



## A munka- és a pihenőidő radikális megváltoztatásának szükségessége a munka hatékonysága és az élő munkaerő megkímélésének összeegyeztetése mellett

PRUGBERGER Tamás\* – ROMÁN Róbert\*\*

### Absztrakt

A tanulmány a hagyományos munkaidő-pihenőidő arány felbomlását vizsgálja, különös tekintettel a munkahatékonyság és az élő munkaerő egészségének összeegyeztetésére. Bemutatja az európai uniós és a magyar munkajogi szabályozás fejlődését, rávilágítva arra, hogy a munkaidő fokozódó rugalmasítása miként veszélyezteti a munkavállalók regenerálódását. A szerzők kritikai elemzés alá vonják a túlmunka, a rendkívüli munkavégzés és a hosszú referencia-időszakok gyakorlatát, hangsúlyozva ezek hosszú távú pszicho-fiziológiai kockázatait. Külön fejezet foglalkozik a mesterséges intelligencia és a robotika által átalakított munkahelyekkel, ahol a rövidített munkaidő szükségessége kerül előtérbe. A tanulmány összegzésként a munkaidő és pihenőidő kiegyensúlyozottabb, egészségvédelmi szempontokat előtérbe helyező újraszabályozását javasolja, nemzeti és nemzetközi szinten egyaránt.

**Kulcsszavak:** munkaidő-szabályozás, pihenőidő; munkaidő, munkahatékonyság, munkaidő-rugalmasítás, szabadság

### 1. Kiindulási alaphelyzet

A munkaidő és a pihenőidő arányainak hagyományossá vált háromosztatú nyolcórás egyenlő kialakítását, vagyis 1/3 idő munkavégzés, 1/3 idő pihenés, 1/3 idő autonóm szabadidő meghatározásának az

\* Professor emeritus, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar.

\*\* Egyetemi docens, Eszterházy Károly Katolikus Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar.

elvét a szakszervezeti mozgalom harcolta ki a XIX. század utolsó és a XX. század első harmadában, ami napi bontásban 3x8 órát jelent. Ebben 1/3 a koncentrált figyelmet igénylő és munkáltatói elvárás szerint végzendő munka, ahol a hossza okán a pszicho-fiziológiai kondíciós állapotban megnyilvánuló hullámváltozás természetes jelenség, ami a munka minőségére kihat. Minél hosszabb a munkaidő, annál nagyobb az ezzel kapcsolatos negatív rizikó. Ezért folyamatosan üzemelő munkahelyeken történő, a három harmadra osztott napirendben maximálisan 24 óra lehet az egybefüggő munkaidő és 48 óránál nem lehet kevesebb a pihenéssel és a magánélettel eltöltött szabadidő. Ezt az elvet főszabályként követni kell e két szélső támpont közötti munkaidőt és pihenést is magába foglaló szabadidő meghatározásánál. Ennek figyelembevételével optimális az, ha a két 8 órás munkavégzés között 16 óra „szünet” biztosítva van, ami a 8 órás szolgálati idő maximumáig történő emelkedésével arányosan növekszik. Ez orvostudományi szempontból is megfelel az élő munkaerő regenerálódási és optimális pszicho-fiziológiai egyensúlyt biztosító életvitel feltételeinek.

Az euro-atlanti államok túlnyomó többségében ez a rendes munkaidő és az azzal összefüggő szabadidő, ami még kiegészül a hétvégi, pontosabban a heti 6 napos munkaidő után járó pihenőnappal, ami főszabályként vasárnapra esik és egybefüggő 24 óránál nem lehet kevesebb. Folyamatos munkavégzésnél ez kiadható hétköznap is azzal, hogy havonta egynek vasárnapra kell esnie. A hivatalos ünnepnapok, vagyis az államilag elismert munkaszüneti napok ténylegesen szintén pihenőnapok.<sup>1</sup> Az Európai Gazdasági Közösség által is elfogadott gyakorlat alapján a heti munkaidőt az egyes államok az Egyesült Királyság kivételével törvénnyel (Franciaország), vagy országos általános vagy ágazati kollektív szerződéssel heti 40 óra alatt, átlag 37 és 39 óra között állapítják meg, s az azon felül végzett munkát túlmunkának és rendkívüli munkának minősítve vagy szabadidő, vagy bérpótlék jár. Tekintve, hogy az Egyesült Királyságban a heti 48 óra munkavégzés külön megegyezés hiányában főszabályként pótlék nélküli rendes munkaidőnek számít, ezért az Európai Gazdasági Közösség eme kompenzációval járó munkaidőcsökkentést a 75/457. sz. ajánlással javasolta megvalósítani, amit az Egyesült Királyság kivételével valamennyi EGK tagállam elfogadott.<sup>2</sup>

A 2003/88/EK irányelv biztosítja, hogy a munkavállalóknak legyen észszerűen korlátozott munkaidejük, rendszeres pihenőidejük, elegendő éves szabadságuk, és külön védelemben részesüljenek az éjszakai munkát végzők. Az irányelv lényege szerint a munkaidő átlagban nem haladhatja meg a 48 órát, beleértve a túlórákat is, és az átlagolás időszaka tagállami szinten rugalmasan szabályozható (általában 4 hónap). A napi pihenőidő terén minden munkavállalónak 24 óránként legalább 11 egymást követő óra pihenőidőt kell biztosítani. A heti pihenőidő vonatkozásában hetente legalább 24

