

MÁTÉ DÁVID ADRIÁN

6 óra munka, 9 óra pihenés, 9 óra szórakozás A 30 órás munkahét nyomában

6 Hours of Work, 9 Hours of Rest, 9 Hours of Fun – In the Wake of the 30-hour Work Week

Abstract: The digital changes of the 21st century have brought us many new tools, technologies, and, with them, new challenges. The changes fully permeate economic processes and at the same time have a significant impact on work performance. As a result of the changes, many jobs will be lost, new ones will be created, and we will witness ever-faster changes in the labour market. Employers and employees need to adapt to these changed circumstances, in which working time and its scheduling play a key role. In the course of the present work, I examine the feasibility of the shorter working hours that have become available due to technical development, both from a theoretical and a practical point of view. In connection with this, the development of a flexible work schedule will also be subject to a legal examination.

Keywords: working time, flexibility, work schedule, working time schedule, casual work schedule

Összefoglaló: A XXI. század digitális változásai rengeteg új eszközt, technológiát és ezekkel együtt új kihívást is hozott számunkra. A változások teljes mértékben áthatják a gazdasági folyamatokat, ezzel együtt pedig a munkavégzésre is jelentős hatást gyakorolnak. A változások nyomán rengeteg munkakör szűnik meg, újak jönnek létre, és egyre gyorsabb változásoknak lehetünk a szemtanúi a munkaerőpiacon. A munkáltatóknak és a munkavállalóknak alkalmazkodniuk kell ezekhez a megváltozott körülményekhez, amely során kulcsszerephez jut a munkaidő és annak beosztása. Jelen munkámban a technikai fejlődés által elérhetővé vált rövidebb munkaidő megvalósíthatóságát vizsgálom elméleti, illetve gyakorlati szempontból. Ehhez kapcsolódóan a rugalmas munkarend kialakításának jogi vizsgálatára is sor kerül.

Kulcsszavak: munkaidő, rugalmasság, munkarend, munkaidő-beosztás, kötetlen munkarend

1. Bevezetés

A XXI. század jelentős változásokat hozott életünkbe, melyek fő mozgatórugójának a digitális változások nevezhetők meg. A digitális világ hatásait mindannyian érezzük. A munkánkat szinte mindenhol számítógépen, vagy különféle modern gépek, eszközök, robotok segítségével vagy közreműködésével végezzük. A kommunikációt teljesen

áthatják az okoseszközök és a különféle internetes platformok. Néhány évvel ezelőtt szinte elképzelhetetlen volt, hogy vásárlásaink jelentős részét online térben bonyolítsuk le. Az elmúlt évtizedben, évtizedekben szinte valósággá vált a régebbi idők sci-fi filmjeiben megálmodott jövőkép. Ugyan még a repülő autók és a légdeszák nem terjedtek el, azonban az önvezető autók után nem lehetetlen, hogy ezekre is sor kerül. Tény, hogy robbanásszerű, gyors és jelentős változásokon ment keresztül a világ a digitális hatások következtében, azonban nem túlzok, ha azt mondom, hogy ez csak a kezdet. Erre a következtetésre ad alapot az a tény, hogy 2020 májusában elfogadásra került Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája a 2020–2030-as időszakra vonatkozóan. A dokumentum szerint Magyarországon a 2030-as évek végéig az automatizáció és a mesterséges intelligencia várhatóan 900 000 munkavállalót fog érinteni.¹ Az angol matematikus és közgazdász, John Maynard Keynes a 20. század elején úgy gondolta, hogy a technológiai változások és a produktivitás várható növekedése akár már a század végére elérhető valósággá teszi a gazdasági szempontból is nyereséges 15 órás munkahetet.²

Az utóbbi időben egyre több újságcikket olvashatunk arról, hogy elérkezett az idő a munkaidő csökkentésére. A technológiai vívmányok kivétel nélkül mind a termelékenység növelésére irányulnak. Közvetett módon tehát kijelenthető, hogy a találmányok és különböző gépek munkaerőt váltanak ki, tehát a mindennapi munkánkat könnyítik meg. A probléma elsősorban ott jelentkezik, hogy a piacgazdaságon alapuló rendszerben a gépek és a technológiai fejlődés a munkaerejét piacra bocsátó dolgozó ember megélhetését fenyegetik. Egyes teóriák szerint már napjainkban is rengeteg az olyan munkahely, ami teljesen felesleges, vagy éppen kiváltható lenne. Márpedig alappal feltételezhetjük, hogy a közeljövőben jelentős számú munkakört fog érinteni a technológiai változás. Felmerül a kérdés tehát, mi lesz a sorsa a kiváltott munkaerőnek, milyen megoldási alternatívák mutatkoznak? Valóban a kamu munkák fenntartása jelentheti a megoldást, vagy éppen a rövidebb munkaidő? Jelen tanulmányban elsősorban a kiváltott munkaerőnek a foglalkoztatással orvosolható megoldásaira keresem a választ, és a munkaidővel kapcsolatos rugalmasságot vizsgálom meg.

2. Előzmények

A teljesség kedvéért a tanulmányt történeti előzményekkel kezdeném, melyet csupán röviden, áttekintő jelleggel kívánok feldolgozni.

Az ipari forradalomra vezethetjük vissza annak a folyamatnak a gyújtópontját, amely jelentős mértékben átformálta a munkások életét. A munkaidő-csökkentés és a munkások foglalkoztatási körülményeinek javítása nagymértékben meghatározta a XIX–XX. század törekvéseit, a munkásmozgalmak állandó követelését képezte. Az ipari

¹ Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020–2030, 2020. május, <https://ai-hungary.com/files/c0/2d/c02dec104186938b84d95132eccc31ce.pdf>, 10.

² Bill CONERLY: *The 15-hour Work Week: Keynes And AOC Disagree* <https://www.forbes.com/sites/billconerly/2020/02/19/the-15-hour-work-week-keynes-and-aoc-disagree/#422b49b25729> (letöltés ideje: 2020. 02. 19.)

forradalmat követően jellemzővé vált a napi 14-16 órás foglalkoztatás, ami meglátásom szerint elsősorban nem csak számszakilag jelentett problémát, hanem abban a vonatkozásban is, hogy a munkások a gyáripárban monoton és sokszor nehéz fizikai munkát végeztek, amelyhez komoly teljesítménykényszer is társult.

