versus rest time: An analysis of the recent CJEU case law on stand-by time. *European Labour Law Journal*, Vol. 14., No. 1. (2023). <https://doi.org/10.1177/20319525221141622>

<sup>66</sup> C-266/14. Tyco.

<sup>67</sup> Horváth István – Szladovnyik Krisztina: *A Munka Törvénykönyve magyarázata*. Budapest, Vezinfó, 2018. 250.; Kiss György: A munkaidő. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus, 2020. 212–213. [https://doi.org/10.36250/00730\\_00](https://doi.org/10.36250/00730_00); Gacs Debóra – Fodor T. Gábor: Ugyanolyan és mégis más? – Avagy az uniós és hazai munkaidő-fogalom értékelésének különbözőségei az Európai Unió Bírósága és a Kúria joggyakorlatában a tízéves Tyco-ítélet tükrében. *Munkajog*, 2025/2. 62–63.

<sup>68</sup> Munkaidő-irányelv 15. cikk. Ld. ehhez az Mt. 5. § (2) bekezdését is, miszerint az Mt. rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni.

## 5. A munkaidő csökkentése a felek megállapodásával, vagy a munkáltató döntésével

Miközben tehát a hazai jogszabályi környezet nem követi ezt a tendenciát, nincs akadálya, hogy a munkaidő-csökkentés lehetséges előnyeit kihasználni kívánó felek saját megállapodásukkal lépjenek ebbe az irányba, illetve erre a munkáltatónak akár egyoldalú intézkedésekkel is lehetősége van. Főként a nagyobb foglalkoztatóknál jellemző, hogy a munkaerő-piaci szereplők saját igényükre formálják a tételes jogi szabályozást az általuk kötött megállapodásokkal,<sup>69</sup> ami (részben) pótolhatja az aktuális tendenciákra reagáló tételes jogi szabályok hiányát.

Evidens megoldás, ha a felek a munkaidő csökkentése céljából részmunkaidőre kötnek munkaszerződést.<sup>70</sup> Ez számos esetben megfelelő megoldás lehet arra, hogy a munkáltató hatékonyan, üresjáratok nélkül használja ki a munkaidőt, a munkavállaló pedig annyi lekötöttséget vállaljon a munkahelyén, ami mellett az egyéb (tipikusan gondozási) kötelezettségeit is teljesíteni tudja. A statisztikák szerint éppen a részmunkaidő térnyerésének köszönhető, hogy a legtöbb európai országban az utóbbi évtizedekben csökkent az átlagos munkaidő.<sup>71</sup> Azonban ez az eszköz a munkaidővel arányosan csökkentett díjazással jár.<sup>72</sup> Ezért nem is tekinthető valódi munkaidő-csökkentési megoldásnak, legfeljebb akkor, ha a felek a díjazást kisebb arányban csökkentik, mint a munkaidőt. Az anyagi hátrány miatt a legtöbb munkavállaló ebben a formában nem engedheti meg magának a rövidebb munkaidőt.<sup>73</sup> Emellett a részmunkaidő tipikusan szerényebb előre lépési lehetőségekkel jár, nagyon ritka a részmunkaidőben betölthető vezetői pozíció, ezért hosszabb időre kevesen választják karrierjükben.

A fentiekkel szemben nem jár munkabér csökkentéssel a rövidebb teljes munkaidő.<sup>74</sup> Ilyen esetben a felek olyan munkaszerződést kötnek, amelyben a munkaidő mértékét az egyébként irányadó teljes munkaidőnél alacsonyabb mértékben állapítják meg, ám ezt is teljes munkaidőnek tekintik.<sup>75</sup> Például, a munkavállaló munkaszerződése szerint heti 38 órát dolgozik (hétfőtől csütörtökig nyolc órát dolgozik, míg pénteken csak 8-14 óra között van beosztva), de a díjazása az általános teljes munkaidőnek (heti 40 órának) megfelelő. Láthatóan, ez a megoldás nagyon kedvező a munkavállalónak, ám a munkáltató oldaláról pazarlásnak tűnik kevesebb teljesítésre ugyanazt a díjazást kifizetni. Ugyanakkor azt is mérlegelni kell, hogy a csökkentett munkaidőben motiváltabban,

<sup>69</sup> Rab Henriett: A négynapos munkahét dilemmái munkajogi nézőpontból – avagy a piaci működés gazdaságossága összefér-e a munkajogi garanciarendszerrel? *Munkajog*, 2022/4. 12.

<sup>70</sup> Mt. 92. § (5) bek.

<sup>71</sup> De Spiegelaere–Piasna i. m. 18.

<sup>72</sup> Ld. az időarányosság elvét az uniós jogban: a Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról, 4. szakasz (2) bek.

<sup>73</sup> A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 2024-ben a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15–64 éves foglalkoztatottakon belül mindössze 4.2% volt. Az elmúlt 15 évben a legmagasabb adatot 2012-ben mérték, ami 6,5% volt. Ld. [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0021.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0021.html)

<sup>74</sup> Rab i. m. 12.