<sup>1</sup> Jura Europae (Droit du travail – Arbeitsrecht). I-III. Vol/Band. Edition technique iuris chasseurs. Paris–München–Berlin, C. H. Beck Verlag, (Loseblatt); Martin HENNSLER – Axel BRAUN (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*. Köln, Otto Schmidt Verlag, 2011. 222–224.; PRUGBERGER Tamás – TÓTH Hilda: A munkaidő, a pihenőidő, a szabadság és a túlmunka munkajogi kérdései. *Valóság*, 2001/1. 22–37.

<sup>2</sup> Rolf BIRK (Hrsg.): *Europäisches Arbeitsrecht—Textausgabe*. (Empfehlung des Rates 75/457 EWG den Grundsatz dervierwochigen–Woche und der Grundsatz des virwochigen bezahlten Jahresurlaubs von 22.7. 1975.). München, C. H. Beck Verlag, 1990.; Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 351–352.

óra megszakítás nélküli pihenőidő jár, amit a napi 11 órás pihenőidővel kell kiegészíteni. Ha a napi munkaidő meghaladja a 6 órát, a munkavállalónak szünetet kell biztosítani (ennek hosszát és módját a tagállamok határozzák meg). Minimum 4 hét fizetett szabadság jár minden munkavállalónak. Az éjszakai munkavállalók napi munkaideje nem haladhatja meg átlagban a 8 órát. Ha a munka különösen kockázatos, az éjszakai munkaidő legfeljebb 8 óra lehet minden 24 órás időszakban.

## 2. A hagyományosan kialakult rugalmasság

Vannak olyan helyzetek, amikor az 1. pont alatti főszabály áttörést igényel. Ennek hagyományosan kialakult formája a túlmunka és a rendkívüli munka. A túlmunka a maximális 8 órás napi munkaidőnek legfeljebb 4 órával történő meghosszabbítása, ami ennek megfelelő szabadidővel kompenzálható, vagy az alapbér 50%-os megemelésével. A rendkívüli munkavégzés a heti pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett eseti berendelés alapján nem szokványosan végzett munka, dupla szabadidővel, vagy bérpótlékként kétszeres átlagkeresettel kompenzálható a hagyományosan kialakult gyakorlat szerint.<sup>3</sup> A főszabály szerint a kompenzálást a következő fizetési időszakban kell megvalósítani. Ugyanakkor lehetőség van „*ex lege*” megállapított „referencia időszakon”, azaz munkaidőkereten belül összeadni az időszak alatt teljesített munkaórákat és azokat elosztani az időszak munkanapjaival, és így megállapítani, hogy a többnyire heti 40 órás rendes munkaidőt meghaladóan dolgozott-e munkavállaló, és ha igen, akkor azt mennyivel lépte túl. Amennyiben az átalány meghaladja a törvényes órák számát, a többlet órákat kompenzálni kell, elvileg külön a kisebb kompenzációval járó túlmunkát és külön a nagyobb kompenzációval járó rendkívüli munkát. Neumann Lászlónak Nacsa Beátával, majd Nacsának Seres Antallal folytatott kutatása alapján az derült ki, hogy a munkáltatók túlnyomó többsége a rendkívüli munkavégzés óráit is túlmunkának betudva számolja el,<sup>4</sup> ami jogalap nélküli gazdagodás.

A 2003/88/EK irányelv<sup>5</sup> 16. cikk b) pontja a referencia időszak maximális hosszát négy hónapban állapítja meg, amit azonban hat hónapra, sőt a 19. cikkely értelmében kollektív szerződéssel, vagy a szociális partnerek megállapodásával maximálisan 12 hónapos időtartamra is meg lehet hosszabbítani. Ezzel szemben a nyugati államok általában kéthetes bérfizetési időszak alkalmazása mellett ennél jóval rövidebb időt, legfeljebb négy, hat, vagy nyolchetes referenciaidőt alkalmaznak.<sup>6</sup> Ez a

<sup>3</sup> Ld. 1. sz. jegyzetet.

<sup>4</sup> NEUMANN László – NACSA Beáta: A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok. In: PONGRÁCZ, László (szerk.): *Foglalkoztatást elősegítő munkaiügyi kutatások szakmai műhely kiadása*. Budapest, 2005. 222–227.; NACSA Beáta – SERES Antal: *Az éves munkaidő-elszámolás mint a munkaidő flexibilizációjának az eszköze*. MTA Közgazdaságtudományi Kutató Központ (ez utóbbi jegyzet átvéve FERENCZ Jácinttól: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában*. Győr, Universitas-Győr Kft., 2022. 44., 50).

<sup>5</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól.