Itt érdemesnek tartok tenni egy apró kitérőt. Önmagában a napi 16 óra munka nem biztos, hogy problémát jelent, abban az esetben, ha a munkát végző saját tempójában, megfelelő pihenőidők beiktatásával végez egy alacsony monotonitású munkát. Ilyen jellegű munkavégzésről beszélhetünk például a mezőgazdasági munkát végzők körében. A mezőgazdaságban dolgozók speciális jellege még napjainkban is nyomon követhető a hatályos szabályozásban.³ Meglátásom szerint a gyáripárban dolgozók helyzeténél a mezőgazdaságban dolgozók helyzete annyival lényegesen jobbnak mondható, hogy utóbbi munkavállalók esetében a munka jellegéből adódóan a végzett tevékenység a természethez kötődött, ezáltal kevésbé volt „idegen” munkavégzési forma, továbbá változatos volt, nem volt szükség nagyfokú monotonitástűrő képességre. Igaz, más módon, de a teljesítménykényszer a mezőgazdaságban is jelen volt – ha másért nem, az időjárás miatt –, azonban a munkát végző emberek összhangban voltak a természettel és ezáltal önmagukkal.

A munkaidő 12, majd 10 órára csökkenését fokozatosan sikerült elérni.⁴ Az első világháború kezdetén 10 órás munkaidő volt jellemző a foglalkoztatásban. A háború generálta technológiai hullám, valamint a munkásosztálynak a háborús helyzet miatt kialakult alkupozíciója elvezet minket a napjainkat is meghatározó napi 8 órás munkaidő rendszeréhez.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1. számú egyezménye még csupán az ipari dolgozók vonatkozásában rendelkezik a napi 8 órás munkanap és a 48 órás munkahét elvéről. 1930-ban az ILO 30. számú egyezménye mindezt kiterjeszti a kereskedelmi és irodai ágazatokban foglalkoztatott személyekre is.

Az egyezmények közül kiemelésre érdemes továbbá az 1921-ben elfogadott 14. számú egyezmény az ipari szektorban dolgozók heti pihenőidejéről, valamint az 1957-ben elfogadott 106. számú egyezmény a kereskedelmi és irodai szektorban foglalkoztatottak heti pihenőidejéről. Az 1935-ös 47. számú egyezmény pedig a 40 órás munkahétről rendelkezik.⁵

³ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény külön kategóriát hoz létre az időnyellegű munkáltatói tevékenységre. Az Mt. 90.§ c) pont szerint a munkáltató tevékenysége időnyellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. Az időnyellegű tevékenységet végző munkavállalók tekintetében eltérő szabályok alkalmazhatóak a munkaidőkeret, a munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása, a napi pihenőidő, valamint a heti pihenőnapra irányadó rendelkezésektől.

⁴ Az ipartörvényről szóló 1872. évi VIII. törvénycikk szerint az iparos és segédei közötti viszony szabad egyezkedés tárgya. A tanoncok esetében 12 és 14 év között csupán 10 óra, 14 év fölött pedig 12 óra munkát végezhettek.

⁵ *Jogharmonizáló – Kötött munkaidő helyett rugalmas*, A Munkaadó Lapja, 90. (2005. augusztus 15.), <https://munkaugyilevelek.hu/2005/08/jogharmonizalo-kotott-munkaido-helyett-rugalmas/>

3. A kamu munkák nyomában

A közelmúltban egyre többet hallhattunk arról, hogy a technológiai fejlődés következtében egyre több munkakör kiváltható és automatizálható. A következőkben arra a kérdésre keresem a választ, hogy valóban jelen vannak-e a fizetett és alkalmazásban álló, ennek ellenére munkát nem végző – „quasi munkanélküliek” – csoportja a munkaerőpiacon?

Egyes szakértői becslések szerint a munkakörök több mint 40%-a automatizálható Magyarországon.⁶ Azonban ez nem azt jelenti, hogy a munka, amit jelenleg végzünk, az felesleges, sokkal inkább azt, hogy ezek a munkakörök könnyen kiválthatók és helyettesíthetők hatékonyabb automatizált rendszerek és gépek segítségével. Ezt a korszerűsítést pedig sok esetben megteszik a vállalatok, hiszen nemcsak hatékonyságnövelő tényező, hanem költségcsökkentő tényező is, mert munkavállalót foglalkoztatni komoly járuléktérhekkal jár. Ennek eredményeképpen pedig rengeteg munkaerő szabadul fel, a cégek pedig több profitot tudhatnak magukénak. Egyes feltevések szerint pedig ennek a folyamatnak további hatása, hogy a cégek létrehoznak olyan munkaköröket, amik nem hasznosak. Ez elsősorban társadalmi értelemben, illetve a cég szempontjából vizsgálva értendő, hiszen a munkavállaló szempontjából elvileg jó, mert ő fizetést kap, ami biztosítja a megélhetését. Sokan ez utóbbi állítással sem értenek teljes mértékben egyet, a későbbiekben látni fogjuk, hogy miért.

A fent vázolt folyamat szorosan kapcsolódik a kapun belüli munkanélküliség⁷ jelenségéhez. Nemrégiben nagy port kavart David Graeber *Bulshit jobs theory* című könyve. Ebben leírja, hogy meglátása szerint rengeteg olyan munkakör van, ami teljesen felesleges és értelmetlen. Ez természetesen nem azon múlik, hogy egyes emberek mit gondolnak a munkájukról, sokkal inkább a munkakör tényleges hasznáról dönthető el. A kamu munkák teóriájának szerzője szerint a nagyvállalati ügyvédek, a PR-tanácsadók, a telemarketingesek, a brandmenedzserek és számtalan adminisztratív specialista teljesen felesleges munkakör, hiszen ha eltűnnének, nem történne különösebb változás a mindennapokban. Graeber szerint egy munka kamu mivoltát onnan lehet eldönteni, hogy a társadalom szempontjából hasznos dolgot végeznek-e. Ha hirtelen eltűnnének a tanárok, a kukások, az építőmunkások vagy az orvosok, az kétségtelenül negatívan érintené a társadalom egészét. Ha a kamu munkák szűnnének meg, a társadalom nem járna rosszul, talán még észlelni sem észlelné a munkakör eltűnését. A szerző továbbá tipizálja a kamu munkát végzőket, ennek alapján öt fő csoportra osztja őket:

– Lakájok: ők csak azért vannak, hogy megtestesítsenek egy státusszimbólumot, például a liftesfiúk és az ajtónállók egyetlen feladata éreztetni a vendégekkel, hogy fontos emberek.