<sup>75</sup> Mt. 92. § (4) bek.

kipihentebben dolgozhat a munkavállaló, illetve a rövidebb munkaidő intenzívebb, hatékonyabb munkavégzésre ösztönözheti a munkavállalót. A több pihenőidő mellett könnyebbé válhat a toborzás, mindezek az előnyök pedig kompenzálhatják az egy időegységre eső magasabb bért.

Szintén a munkaidő csökkentését szolgálja, ha a munkáltató – bár lenne rá lehetősége – tartózkodik a hosszabb teljes munkaidő alkalmazásától. Így különösen, a készenléti jellegű munkakörökben sem kezdeményezi a munkaidő heti 40 óra fölé emelését, illetve a munkaszerződésben már kikötött magasabb időtartamot a felek közelítik a standard teljes munkaidőhöz.

Hasonló megoldás, ha a munkáltató igyekszik csökkenteni a rendkívüli munkaidő mennyiségét. Ahogy a 3. pontban láthattuk, a munkáltató alanyi jogon évente 250 óra rendkívüli munkaidőt írhat elő, amit egyéni megállapodással további 150 órával meg lehet emelni. Azoknál a munkáltatóknál, ahol léteznek ilyen megállapodások, vagy annak hiányában is tetemes az éves túlóra felhasználás, már azzal jelentős lépés tehető a munkaidő csökkentés irányába, ha a szerződés szerinti munkaidő érintetlenül hagyása mellett a munkáltató a minimálisra szorítja a túlóra elrendelését. Ez ugyan jelent bérkiesést a túlórákra járó díjazás elmaradásával, ám kifejezetten előnyös lehet a munkavállalónak, ha a munkaidő a szerződésében vállalt óraszámra korlátozódik, és ezáltal több, kiszámíthatóbb szabadidővel számolhat. Azt is célszerű mérlegelni, hogy az extrém hosszú munkaidő legfeljebb csak átmeneti megoldás lehet a munkáltató számára a munkaerő-hiány okozta problémákra. Ugyan toborzás nélkül biztosít gyorsan rendelkezésre álló többlet-munkaerőt, de a munkavállalók kifáradásával, motivációjának csökkenésével és a munkavédelmi kockázatok exponenciális emelkedésével fenyeget. Éppen ezért célszerű lépéseket tenni az elkerülésére, kivezetésére.

További mérlegelendő lehetőség a fizetett távollétek növelése. A néhány órával csökkentett heti munkaidőhöz képest a munkavállaló számára vonzóbb lehet, ha ez a munkaidő csökkentés „tömbösítve”, az éves fizetett szabadsága növelésében jelentkezik. Például, heti egy óra munkaidő csökkentés helyett – a törvény alapján járó mértéken felül – további öt munkanap pótszabadságot kap. Előnye ennek a megoldásnak, hogy a munkáltató mindennapi működését nem érintik a rövidített műszakok (pl. minden munkanap nyolc óra marad a teljesítendő munkaidő), másrészt a munkavállaló jobban el tud távolodni a munkájától, amikor legalább egy egybefüggő munkanapként jelentkezik a munkaidő csökkentés. Olyan megoldás is lehetséges, hogy a munkáltató klasszikus szabadság helyett olyan többlet-távolléteket biztosít, amikor a munkaviszonyhoz kötődő, de nem a szűk értelemben vett munkavégzéssel járó feladatokat kell el látni. Például, a munkavállaló évente pár napig – a munkáltató költségén – képzésen, tanulmányúton, vagy csapatépítő programon vehet részt. Ezek ugyan nem jelentenek teljes egészében a munkavállaló döntése szerint felhasználható szabadidőt, de ahhoz hasonló eltávolodást biztosítanak a munkakörrel járó megszokott feladatoktól. Különösen a képzési célú távollétek lehetnek fontosak, különösen, hogy a folyamatos képzés fontossága ellenére – ahogy a 3. pontban láthattuk – az Mt. nem biztosít alanyi jogú távolléteket ilyen célból.

Az előző megoldás hosszú távú verziója, amikor a munkáltató egy hosszabb időszak alatt biztosít egy egybefüggő, tartós fizetett távolléteket a munkavállalónak (*sabbatical*). Például, minden nyolc munkaviszonyban töltött év után négy hónap fizetett távolléteket

engedélyez. Ilyenkor a munkaidő csökkentés hatásai nem egy héten, hónapban, vagy a folyó évben jelentkeznek, hanem a karrier hosszabb időszakára. Ez az elsősorban a kiegészítő alkalmazott megoldás alkalmas arra, hogy a munkavállalónak a felfrissülésre, a további karriercéljai megfogalmazására. Természetesen számos változata lehetséges, attól függően, milyen hosszú az időtartama és milyen díjazást biztosít alatta a munkáltató. Nem ritka, hogy a munkáltató előír valamilyen célt a távollét idejére, például valamilyen tanfolyam elvégzését, vagy önkéntes munka végzését. Ezek lehetnek a munkaviszonyhoz csak lazán kötődőek, hiszen a cél éppen a megszokott feladatoktól való eltávolodás.