<sup>6</sup> PRUGBERGER-TÓTH (2001) i. m. 24–25.; PRUGBERGER Tamás: *Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel*. Miskolc, Novotni Alapítvány, 2013. 130–134.; PRUGBERGER Tamás – TÓTH Hilda: A 2012. évi Munka Törvénykönyvének egy újabb módosítása a rendkívüli munkavégzés korlátainak *tágítása érdekében*. *Jogtudományi Közlöny*, 2019/1. 27–30.; PRUGBERGER

nyugat-európai államok esetében azóta sem változott.<sup>7</sup> Ez a munkaerő szociál-egzisztenciális védelme szempontjából releváns, míg a munkaerő regenerálódásának biztosítására tekintettel annak van jelentősége, hogy *ex lege* meghatározásra került, hogy hetenként, havonta és évente mennyi óra lehet a túlmunka és a rendkívüli munka és egy héten belül hány esetben alkalmazható, ha pedig két egymást követő nap kerül rá a sor, 4-4 órát nem, hanem csak 2-2 órát lehet alkalmazni, és erre tekintettel a két nap közötti pihenőidő legkisebb mértékét 11 órában állapították meg.

### 3. Munkahatékonyság-növelés érdekében európai uniós támogatottságú munkaidőnövelés és szabadidőcsökkentés

Hallgatólagos európai parlamenti támogatással kísérlet történt a heti munkaidő 60 órára történő irányelvi felemelésének a lehetőségére, ahol ezt a technológia vagy a gazdasági tevékenység jellege feltétlenül indokolja. Ennek megfelelően az európai munkáltatói oldalt képviselő UNICE és CEEP, az Európai Parlament által elfogadottnak szerette volna heti 60 órára a munkaidőt felemelni, ami ellen az Európai Szakszervezeti Szövetség tiltakozott.

A főszabály tehát a 6. cikk: eszerint a heti munkaidő átlagban nem haladhatja meg a 48 órát, túlórával együtt. Ez a főszabály véglegesen rögzítve van a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében. Egyes tagállamok csatlakozáskor (pl. Görögország, Portugália, Spanyolország a 80-as években, majd Közép-Kelet-Európa a 2004-es bővítéskor) átmeneti időszakokat kaptak, amikor a heti munkaidő még 52 óra is lehetett, fokozatosan csökkentve 48 órára. Ezt az Európai Tanács csatlakozási szerződésekhez kapcsolódó átmeneti derogációkban engedélyezte. Ekként az irányelv 17. cikke lehetőséget ad derogációra „különös jellemzőkkel rendelkező tevékenységek esetében”, ha a munkaidő folyamatos működésű üzemekben zajlik, vagy több műszakos munkarend van, és emiatt a heti munkaidőt időszakosan meg kell emelni. Ez azonban nem érinti a napi/heti pihenőidők minimális szabályait (11 óra napi, 24+11 óra heti pihenőidő). A derogáció tehát csak a munkaidő-szervezés módjára vonatkozik, nem ad felhatalmazást a pihenőidő „csökkentésére vagy növelésére”.

A magyar Mt. 104. § (2) bekezdése szerint ez a folyamatosan és több műszakban üzemelő munkahelyeken a két nap közötti pihenőidő 8 órára történő leredukálásának a lehetővé tételében jelenik meg. Ami azonban a munkaidőt illeti, az irányelv lehetővé teszi, hogy a munkavállalók a munkáltatók kezdeményezésére külön megállapodással többletmunkaidőt vállalhassanak (22. cikk). Ezt azonban a munkavállaló indokolás nélkül bármikor felmondhatja. További rugalmasítás az is, hogy a korábbiakhoz képest eltörlésre kerültek a túlmunka és a rendkívüli munka napi, heti, havi *ex lege* fennállt

Tamás: A többletmunkavégzés korlátainak liberalizálásával összefüggő jogi, ergonómiai, család-, és népességpolitikai problémák. *Új Magyar Közigazgatás*, 2019/2. 111–113.

<sup>7</sup> Gábor KÁRTYÁS: Have a rest or a second job instead? Rest periods in EU law. *ERA Forum*, 2025.

korlátozásai és emiatt a túlmunka és a rendkívüli munkaórák maximuma csak éves szinten kerül ma megállapításra.

Mindez nagymértékben veszélyezteti a munkaerő regenerálódását, ami idő előtti kiegészéshez, a munkaerő pszicho-fiziológiai tönkremenéséhez vezethet, ami, ha nagyobb méreteket ér el, a munkavégzés hatékonyságát is károsan befolyásolhatja, csökkentheti a munkaképességet, rosszabb esetben a megmaradt munkaképesség teljes leromlását eredményezheti.<sup>8</sup> Növeli e károkat az is, hogy sok munkahelyen, mindenekelőtt a kereskedelemben, a munkáltatók nem biztosítják a munkaidőn belüli munkaközi szünetet sem, mert annak minimális 20 percnyi mértékét az irányelv nem határozza meg.<sup>9</sup>