⁶ Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020–2030, 2020. május, <https://ai-hungary.com/files/c0/2d/c02dec104186938b84d95132eccc31ce.pdf>, 10.

⁷ A szocialista időszakra jellemző jelenség. A teljes foglalkoztatottság elérése érdekében előfordult, hogy a gyárakban több embert foglalkoztattak a szükségesnél, ezért voltak olyan dolgozók, akik effektíve nem, vagy nem sokat dolgoztak.

– Ostobák: ők azok, akiket csak megszokásból alkalmaznak, ilyenek a PR-szakértők és a telemarketingesek, akiknek nincs hasznuk, de nagyon elterjedt szakmákról van szó, így egy nagy cégnél muszáj lennie ilyennek.

– Szígszalagozók: ilyenek azok, akik a panaszokat kezelik, és többnyire végeláthatatlan bürokratikus folyamatokat indítanak, hogy a hivatalt vagy a céget védjék a kritikáktól. (Ezeket a munkákat könnyű lenne automatizálni, valószínűleg azért nem szokták, mert senki sem akar vele foglalkozni, vagy mert a menedzser minél több beosztottat szeretne, esetleg szervezeti zavar miatt nem akarnak hozzányúlni a munkához.)

– Aktakukacok: közülük sokan pontosan tudják, hogy amit csinálnak, az értelmetlen. Graeber szerint a túlzott bürokrácia azért van, hogy amikor valami botrány történik (például valaki kenőpénzt fogad el), akkor fel lehessen állítani egy vizsgálóbizottságot, és mindenki úgy tegyen, mintha nem lett volna evidens, hogy mi történik, minden a sok papír között vált olyan kuszává.

– Munkafelügyelők: két fajtája van, az egyik a rájuk bízott dolgokat kiosztja másoknak, de a másik még rosszabb, aki kamu feladatokat talál ki másoknak, felügyeli a kamu munkát, vagy akár egészen új, kamu munkaköröket is kitalál.

Graeber részben antropológiai alapokra helyezi a könyvét, amikor kifejti, hogy számos olyan közösség létezett és létezik ma is, amelynek tagjai 3-4 órát dolgoznak. Példaként említhető a paraszti életforma, ahol ugyan az idényjelleg következtében volt, amikor 12 órát is dolgoztak egy nap, azonban az év más időszakában 2-3 órát. Egy átlagos középkori jobbágy kevesebbet dolgozott, mint mi. Ugyanez igaz a legtöbb törzsi társadalomra az egész világon. A fent ismertetett folyamatokra megoldásként elsősorban az alapjövedelmet javasolja, azonban nem tartja kizárólagosnak ezt a megoldást.

Greaber a kapun belüli munkanélküliség jelenségét elsősorban a nagy társadalmi nyomással magyarázza, hogy a cégek új munkahelyeket teremtsenek. A társadalom részéről egyfajta kötelezettségként is értelmezhető a cégek irányába, hogy a társadalmi felelősségvállalásuk keretében tegyenek valamit a foglalkoztatás megtartása és növelése érdekében.

4. A 6 órás munkahét mint megoldás!?

Egy adott munkakör társadalmi hasznosságának a megítélése kapcsán nagyon nehéz dolgunk van. Éppen ezért magam részéről elsősorban inkább abból indulnék ki, hogy a digitális hatások következtében rengeteg munkaerő váltható ki. Márpedig adó- és járulékfizetési szempontból egy ilyen jellegű beruházás rövid távon megtérülő befektetésnek minősül. Így várhatóan élni is fognak a cégek a technológiai lehetőségekkel. Tehát tény, hogy a technika ma már olyan szinten áll, hogy rengeteg munkaerőt váltson ki, így jelentős mennyiségű humánmunkaerő szabadulhat fel. Természetesen ez nem egyik napról a másikra fog bekövetkezni, azonban számítani lehet arra, hogy viszonylag rövid időn belül fog lezajlani a változás. Minderre abból következtethetünk, hogy amennyiben egyes cégek élnek az új technológiákkal, a többi cégnek is követnie kell a példájukat, ha versenyben szeretnének maradni. Az pedig egy újabb kérdés, hogy

a kiváltott munkakörök helyett milyen ütemben fognak új munkakörök megjelenni.⁸ Ezen felül pedig egy újabb problémakört jelenthet, hogy az újonnan létrejövő munkaköröket nem fogják tudni betölteni a kiváltott munkakörökben foglalkoztatottak, hiszen várhatóan teljesen új kompetenciákat igényelnek majd az új pozíciók.⁹

A következőkben abból a feltevésből indulok ki, hogy technológiai változások érték azt a szintet, hogy lényegesen több munkakört tudnak kiváltani, mint amennyit teremtenek. Ebből tehát az következik, hogy sokkal kevesebb humánmunkaerő képes arra, hogy még hatékonyabban termeljen és alakítsa a gazdasági folyamatokat, előállítsa a társadalom működéséhez és fenntartásához szükséges javakat.¹⁰ Ennek a folyamatnak az eredménye pedig, hogy jelentős számú ember marad munka nélkül. Felmerül a kérdés, hogy mi lesz ezekkel az emberekkel, hiszen a XXI. században élő emberek nem önellátásra vannak berendezkedve, hanem bérből és fizetésből élnek. Ebből a kiindulási alaptól megközelítve a kérdéskört több megoldási javaslat is felmerülhet, mint például a Greaber által is emlegetett alapjövedelem, vagy éppen a körben említhetnénk a „kamu munkák” létrehozását.