Még tágabb időperspektívában gondolkodva, az is a teljesítendő munkaidő csökkentését jelenti, ha a munkáltató lehetőséget biztosít az egyébként irányadó nyugdíj-szabályokban rögzítetthez képest korábbi visszavonulásra. A jelenleg hatályos magyar nyugdíjrendszernek nincs olyan eleme, ahol a munkáltató átvállalhatná a nyugdíj megfizetését a korhatár betöltése előtti évekre. Annak viszont nincs akadálya, hogy a munkáltató az utolsó munkában töltendő hónapok alatt mentesítse a munkavállalót a munkavégzés alól. Például, a munkaviszonyban töltött minden 10 év után két hónap fizetett távollétet biztosít, ha a munkavállaló a munkaviszonyt nyugdíjazására tekintettel mondja fel. Ez akár a hosszabb jogviszony után járó végkielégítés „átforgatását” is jelentheti távollétre. Ennek komoly szerepe lehet a hosszabb munkaviszonnyal rendelkező, nyugdíj előtt álló munkavállalók megtartásában. Olyan konstrukció is lehetséges, amikor a felek a nyugdíjazás előtti időszakra élnek a rövidebb teljes munkaidő lehetőségével. Azaz, a visszavonulás előtti utolsó hónapokban a munkavállaló már csak heti 20-30 órát dolgozik, alapbérére változatlanul hagyása mellett. Ez egyrészt megkönnyíti a két életszakasz közötti átmenetet, másrészt a munkáltatónál eltöltött hosszabb munkaviszony elismeréseként is szolgál.

A fentiekből is láthatóan, a munkaidő csökkentésnek számos variációja van, amelyek mind más és más helyzetekben jelenthetnek megoldást a feleknek. Teljesen eltérő az intézkedés várható hatása, ha a napi, a heti, az éves, vagy a teljes karrierút alatt teljesítendő munkaidő mértékét csökkentjük. Ugyanígy alapvető kérdés, hogy a munkaidő csökkentése mely munkavállalói csoportoknak biztosított, alanyi jogon jár-e, vagy a munkáltató mérlegelésétől függ, jelent-e, és ha igen, milyen mértékű bérkiesést a munkavállaló oldalán stb. Az egymástól radikálisan eltérő munkakontextusok, normák és szocioökonómiai viszonyok miatt a helyzettől függően más-más eszközökkel és eltérő esélyekkel lehet különböző típusú csökkentések felé haladni.<sup>76</sup> A számos változatra tekintettel jó gyakorlat, ha a munkáltató többféle választási lehetőséget kínál fel munkavállalóinak, így mindenki a saját élethelyzete, preferenciái alapján alakíthatja a munkaidejét. Például, a munkavállaló választása szerint az adott naptári évben vagy 5%-os alapterjesztésben részesül, vagy heti két órával csökken a munkaideje, vagy 10 nap pótszabadságban részesül. A legjobb megoldás a felek lehetőségeinek és igényeinek pontos ismeretében határozható meg, ezért – ahol erre lehetőség van – érdemes a munkaidő csökkentést a munkavállalói érdekképviseletek bevonásával, kollektív megállapodásban rendezni.

<sup>76</sup> Antal Miklós: A munkaidő-csökkentés mint új vízió? *Educatio*, 2023/4. 596.  
<https://doi.org/10.1556/2063.32.2023.4.3>

## 6. Összegzés

A munkaidő csökkentése összetett, sokszínű jelenség, amelynek megvalósítása többféle jogi megoldáson alapulhat. A munkaidő-irányelv tág teret enged a tagállami vagy kollektív megállapodások általi munkaidő-csökkentésnek. Tisztázandó kérdés azonban, hogy párhuzamos munkaviszonyok esetén egybe kell-e számítani az egyes munkaviszonyokban teljesítendő munkaidőt. Igenlő válasz esetén jelentősen csökkenne az uniós munkavállalók által munkában tölthető idő mértéke, amit nem feltétlenül indokolnának önmagában a munkavédelmi megfontolások. Egy ilyen szigorú jogi korlátozás helyett érdemes lenne magukra a felekre bízni, milyen módszerrel és feltételekkel csökkentik a munkaidőt.

Magyarországon az elmúlt másfél évtizedben nem mutatható ki stratégiai törekvés a munkaidő mérséklésére. A hazai szabályozás inkább a munkaidő növelése irányába változott, például a túlmunka kereteinek bővítésével és a nyugdíjkorhatár emelésével. A munkaidő jogi fogalma körüli pontatlanságok is a munkával töltött idő – nem szándékolt – kibővítését eredményezhetik. Ugyanakkor a felek saját megállapodásaik révén, vagy a munkaidő csökkentés előnyeit kihasználni kívánó munkáltatók akár egyoldalú intézkedésekkel is képesek lehetnek rugalmas, az egyéni igényeikre szabott munkaidő-csökkentési megoldások bevezetésére. A munkaidő-szabályozás feladata, hogy ehhez továbbra is biztosítsa a munkavállalói védelem garanciáit, mellette pedig lehetővé tegye a felek számára a választást a különböző munkaidő-szervezési megoldások között.<sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> Rab i. m. 15.