#### 4. A magyar szabályozás alakulása

Az 1990. évi rendszerváltást követő 1992. évi Mt. eredeti, a módosításokat megelőző szövege nagyjából megfelelt az 1. pontban leírt követelményeknek. A módosítások azonban fokozatosan visszavettek belőle. Radikális rugalmasítást a 2012. évi Mt. vezetett be a 3. pontban leírt irányelvi rugalmasítást is felülmúlva, amit a 2018. január 1-vel hatályba lépett módosítás még túllícitált. Megtartva csupán a napi 8 órás alaplunkaidőt, azt továbbra is csak napi legfeljebb 4 óra túlmunkaidővel engedi felemelni, ezen felül azonban csak a rendkívüli munkaidő éves 400 órára felemelt korlátját állapítja meg, mely csak egyéni megállapodással lehetséges. Ezen kívül az irányelvben szereplő munkaidőkeretet, vagyis a referenciaidőszakot kollektív szerződéssel az irányelv maximumát jelentő 12 hónapra meghosszabbítás helyett 3 évre tágította ki, ami mellett egy időközi esetleges csődbe jutás esetén veszélybe kerülhet a túlmunkapótlék kifizetése.<sup>10</sup> A törvényes maximális munkaidőn felüli munkáltató és munkavállaló közötti munkaidőnövelésre vonatkozó előbbi pontban említett megállapodás felmondására a munkavállaló részéről a naptári év végére van lehetőség az Mt. 109.§ (2) bekezdés alapján. Egyúttal hiányzik a munkavállaló kiszolgáltatott helyzetét ellensúlyozó az a német megoldás is,<sup>11</sup> amelyről az előző pontban már szó esett, miszerint ez a külön megállapodás csak akkor alkalmazható, ha erre országos ágazati és mellette még firma, azaz vállalati kollektív szerződés is lehetőséget ad. Mivel Magyarországon a gazdasági szférában a szakszervezeti szerveződés elég gyenge, ezért indokolt lenne, legalább üzemi megállapodással létesült munkarendbe foglalással és ezen túlmenően minden egyes ilyen megállapodáskötést üzemi tanácsi hozzájáruláshoz kötni. Eme, vagy hasonló biz-

<sup>8</sup> KUNCZ Elemér: Igazságügyi pszichiátria. In: SÓTONYI Péter (szerk.): *Igazságügyi orvostan*. Budapest, Semmelweis Kiadó, 2011. 390.

<sup>9</sup> Ld. az irányelv 4. cikkét.

<sup>10</sup> 2012. évi Mt. 94.§ (3). bekezdés a 2017. jan. 1-jével hatályba lépett módosítást követően; Kritikáját ld. PRUGBERGER Tamás A többletmunkavégzés korlátozásának liberalizálásával összefüggő jogi, ergonomiai, család- és népességpolitikai problémák. *Új Magyar Közigazgatás*, 2019/2. 113., 115.

<sup>11</sup> Manfred LÖWISCH: *Arbeitsrecht*. 7. Auflage. Düsseldorf, Werner Verlag, 2004. 244–247.

tosíték nélkül a munkavállaló teljes egzisztenciális és egészségügyi érdekeinek a semmibe vételének a veszélye állhat fenn.

Ami a két munkanap közötti pihenőidőt illeti, az irányelv a 11 munkaórát megtartotta és explicite nem szól a 8 órára történő leszállításának lehetőségéről.<sup>12</sup> A magyar Mt. viszont ennek lehetőségét a folyamatosan üzemelő és több műszakos munkahelyeken kifejezetten biztosítja.

## 5. A munkaidő kérdése a mesterséges intelligencia és a robotika alkalmazásával ötvözött munkahelyeken

A robotika térhódítása következtében munkavállalók jelentős számban válnak feleslegessé, ami a szakirodalom szerint is komoly problémát vet fel a munkanélküliség nagyméretű megnövekedésével. Ez a körülmény egzisztenciális és szociális problémák tömegét okozhatja, ami végső soron a társadalmi rend és a közbiztonság erodálódásához, széthullásához is vezethet.<sup>13</sup> Kiút azonban van. Ugyanis a robotika az élő munkaerő részéről a robotok működését illetően nagyfokú felügyeletet és ezzel járó koncentrált figyelmet igényel a robotika működésével összefüggő képzett munkaerő részéről. Ennek következtében a figyelemlanyhulást a minimálisra szükséges csökkenteni a robotokkal foglalkozó, valamint működésüket felügyelő élő munkaerő részéről, mivel azok rendellenes működése óriási károkat okozhat, s ennek megelőzése nagyfokú érdek. Ezért az ilyen munkahelyeken a napi munkaidőt akár 4 órára és váltásokkal csökkenteni lesz szükséges.<sup>14</sup>

Az ilyen munkaidő fokozatos bevezetése a robotikával összefüggő munkahelyek és munkakörök terjedésével arányosan szükségessé fog válni és erre a változási lehetőségre a munkajogi szabályozást már most szükséges felkészíteni azzal, hogy az ilyen munkahelyeken és munkakörökben rövidített munkaidő bevezetésére teljes munkaidőre járó fizetéssel legyen lehetőség, ahol a „bérkipótlást” az állami költségvetés terhére a munkaügyi szakigazgatás biztosítja. Ma már vannak erre irányuló eseti törekvések a 4 napos munkahét bevezetésével összekötve. Így ahol eddig egy napszakra vonatkozó egy műszakos munkahét volt, a folyamatos munkavégzés érdekében e kettő is egymást követően kialakítható.