Vegyük tehát elsőként az alapjövedelem lehetőségét. A koncepciónak természetesen számos változata létezik, jelen esetben vegyük alapul a feltétel nélküli alapjövedelem elméletét. Nem vitatható állítás, hogy a munka alapvetően hozzátartozik emberi létünkhöz. Ebből kiindulva megítélésem szerint egy feltétel nélküli alapjövedelem bevezetése nem feltétlenül járna pozitív hatással. Az emberek a munka helyett szabadidejüket nem feltétlenül a tudásuk és kreativitásuk kibontakoztatására használnák, hanem sokkal inkább áldozatul esnének a fogyasztói társadalom által kínált lehetőségeknek. Márpedig a munkának jótékony hatása van az emberekre. Fontos, hogy az emberek úgy érezzék, fontos a munkájuk, hiszen ez tölti meg értelemmel a mindennapjainkat. Azonban az alapjövedelem bevezetésével vagy kamu munkák létrehozásával nem kaphatjuk vissza ezt az érzést. Nincs meg az egyéni vagy a társadalmi hasznosság, így nem csupán a motivációk terén lehetnek komoly gondok, de hosszú távon káros a pszichére. Az embereknek a munkájukban jobb esetben ki kellene teljesedniük, kamatoztatni és gyümölcsöztetni azt a tudást és kvalitást, amellyel rendelkeznek. Természetesen ez nem feltétlenül volt jelen, amikor például az emberek önfenntartásukért dolgoztak, mégis sokkal több értelme volt annak a munkának, hiszen konkrétan saját és családjuk létét biztosították a munkával. Éppen ezért sokkal könnyebb volt mind a motivációt, mind az értelmet megtalálni a

⁸ MÉLYPATAKI Gábor: *Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságára*, Magyar Munkajog E-folyóirat 2019/1, 23.

⁹ A magasabb szintű készségek iránti kereslet a munkaerőpiacon. A munkáltatók már most is nehezen tudják betölteni a közép- és felsőszintű álláshelyeket, miközben háromszor annyi alacsonyán képzett munkavállaló alkotja a munkaerőt, mint ahány alapszintű álláshely rendelkezésre áll. (Az Európai Unió Tanácsa, Brüsszel, 2019. április 29. 8754/19 – A Tanács következtetései a fiatalokról és a munka jövőjéről)

¹⁰ A témában a technológiai fejlődés munkaerőpiacra gyakorolt hatásait tekintve három fő irányvonal alakult ki. Az optimista, a pesszimista és a polarizációs perspektíva. Ezek közül az általam kiindulópontnak vett állítás a pesszimista állásponthoz áll közel. A témát lásd bővebben: Mark WILLIAMS, Ying ZHOU, Min ZOU: *Mapping Good Work: The Quality of Working Life Across the Occupational Structure*, Bristol University Press, Bristol, 2020.; TÓFALVY T.: *A technopesszimizmustól a digitális utópiáig: A technológiák kulturális megalkotása*, Információs Társadalom, 2014/4, 113–138.

mindennapi munkában. A feltétel nélküli alapjövedelem pedig nem sarkallná másra az embereket, csak arra, hogy fogyasszanak, kielégítsék szükségleteiket, ami az embereket szintisztán csak fogyasztókká degradálná. Az egyes javak előállításában pedig nem is vennének részt, értéket nem teremtenének, ami súlyos társadalmi problémákhoz vezetne, az emberi lét egy – ha nem a legfontosabb – része kiüresedne.

A másik „lehetőség” a kamu munkák létrehozása és fenntartása. Megítélésem szerint ez szintén hasonló veszélyeket rejt magában, hiszen a munkahelyen belüli csoportok között, végső soron pedig a társadalmi csoportok között generál konfliktust. Az egyén számára ugyan biztosít bevételi forrást, talán bizonyos szinten rövid ideig még a társadalmi hasznosság érzetét is nyújthatja. Ez a megoldás azonban egyértelműen pazarló.

Magam részéről egy kevésbé drasztikus megoldást látok reálisnak az elkövetkezendő „átmeneti” időszakban. Természetesen az alapjövedelem kérdése aktuálissá válhat a későbbiekben, de mint említettem, megítélésem szerint inkább egy folyamatként történik majd az átmenet, ami természetesen nem azt jelenti, hogy egy adott időpillanatban ne lenne jelentős számú munkanélküli csoport a rendszerben. Szerintem a 6 órás munkahét bevezetésében sokkal több potenciál rejlik, mint a korábban megnevezett megoldási javaslatokban. A mai munkakörök jelentős többségében különböző eredmény elérése a cél a lehető legrövidebb idő alatt. A korábbi gyakorlat pedig, hogy egy típusú eredményt minél gyorsabban minél többször létrehozunk. Míg régen a munka leginkább a munkaidőhöz és a munkahelyhez kötődött, ma sokkal inkább a feladat határidőre és megfelelő minőségben történő teljesítése ad keretet a munka ritmusának.¹¹

A 6 órás munkahét bevezetését több változás indokolja. Egyrésről az a tény, hogy a technológia fejlődésének köszönhetően már nem kell annyi munkát végezniük az embereknek, mert a gépek elvégzik helyettük. Egyre nagyobb mértékben növekszik a magasabb szintű készségek iránti kereslet a munkaerőpiacon. Ennek eredményeként a munkavállalóknak – összhangban az élethosszig tartó tanulás koncepciójával – egyre több időt kell tanulással tölteniük. Ez egyre gyakrabban végigkíséri a munkában töltött éveket is. A rövidebb munkaidő által könnyebben összehangolható a család–munka–tanulás háromszöge. Továbbá az éghajlatváltozás kezelésének szükségessége szempontjából jótékony hatással járhat, ha munkánkat rövidebb időre koncentráljuk, így hatékonyabban használjuk fel az erőforrásokat.

Végül pedig érdemes egy gondolat erejéig megemlítenünk az új munkavégzésre irányuló foglalkoztatási formák megjelenését. A foglalkoztatás új formáival kapcsolatban gyűjtött jelenlegi tapasztalatok azt mutatják, hogy a jövőben jobban elterjedhetnek a munkavállalók leszerződtetésének rugalmasabb formái, ami potenciális pozitív hatást gyakorolhat a munkaerő elosztására és a szabadúszó életstílusban dolgozók személyes jólétére. Ezzel szemben, míg az ilyen állásokat jellemzően fiatalok, ezen belül is a kevesebb lehetőséggel rendelkezők töltik be, egyre nő a kockázata annak, hogy ezek a személyek alacsony javadalmazású, ideiglenes állásokban ragadnak, ahol alacsony a szociális védelmi

¹¹ RÉPÁCZKI Rita: *Munkaidő: rugalmasan, de nem határok nélkül*, <https://ado.hu/munkaugyek/munkaido-rugalmasan-de-nem-hatarok-nelkul/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27> (letöltés ideje: 2020. 10. 20.)

lefedettség és a szakmai előmenetel lehetősége.¹² A rövidebb munkaidő és a rugalmasabb munkaidő-beosztás révén lehetőség nyílna a munkaviszony keretében kielégíteni a munkáltatói, illetve a munkavállalói igényeket, melyeket a XXI. század változásai hívtak életre. Meglátásom szerint nem lenne szükség az új munkavégzésre irányuló formák felé orientálni a dolgozni vágyókat, ami sok esetben kiszolgáltatott helyzetbe hozza őket. Sokkal inkább a munkaviszonyt kell vonzóbbá és rugalmasabbá tenni. Talán ez utóbbi logika lenne célravezetőbb, mintsem az, hogy az új munkavégzési formákra új szabályozást alkossunk, vagy kiterjesszük esetükre a szociális védőháló egyes elemeit, hiszen ez sok új jogrendszerbeli kérdést is felvetethet, megbonthatja a fennálló szabályozási logikát.

5. A munkaidő mibenléte és jelentősége

A munkaidő az egyik, ha nem a legmeghatározóbb része a foglalkoztatásnak mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon. A munkáltatónak a munkaidő az egyik legfőbb gazdasági érdekű tényezője a munkaviszonyon belül, hiszen mértéke kihat a termelékenységre. A munkavállalónak szintűgy gazdasági jelentőségű szempont, azonban emellett egyértelmű szociális töltetű munkafeltétel. A munkaidő-szabályozás hozzájárulhat a társadalmi problémák megoldásához, beleértve a munka és a magánélet egyensúlyát, az egészség, a biztonság és a jólét védelmét is.¹³ A munkaidő tehát a munkavállalónak az életszínvonalára nagymértékben kiható tényező. A munkaidő-szabályozás, illetve a munkaidő-csökkentésre irányuló mozgalmak fő célja a munkavállalók egészségének megóvása, a kizsákmányolás megakadályozása. Ezt a fő célkitűzést deklarálja a munkaidő-szervezés egyes kérdéseiről szóló 88/2003/EK-irányelv preambuluma is.

A munkaidő világosan meghatározott mértéke mellett legalább ilyen fontos a munkaidő kiszámítható, előre látható beosztása, amely lehetővé teszi a munkavállaló számára a munka és a magánélet összeegyeztetését, valamint a megfelelő tartamú és rendszerességű pihenést. A munkaidő-beosztás azt határozza meg, hogy a munkavállaló mikor köteles teljesíteni a munkaszerződésből eredő rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségét.¹⁴

5.1. Munkaidő-definíciós dilemmák

A digitális változások áthatották a munka világát. A távmunka és a home office már sok helyen bevett gyakorlat. A jogintézmények elterjedését nagymértékben felgyorsította a koronavírus-járvány, így sok olyan munkáltató van, aki a vírus miatti átállás után sem váltott vissza hagyományos munkavégzési formára. A munkavégzés atipizálódásának következtében a munkaviszony jellegadó tulajdonságaiban következik be változás, így a

¹² Az Európai Unió Tanácsa: *A Tanács következtetései a fiatalokról és a munka jövőjéről*, Brüsszel, 2019. április 29., 8754/19.

¹³ Ensuring decent working time for the future International Labour Conference 107th SESSION, 2018, 2, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relco/nf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf (letöltés ideje: 2020. 10. 26.)

¹⁴ KÁRTYÁS Gábor: *A munkaidő szabályok veszélyhelyzet idején (megvéd vagy gúzsba köt?)*, Magyar Munkajog E-folyóirat 2020/1, 53.

munkáltató egyik legfőbb jogosítványa, az ellenőrzés csúszik ki a kezéből a távmunka kapcsán. Természetesen a törvény lehetőséget biztosít a munkavállaló ellenőrzésére, azonban kétségkívül nehezebb dolga van egy ellenőrzés lebonyolításánál. Elvitathatatlan az is, hogy a főnök jelenléte vagy közelsége aktívabb munkavégzésre serkenti a munkavállalókat.

Azonban nem csupán az ellenőrzés jelenti a legnagyobb problémát, hanem az ehhez közvetlenül kapcsolódó munkaidő-nyilvántartásnak a kérdése. A távolról végzett munka esetében nehezen ellenőrizhető az, hogy a munkavállaló ténylegesen a valós ledolgozott időt rögzíti-e a munkaidő-nyilvántartásba. A munkáltatói részről folyamatos igény, hogy a munkavállalók ledolgozott munkaidejét minél jobban nettósítsák, tehát az, hogy a ténylegesen ledolgozott munkaidő kerüljön rögzítésre. A magyar szabályozás elsősorban azonban a rendelkezésre állásra épülő munkaidő-rendszerre épít. A munka törvénykönyve szerint munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.¹⁵

Az Európai Unió nagy részén – a 2003/88/EK-irányelv által biztosított szabadsággal élve – az erőforrások beosztásában, „időzítésében” egyre nagyobb tere van a munkavállalók döntésének, ezzel szemben a magyar jog szerint a munkáltató határozza meg, hogy az átadott erőforrásokat milyen feltételek szerint tekinti számára hasznosnak. A munka már a biztonsági örök esetében is egyre kevésbé „statikus”, azaz pusztán jelenléttel elvégezhető. A munkavégzést nemcsak idő, hanem teljesítmény és minőség is jellemzi – és ha a „piac” ezt így akarja definiálni és díjazni, akkor erre lehetőséget kellene biztosítani.¹⁶