<sup>12</sup> Ld. erről részletesen: KÁRTYÁS Gábor: A pihenőidők uniós jogi megfelelése. *Iustum Aequum Salutare*, 2024/4. 49–65.

<sup>13</sup> HAJDÚ József: *A robotok munkaerőpiaci hatása, különös tekintettel az ápoló és agrár robotokra*. Szeged, Iurisperitus, 2020.; HAJDÚ József: A mesterséges intelligencia hatása a munkaerőpiacra, avagy elveszik-e a robotok az ember munkáját? *Infokommunikáció és jog*, 2020/2. 2–8.

<sup>14</sup> RAB Henriett: A négynapos munkahét dilemmái munkajogi nézőpontból – avagy a piaci működés gazdaságossága összefér-e a munkajogi garanciarendszerrel. *Munkajog*, 2022/4. 11.; PRUGBERGER Tamás – ROMÁN Róbert: A heti négynapos munkaidő bevezetésének a kérdése. *Magyar Jog*, 2023/7–8. 484–487. (A komparatistikai vizsgálatok szerint igény van a munkaidő lerövidítésére a tömeges munkanélküliség és a társadalmi rend összeomlásának megelőzése érdekében).

## 6. A 24 órás rendelkezésre állással egybekapcsolt munkavégzés

Újabban felmerül munkáltatói oldalról olyan igény, hogy a munkavállaló álljon rendelkezésre a nap 24 órájában olyan munkáltatói üzenetre, hogy a törvényes munkaidőt egybefüggően, vagy osztott jelleggel mikor kell teljesítenie, esetleg több napra kiterjedően munkaidőkeretnek megfelelő módon. Ezt az igényt az objektív munkajogi tudomány a leghatározottabban elveti, a szervezetre minden szempontból káros és az élettartamot az állandó stresszhelyzet és tudatalatti feszültségben állás miatt lerövidítő jellege miatt. Ilyen helyzetben ugyanis sem nyugodt pihenésről, sem felszabadult szabadidő eltöltéséről beszélni nem lehet.<sup>15</sup> Ebből adódóan a nyugat-európai államok többségében a német szabályozás és gyakorlat mintájára azok a munkavállalók, akik hajlandók munkáltatói behívásra bármikori munkavégzésre rendelkezésre állni, a többi munkavállalóhoz képest magasabb bérezésben részesülnek. A német munkajogban ez az ún. kapacitás által orientáltan variálható munkaidő (*kapacitatsorientiert variabelerte Arbeitszeit*, rövidített formában: KPOVAZ), aminek vállalása megemelt munkadíjat von maga után.<sup>16</sup> Ehhez hasonlóan a magyar közszolgálati jog is ismert az ezredfordulón, mert a köztisztviselői jog szintén bevezetett ilyet azon köztisztviselők esetében, akik vállalták a szükségletek szerinti bármikori munkaköri beosztásuk módosítását, valamint területi áthelyezését. Az ilyen főtisztviselők a köztisztviselő illetménytáblázattól eltérve megemelt illetményben részesültek. Ez a rendszer a magyar köztisztviselői jogban azonban csak átmenetinek bizonyult, mivel 2002-ben ennek szabályait hatályon kívül helyezték.<sup>17</sup>

A hatályos magyar munkajog a napi legfeljebb 6 órás részmunkaidős munkaviszonynál teszi lehetővé a behívásos alapon történő munkavégzést, amit a munkáltatónak a munkavállalóval az esedékesége előtt legalább 72 órával korábban köteles közölni. Ez az előírás valamennyire figyelembe veszi a munkavállaló érdekeit. Az is a munkavállalói érdekvédelem mellett szóló előírás, hogy ebben az esetben a munkaidőkeret tartama nem haladhatja meg a négy hónapot. Ugyanakkor az ilyenként alkalmazott részmunkaidős munkavállaló felemeltebb munkabérré „*ex lege*” nem jogosult.<sup>18</sup> Nézetünk szerint helyes lenne ebben az esetben is törvényileg kimondani, hogy a munkavállaló behívásos munkavégzés esetén, ha az eseti, akkor pótlékra, ha pedig tartós, akkor emeltebb munkabér igénylésére jogosult. Mindezt figyelembe véve helytállónak tartanánk, ha a behívásos munkaviszony a már bemutatott német „KAPOVAZ”-hoz hasonlóan meghonosodna a teljes munkaidőre vonatkozó magyar munkajogban is.

<sup>15</sup> FERENCZ i. m. 39.

<sup>16</sup> Wolfgang ZÖLLNER – Karl-Georg LORIZ – Curt Wolfgang HERGENRÖDER: *Arbeitsrecht*. 6. Auflage. München, Verlag C. H. Beck, 2008. 333.

<sup>17</sup> 1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról 11/A. § (kiemelt főtisztviselői kar). PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog*. Budapest, Complex, 2006. 277–278.

<sup>18</sup> Mt. 193. §.