Solecki Áron szerint a munkaidő fogalmának korszerűsítésére van szükség, amit magam sem tartok elvetendő ötletnek. Azonosulni tudok azon állítással is, hogy valóban szemléletváltásra lenne szükség a felek részéről, hiszen kölcsönös bizalom lenne az alapja az együttműködésre egyébként is kötelezett felek között. A legtöbb munkafolyamat esetében mérhető az eredményesség, illetve a munkáltatónak fel kell tudnia mérni, hogy az adott feladatok elvégzése számára mennyit érnek. A munkaidő a mai világban kissé relativizálódik, meglátásom szerint a munkáltatóknak elsősorban a feladat hasznosságára, valamint az eredményre kellene helyezniük a hangsúlyt, nem pedig arra, hogy számszakilag mennyi időt tölt munkavégzéssel a munkavállaló. A mai felgyorsult és megváltozott világban sokkal értékesebb, ha a produktivitásra helyezzük a hangsúlyt és a rugalmasságra, nem pedig arra, hogy a munkaidő utolsó percét is valóban munkával töltse a munkavállaló.

A munkaidő definíciójának korszerűsítésére már találhatunk is javaslatot, mely némi kiegészítéssel át is hidalná a fejezetben boncolt problémakört.

A munkaidő:

a) a munkáltató részére, a munkaszerződés és a munkáltató utasításai, valamint az adott tevékenységre irányadó jogszabályok rendelkezései szerint végzett, illetve az

¹⁵ Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, 86.§ (1),(2) bekezdés.

¹⁶ SOLECKI ÁRON: *Munkaidő-kontrolling – csak szemléletváltás után!* Munkajog, 2020/3, 53–61.

alkalmazott technológia révén szükséges munka (ideértve az előkészítő és befejező tevékenységeket, adott rendszer működtetéséhez szükséges rendszeres informálódási, tisztítási és karbantartási lépéseket);

b) a fizikai munkaképesség a munkával összefüggő tudás és képességek megtartására és fejlesztésére, továbbá a munkavégzéssel kapcsolatos információk és eszközök megosztására és átvételére a munkáltató utasítására vagy kifejezett jóváhagyásával végzett tevékenység; valamint

c) a munkáltató rendelkezésére állás abban az időkeretben, amikor az a) vagy b) pontban írt foglalkoztatás a munkavállalónak nem felróható okból nem áll fenn, de a munkáltató – a felek írásos megállapodása alapján – a munkavállaló foglalkoztatására igényt tarthat.¹⁷

5.2. Lehetőségek a rugalmas munkaidőrendszer kialakítására

A megváltozott körülményeknek köszönhetően felértékelődik a munkavállalók elmélyült, problémakeresésre és -megoldásra alkalmas tudása, a szakterületi tapasztalat és a rugalmasság pedig többet ér, mint a befejezett tanulmányok, a megszerzett diploma. Alkalmazkodóképesség, elérhetőség és csapatmunka mindig és mindenhol kell – és mindez egyre inkább zárójelbe teszi a munkavégzés „hagyományos” helyét és idejét.¹⁸ Kiindulópontként érdemes rögzítenünk, hogy a magyar munkajog a foglalkoztatási kötelezettségre épül, azaz a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is a szerződés szerinti óraszámban foglalkoztatni a munkavállalót, illetve ha ennek – az elháríthatatlan külső okot kivéve – nem tesz eleget, úgy a munkavállaló alaphérét és bérpótlékait ettől függetlenül is fizetnie kell. A munkaszerződés szerinti munkaidő csökkentésére csak a felek közös megegyezésével van lehetőség.¹⁹

Ahogy Pál Lajos is kifejti, a munkaidő előírását a törvény nem a munkáltató kötelességeként, hanem jogosultságaként szabályozza, a munkaidő megszervezése ugyanis nem önmagáért való, hanem a munkáltatói utasítási jog részeként, a foglalkoztatási köteletség teljesítésének *eszköze*. Jól láthatóan a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerint is: a munkarend meghatározása, a munkaidő beosztása a munkáltató joga.²⁰

5.3. Egyenlő munkaidő-beosztás (általános munkarend)

A munka törvénykönyve az egyenlő munkaidő-beosztáson alapuló általános munkarendből indul ki. A munkáltató által a heti öt napra, hétfőtől péntekig történő munkaidő-beosztás képezi az általános munkarend alapját. Tehát a munkáltató nem rendel el munkaidőkeretet, vagy nem alkalmazza az elszámolási időszak intézményét.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztásról akkor beszélünk, ha a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől eltérően, vagy a heti két pihenőnapot egyenlőtlenül, illetve

¹⁷ SOLECKI Áron: *i. m.*, 53–61.

¹⁸ SOLECKI Áron: *i. m.*, 53–61.

¹⁹ KÁRTYÁS Gábor: *Kell-e rugalmasabb munkaidő-szabályozás?*, <https://ado.hu/munkaugyek/kell-e-rugalmasabb-munkaido-szabalyozas/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27> (letöltés ideje: 2020. 10. 18.)

²⁰ PÁL Lajos: *A munkarend sajátos formáiról*, Munkajog, 2020/2, 5–9.

a hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidőt megszakítással osztja be.

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztást a hatályos magyar szabályozásban a munkaidőkeret, valamint az elszámolási időszak jogintézményei biztosítják.

A munkaidőkeret elrendelésen alapul, amiből az következik, hogy főszabály szerint nem része a munkaszerződésnek. Éppen ezért a hatékonyabb munkaidő-szervezés érdekében a munkáltató számára rugalmasságot biztosít, hogy egyoldalúan elrendelje a munkaidőkeretben történő foglalkoztatást.²¹

A munkaidőkeret lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállaló a ledolgozandó munkaidejét egy hosszabb időszak alapulvételével határozza meg, ezáltal megnyitva a lehetőségét az egyenlőtlen munkaidő-beosztás előtt. A munkaidőkerethez hasonló megoldást számos európai ország alkalmazza, ahol elsősorban munkaidőszámla néven ismeretes.²²

A Munka törvénykönyve lehetővé teszi azt, hogy munkaidőkeret alkalmazása nélkül is a munkáltató be tudja osztani a munkavállaló heti munkaidejét úgy, hogy az adott hétre eső munkaidőt egy hosszabb időszak alatt teljesítse, amit a munkáltató határoz meg. Ennek a lehetőségét pedig az elszámolási időszak intézménye adja meg. Az elszámolási időszak egy sajátos munkaidő-beosztási formát takar, ami alapján egyenlőtlenül lehet beosztani a munkaidőt.²³ Fő eltérés a munkaidőkerethez képest, hogy az elszámolási időszakok egymásra épülhetnek.