## 7. Az évi rendes és rendkívüli szabadság hazai szabályozása, kitekintéssel néhány európai államra

Az évi rendes szabadságnak alap- és pótszabadságra történő hazai tagolása és mértéke megfelel az irányelvi előírásnak, valamint összhangban van a külföldi államok megoldásaival. A nyugaton kialakult törvényi szabályozáson alapuló gyakorlat<sup>19</sup> azonban, ellentétben a magyar szabályozással, a szabadság idejére átlagkeresetet biztosít, míg a magyar csak ennél kevesebb ún. távolléti díjat. A nyugati államokban kialakult a szabadsági pótléknak megfelelő 13. havi fizetés abból a megfontolásból, hogy a munkavállaló a szabadság ideje alatt többet költ. Indokolt lenne, ha a magyar munkajogi szabályozás is a 13. havi nyugdíjhoz hasonlóan, ha nem is egyszerre, azonban fokozatosan emelkedő %-os mértékben ezt is bevezetné, kötelezővé téve a munkáltatóknak annak a munkavállalóik számára történő kifizetését.

A német jogban a munkavállalók jogosultak szabadságuk idejére szabadságpénzre.<sup>20</sup> A BUrlG szerint ezt vagy a fix havi díjazás, vagy a szabadság kezdetét megelőző utolsó tizenhárom hét átlagkeresete alapján számítják ki. A túlórákért járó kompenzációt nem veszik figyelembe. A német bírói gyakorlat szerint<sup>21</sup> a kollektív szerződés felei választhatnak más megfelelő számítási módszert, és szükség esetén átalánydíjat is alkalmazhatnak, azonban biztosítani kell, hogy a munkavállalók ugyanúgy kapják meg a szabadságpénzt, ahogyan azt akkor várták volna, ha szabadság nélkül folytatták volna a munkát.

A szabadságpénz más nyugat-európai országokban is ismert megoldás, a holland jog alapján minden dolgozó jogosult legalább a bruttó éves jövedelmének 8%-át elérő mértékű „vakációpénzre” (*vakantiegeld*). Ez egy kötelező kiegészítő juttatás a törvény szerint.<sup>22</sup> A norvég jog szerint is a munkavállalók szabadságpénzre jogosultak, melynek alapja a szabadságpénz alapjának 10,2%-át kitevő átlagkeresetük. A számítás alapja a megszerzés évében december 31-én érvényes alapösszeg. Ha a munkavállaló a megszerzés évében felmond, a felmondás időpontjában érvényes alapösszeg érvényes.<sup>23</sup> Franciaországban a munkavállalót a referencia-időszakban szerzett bruttó jövedelmének 1/10-e illeti meg szabadságpénzként. Ugyanakkor nem lehet alacsonyabb olyan összegnél, amit a dolgozó fizetesként kapott volna, ha dolgozott volna.<sup>24</sup>

A német munkajogban a munkaviszony kezdetén várakozási idő van, szemben a hazai szabályozással. A teljes szabadság-jogosultság először hat hónap munkaviszony után keletkezik. A BUrlG 5. §-a értelmében a munkavállalók a munkaviszony minden teljes hónapjára az éves szabadság tizenketted

<sup>19</sup> Ld. a lentebb hivatkozott példákat.

<sup>20</sup> BUrlG 11. § (1) bek.

<sup>21</sup> A német Szövetségi Munkaügyi Bíróság 2009. december 15-i ítélete – 9 AZR 887/08.

<sup>22</sup> Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag Hoofdstuk III. Minimumvakantiebijslag, 15. cikk.

<sup>23</sup> Lov om ferie Kap III. Feriepenger.

<sup>24</sup> A Code du travail L. 3141–24.

részének megfelelő részszabadságra jogosultak a naptári év azon időszakaira, amelyekre vonatkozóan a várakozási idő elmulasztása miatt nem szereznek teljes szabadságra jogosultságot, valamint ha a várakozási idő letelte előtt megszűnik a munkaviszony, továbbá, ha a naptári év első felében a várakozási idő letelte után kilépnek a munkaviszonyból.

A rendkívüli szabadságokat a 2020. évi jogharmonizációs módosítás alapvetően megfelelő módon rendezte, kivéve a szülői szabadságot és a betegszabadságot. Az előbbit Magyarországon gyökeresen újra kell rendezni az irányelv szellemében, érintve a mértékét, kikérésének és kiadásának a módját. A fiatalok megvédése érdekében helyes lenne a szülői szabadsággal való élés lehetőségét a lemenő nagykorúságának eléréséig biztosítani.<sup>25</sup> Az utóbbinál is hasonló a helyzet, mivel a nyugati államokban történelmi alapon kialakulva általában hat hét a mértéke, míg Magyarországon csak 15 nap és erre az időszakra nem átlagkereset jár, mint a nyugat-európai államokban, hanem csak a távolléti díj 70%-a. A magyar jogalkotó itt nincs tekintettel a betegséggel járó többletkiadásokra.

A szülői szabadság tekintetében a hazai szabályozást követően áttekintettünk néhány nyugat-európai ország szabályozási struktúráját és az irányelv tükrében táblázatba foglaltuk.