5.4. Kötetlen munkarend

A munkaidő beosztása alapvetően a munkáltató jogosultsága. Általában a munkaidő-beosztás lehetőségével élnek is a munkaadók, azonban a Munka törvénykönyve nem zárja ki annak a lehetőségét, hogy a munkáltató átengedje a munkavállaló számára a munkaidő beosztását. Amennyiben teljes mértékben átengedi a munkaadó a beosztás lehetőségét, abban az esetben – és csak ekkor – beszélhetünk kötetlen munkarendről, minden más esetben pedig kötött munkarendről. A két munkarend közötti különbségtétel elsősorban a túlórák szempontjából bír kiemelt jelentőséggel. Ugyanis kötetlen munkarend esetében, ahol a munkavállaló maga osztja be saját munkaidejét, fogalmilag kizárt a túlóra. Ugyanakkor felvethető, hogy annak ellenére, hogy nem a munkáltató rendeli el a túlmunkát, mégis előfordulhat, hogy a kötetlen munkarendben dolgozó munkavállalónak a feladat jellege vagy a kiadott feladat mennyisége indokolhatja a túlórákat.²⁴ A Munka törvénykönyve azonban egyértelműen rendezi, hogy a kötetlen munkarend

²¹ CSÉFFÁN József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*, Szegedi rendezvényszervező Kft., Szeged, 2020, 352.

²² HANYU Henrietta: *Rugalmas munkaidő-szervezési módszerek a régióban és Nyugat-Európában*, <https://ado.hu/munkaugyek/rugalmas-munkaido-szervezesi-modszerek-a-regioban-es-nyugat-europaban/?hilit=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27> (letöltés ideje: 2020. 10. 17.)

²³ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka törvénykönyvéről.

²⁴ Egyes bírósági döntések szerint kifejezett munkáltatói elrendelés hiányában is lehet szó rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésről, és ennek alapján a munkavállaló érvényesítheti az ehhez fűződő többletdíjazásra vonatkozó igényét. (BH 1997. 500., EBH 1999. 53., EBH 2006. 1443.)

esetén nem alkalmazhatók a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályok.²⁵ Azonban találhatunk ezzel ellentétes megközelítést is, mely szerint a hivatkozott rendelkezések a munkáltató beosztással kapcsolatos jogára vonatkoznak, ezért helyes értelmezés mellett ez azt jelenti, hogy a munkavállaló munkaidő-beosztására ezek a munkáltatót korlátozó szabályok nem irányadóak. Így nem lehet akadálya annak, hogy a beosztásra vonatkozó jog átengedése esetén a munkáltató a munkavállaló számára feltételeket szabjon.²⁶ A másik fontos szempont, hogy kötetlen munkarend esetében nincs szükség munkaidő-nyilvántartás vezetésére, legalábbis hagyományos értelemben. Esetükben csupán a szabadságot, betegséget és egyes speciális időszakokat szükséges nyilvántartani.

Fontos kiemelnünk azt is, hogy a munkarend kötetlenségét nem befolyásolja az a tény, hogy a munkavállalónak vannak-e esetleg olyan feladatai, amelyek egy bizonyos időben vagy időszakban végezhetők el, illetve az sem, hogy a meghatározott időpontokban a munkáltató jelenlétre kötelezi a munkavállalót, például a megbeszélések időtartamára.²⁷

Pál Lajos szerint a munkáltató, ha feljogosítja a munkavállalót a munkaidejének beosztására, meghatározhatja ennek feltételeit, illetve korlátait is. Ennek során jogosult meghatározni a munka- és pihenőnapokat, vagyis azt, hogy a munkavállaló a munkafeladatait mely napokon teljesítse. Ám emellett az sem kizárt, hogy a munkáltató a munkavállaló számára előírja, hogy az egyes munkanapokon milyen (idő)keretek között oszthatja be a napi munkaidőt. Azonban hangsúlyozzuk, hogy ennek során olyan keretet kell meghatározni, amely biztosítja a munkavállaló számára, hogy a munkaidejével valóban érdemben és szabadon rendelkezessen, azaz a munkaidő tényleges beosztása a munkavállaló által valósulhasson meg. Ebben az esetben egyébként a munkáltató lényegében a munkavállaló napi pihenőidejének kezdő és befejező időpontját határozza meg.²⁸

A fentiekkel annyiban nem értek egyet, hogy a kötetlen munkarend esetében feltétel, hogy a munkavállaló teljes egészében maga rendelkezzen a munkaidő beosztásáról, azzal a kivétellel, hogy a munkavállalónak vannak bizonyos munkaköri feladatai, amelyek sajátos jellege indokolja azt, hogy egy meghatározott időben kell teljesíteni. Azonban a fent említett kritériumok meghatározása, mint a munkanapon belül meghatározott időkeretek csak akkor tekinthetők a kötetlen munkaidő-beosztás körébe tartozónak, ha azok kifejezetten egyes sajátos munkaköri feladatokhoz tartoznak. Amennyiben a munkáltató ezeket általános jelleggel meghatározza minden munkanap vonatkozásában, meglátásom szerint az már kötött munkarend kell hogy legyen, annak egy rugalmasabb formája.

Felmerül a kérdés azonban, hogy a munkáltató által átengedett munkaidő beosztásának a jogát visszavonhatja-e? Ehhez azonban meg kell vizsgálnunk, hogy a munkáltató milyen jogi eszköz segítségével biztosítja a munkavállaló számára a munkaidő beosztásának lehetőségét, valamint ennek jogi természetét. A kommentár szerint a kötetlen munkarend esetén a munkáltató a munkaidő-beosztás jogát a munkavállaló számára

²⁵ Mt. 96.§ (3) bekezdés.