Ország / Irányelv	Szülői szabadság időtartama	Fizetés / támogatás	Kinek jár?	Egyéb jellemzők
Magyarország	44 munkanap / gyermek (3 éves korig)	Távolléti díj 10% (GYED/GYES beleszámít)	Mindkét szülő, $\geq 1$ év munkaviszony	15 nap bejelentés, munkáltatói halasztás max. 60 nap
Németország	Max. 36 hónap / szülő / gyermek	Elterngeld: 65–100%, max. 14 hó; ElterngeldPlus: max. 32 hó	Mindkét szülő	Partnerhónapok, 2 hónap nem átruházható
Ausztria	Max. 24 hónap / szülő (gyermek 3 éves koráig)	Kinderbetreuungsgeld: fix vagy jövedelemarányos	Mindkét szülő	Min. 2 hónap együtt, írásbeli bejelentés
Hollandia	26× heti munkaórányi idő (max. 26 hét)	9 hét fizetett (70%), 17 hét fizetetlen	Mindkét szülő	8 éves korig, teljes rugalmasság
Belgium	Max. 4 hónap teljes; részidővel 8–40 hónap	ONEM/RVA járadék alapú támogatás	Mindkét szülő	1/2, 1/5, 1/10 részmunkavégzés lehetséges
Dánia	24 hét / szülő (összesen 48 hét)	Teljes jövedelemalapú járadék	Mindkét szülő	Átadható, részmunka, akár 9 évig halasztható
Olaszország	Max. 10 hónap (apa min. 3 hó → +1 hó)	Első 6 hó 30%, további időszak 30–80%	Mindkét szülő (egyedülálló max. 11 hó)	Gyermek 12 éves koráig, 5 nappal előtte igénylendő
Spanyolország	16 hét anya + 16 hét apa (bővítés: 20 hét)	100% fizetés TB-n keresztül	Mindkét szülő; egyedülálló max. 32 hét	6 hét kötelező azonnal, 10 hét rugalmasan
EU 2019/1158 Irányelv	Min. 4 hónap / szülő (2 hó nem átruházható)	Fizetett vagy részben fizetett, ösztönző díjazás	Mindkét szülő	Min. 10 nap apasági, 5 nap gondozói szabadság

<sup>25</sup> PRUGBERGER Tamás: A szülői szabadság jogi rendezésének neuralgikus kérdései a komparatiztika vetületében. *Gazdaság és Jog*, 2023. 9–10., 11.; PRUGBERGER Tamás – MÉSZÁROS Melinda: A munka törvénykönyve 2023. január 1-jével hatályba lépett jogharmonizációs módosításának elemzése. *Munkajog*, 2023/2. 52–54.

A szerzők saját szerkesztésű táblázatban foglalták össze a fentiekben a szülői szabadságra vonatkozó rendelkezéseket,<sup>26</sup> mely tekintetében nyomon követhető, hogy a szülői szabadság idejéhez hogyan kapcsolódik a teljesítés, és a jogosultakon túlmenően a legfontosabb speciális jellemzőket is áttekintettük.

A betegszabadság vonatkozásában rögzíthető, hogy Magyarországon évente 15 naptári nap betegszabadság jár, amit a munkáltató fizet (a távolléti díj70%), utána a TB áll át 60%-50%-os mértékű támogatásra (táppénz).

Németországban és Ausztriában az első hat hetet 100%-ban a munkáltató fizeti, utána a TB-támogatás lép életbe, melynek mértéke 70–80%. Németországban az *Entgeltfortzahlungsgesetz* rendelkezik arról, hogy a munkáltató maximum hat hétig köteles folytatni a munkavállaló bérének kifizetését betegség esetén, amennyiben a munkavállaló orvosi igazolást ad. A hat hét eltelte után a munkáltató már nem fizet bért, a betegpénzt („*Krankengeld*”) a társadalombiztosítás folyósítja, melyet a Szociális Törvénykönyv V. könyve szabályoz.<sup>27</sup> Az osztrák jogban az AGBG<sup>28</sup> szabályozza a kérdéskört, és hasonló a helyzet, mint Németországban. Ausztriában a munkavállaló legfeljebb hat hétig megtartja a munkabérhez való jogát, ha a munkaviszony megkezdése után betegség vagy baleset miatt akadályoztatva van a munkavégzésben, és ez nem szándékos vagy súlyos gondatlanságból ered. A munkabérhez való jogosultság nyolc hétre nő, ha a munkaviszony öt évig, tíz hétre, ha 15 évig, és tizenkét hétre, ha 25 évig megszakítás nélkül tartott. Minden további négy hét után a munkavállaló megtartja a munkabér felére való jogosultságát.

Hollandiában egy nap bérfizetési időszakra a munkavállaló 104 hétig az időalapú bér 70%-ára, de az első 52 hétben legalább a rá vonatkozó törvényes minimálbérre jogosult, ha a megállapodott munkát azért nem végezte el, mert abban betegség, terhesség vagy szülés miatti keresőképtelenség akadályoztatta.<sup>29</sup>

A dán szabályozás struktúrájában egy keretrendelkezés<sup>30</sup> szabályozza a szellemi munkakörben foglalkoztatottak (*funktionærer*) betegszabadságra való jogosultságát. Ennek keretében általános elvként rögzített, hogy teljes bér jár a betegszabadság idejére, függetlenül a betegség hosszától vagy a munkaviszony tartamától. A hosszabb távú betegpénz biztosítását, különösen, amikor a munkáltató már

<sup>26</sup> Magyarországon a távolléti díj jogi háttere az Mt. 148. § (1) bekezdésében található, amely kimondja, hogy a távolléti díjat az alapbér és egyes pótlékok figyelembevételével kell megállapítani. Olaszországban a szülői szabadság (*congedo parentale*) jogi hátterét a Decreto Legislativo n. 151/2001. szabályozza. Az 34. cikk alapján a gyermek harmadik életévéig a szülői szabadság idejére 30% juttatás jár, maximálisan 6 hónapig (mindkét szülő által összesen). Spanyolországban az Estatuto de los Trabajadores 48. cikke rendezi a szülői szabadságot. Németországban a szülői juttatás és szabadság szabályozását a Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) tartalmazza. Hollandiában a részmunkaidős, fizetett szülői szabadságot a Wet betaald ouderschapsverlof szabályozza, ahol a 6:3. cikk határozza meg az ellátás százalékait. Ausztriában a gyermekgondozási segély keretét a Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) adja meg, önálló törvény rendelkezik általánosan a juttatásról. Dániában a szülői szabadság jogi háttere több törvényen alapul, a Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth, valamint a Sygedagpengeloven rendezi e kérdéskört.

<sup>27</sup> Sozialgesetzbuch 44–48. §.

<sup>28</sup> Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch 1154b. §.

<sup>29</sup> Burgerlijk Wetboek 7:629. §.

<sup>30</sup> Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

nem fizet, a *Sygedagpengeloven* szabályozza. Ez a törvény határozza meg a jogosultság feltételeit, például a minimális foglalkoztatási időt, a juttatás időtartamát és összegét (pl. maximum 22 hét egy 9 hónapos időszakban). A dán jog nem tartalmazza explicit módon a betegszabadság (*sygefravær*) fizetésére vonatkozó előírást egyetlen külön paragrafusban. Ehelyett általános, foglalkoztatásra vonatkozó keretszabályokat ad azok számára, akik *funktionær* (szellemi munkát végző alkalmazott) státuszba tartoznak (például irodai dolgozók, technikusok, klinikai asszisztensek).

A belga jogban, ha a munkavállaló betegség vagy baleset miatt nem tudja ellátni a munkáját, az a munkaszerződés végrehajtását felfüggeszti. A munkavállaló köteles haladéktalanul értesíteni munkáltatóját keresőképtelenségéről. Ha kollektív szerződés vagy a munkaügyi szabályzat ezt előírja, vagy ilyen követelmény hiányában, ha a munkáltató erre felhívja a figyelmet, a munkavállaló köteles orvosi igazolást bemutatni a munkáltatónak. Az orvosi igazolásnak tartalmaznia kell a keresőképtelenséget, annak várható időtartamát. A betegszabadságra járó díjazás eltér a szellemi és a fizikai munkások között. Előbbi esetben az első 30 nap tekintetében a munkáltató a rendes fizetés 100%-át fizeti, majd a 30. naptól kezdve a kifizetés a megbiztosító pénztár feladata, mértéke kb. a bruttó bér 60%-a. Fizikai dolgozóknál az első hét napra a bruttó bér 100%-a jár, majd fokozatosan csökken.<sup>31</sup>

Olaszországban a betegszabadság feltételeit az *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale* szabályozza.<sup>32</sup> Legfeljebb 180 nap/év az állandó szerződéses munkavállalóknak a betegszabadság mértéke, melyből az első három napra a teljes fizetés jár, melyet a munkáltató fizet, majd a 4–20. nap között 75%, mely 50-25%-ként oszlik meg a TB és a munkáltató között), majd a 21–180. nap között 100%, melyből a 66,6%-ot áll a TB rendszer, melyhez kapcsolódik 33,4 %-ban a munkáltató.

## 8. Összegző javaslat

Az előző hét pont alapján a munkaidő, a túlmunka és a rendkívüli munka szempontjából a hagyományos függő munkavégzésnél radikális visszatérés lenne szükséges az első három pontban leírt munkajogi rendezéshez, mivel a további pontokban vázolt „rugalmasítási” szabályok a munkavállalókra direkt módon sérelmesek, ami indirekt módon a munkáltatói oldalt is hátrányosan érinti. Ennél fogva sem a hatékonyságot nem növeli, de az élő munkaerőt több oldalról is károsítja, ami a munkáltatóra is hátrányosan hat ki. Mindez nemcsak magyar, hanem nemzetközi vonatkozásban is problémát jelent. Ezért indokolt lenne visszatérni az első pontokban leírt munkaidő és pihenőidő arányosan szabályozó megoldáshoz, ami mellett a munkaerő kondíciója megfelelő regenerálódási lehetőség mellett tartósan biztosítva van.

<sup>31</sup> Loi relative aux contrats de travail, 31. cikk.

<sup>32</sup> Legge 311/2004. 1. § (149), INPS Circolare n. 57/2025.