²⁶ PÁL Lajos: *i. m.*, 5–9.

²⁷ PENTZ Edina: *Kötetlen vagy rugalmas munkaidő? Ezt engedi az Mt.*, <https://ado.hu/munkaugyek/kotetlen-vagy-rugalmas-munkaido-ezt-engedi-az-mt/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27> (letöltés ideje: 2020. 10. 14.)

²⁸ PÁL Lajos: *i. m.*, 5–9.

írásban átengedi. A Munka törvénykönyve is hasonló megfogalmazást alkalmaz, mely szerint a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére való tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend).²⁹ Ebből a megfogalmazásból elsősorban a jogátruházás intézményére következtethetnénk.

Felmerülhet továbbá a jogról való lemondás. A kommentár akképp fogalmaz, hogy ha a munkáltató a munkavállaló javára a munkaidő-beosztás jogáról lemond, a munkarend kötetlen.³⁰

Végül, de nem utolsósorban szóba jöhet az egyoldalú kötelezettségvállalás, melyet a Munka törvénykönyve kifejezetten szabályozás alá von.³¹ A Munka törvénykönyvéhez fűzött kommentár alapján az egyoldalú kötelezettségvállalás, mint jognyilatkozat, gyűjtőfogalom. A kötelezettségvállalás egy általános, egyoldalú kötelemfakasztó jognyilatkozat.³² Pál Lajos szerint kötetlen munkarend alapján a munkáltató nem él valamely törvény biztosította jogával, ennek gyakorlására vonatkozó jogát átadja a másik félnek, ez pedig nem tekinthető kötelezettségvállalásnak, így a munkáltató egyoldalú módosításra vonatkozó joga sem korlátozott.³³

Magam részéről azonban inkább arra az álláspontra helyezkedem, hogy a kötetlen munkarend a munkáltató kötelemkeletkeztető egyoldalú jognyilatkozata révén jön létre. Az egyoldalú jognyilatkozat egy speciális fajtájáról beszélhetünk, hiszen főszabályként a címmel történő közlést követően elsősorban a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza a jognyilatkozat. Azonban a munkaviszony teljesítésének a módját meghatározó egyoldalú jognyilatkozatok esetében a munkavállalóval történt közlést követően általában a munkavállaló hozzájárulása nélkül is módosítható, a jognyilatkozathoz való kötöttség csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése esetén érvényesül.³⁴ Ebben a tekintetében az egyoldalú jognyilatkozat a kötelezettségvállaláshoz áll legközelebb, annak egy speciális köréről beszélhetünk.

A munkáltatónak arra is lehetősége nyílik, hogy nem csak egyoldalúan, hanem szerződés formájában, akár munkaszerződéses rendelkezés alapján engedje át a munkaidő megszervezésének jogát.³⁵ Megítélésem szerint ebben az esetben már felmerülhet az a kérdés, hogy a megállapodás kétoldalú jogi természetéből eredően a felek egyező akarata szükséges a kötetlen munkarend visszavonásához.

Végül érdemes megemlíteni, hogy a munkajogviszony néhány sajátos típusa esetén a munkavállaló munkarendje a törvény erejénél fogva (ex lege) kötetlen. Ilyenek a munkakörmegosztás, a távmunkavégzés és a vezető állású munkavállaló. Ezekben az

²⁹ Mt. 96.§ (2) bekezdés.

³⁰ CSÉFFÁN József: *i. m.*, 352.

³¹ 16. § (1) Egyoldalú kötelezettségvállalás (a továbbiakban: kötelezettségvállalás) alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése.

(2) A kötelezettségvállalás a jogosult terhére módosítható vagy azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.

³² Wolters KLUWER: *Jogtár*, Munka törvénykönyvéhez fűzött kommentár.

³³ PÁL Lajos: *i. m.*, 5–9.

³⁴ CSÉFFÁN József: *i. m.*, 67.

³⁵ PÁL Lajos: *i. m.*, 5–9.

esetekben a munkáltató a munkavállalót a törvény előírása alapján kell hogy kötetlen munkarendben foglalkoztassa, tehát nem szükséges a munkaidő-beosztás jogának az Mt. 196. § (2) bekezdése által előírt írásbeli átengedése. A kötetlen munkarend alkalmazásától eltérni csak a munkavállalóval kötött megállapodás alapján lehet. Utalunk továbbá arra is, hogy megítélésünk szerint az ilyen atipikus jogviszonyban foglalkoztatott munkavállaló esetében, eltérően attól, amikor a munkáltató maga engedi át a beosztás jogát, nincs lehetősége a munkáltatónak arra, hogy a munkavállaló munkaidő-beosztásával kapcsolatban korlátozásokat szabjon.³⁶

5.5. A rugalmas munkaidőrendszer

A szakirodalomban ezt a kifejezést találjuk arra a munkajogi megoldásra, amikor a munkavállaló a teljes munkaidő egy részét a munkáltató által megjelölt időtartamban köteles a munkahelyén tölteni (törzsidő), és a rendes munkaidő további részével (peremidő) saját maga rendelkezik. Ez a megoldás a hatályos szabályok alapján „jogon kívüli” intézménynek minősül, tekintettel arra, hogy kifejezett rendelkezéseket a munka törvénykönyve nem tartalmaz erre vonatkozóan.³⁷ Ehhez hasonló rendszert a cseh szabályozás *expressis verbis* tartalmaz, ott rugalmas munkarendnek hívják a jogintézményt.³⁸ A román szabályozás szintén ismeri a jogintézményt, egyéni munkarendnek nevezik, ahol a bevezetésének a feltétele a munkavállalói beleegyezés.³⁹ Ezzel szemben a magyar jog kifejezetten nem tartalmazza ugyan az intézményt, de a lehetőségét az alkalmazásra nem zárja ki. A gyakorlatban szokás egy hosszabb időtartamot munkaidőkeret formájában meghatározni, amelyen belül a törzsidő és a peremidő együttes tartamának egyeznie kell a teljes munkaidővel. Értelemszerűen a munkaidőkeretet meghaladó munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek fog minősülni.

Érdekes, hogy a rugalmas munkaidőrendszerre vonatkozóan nem alkalmazhatók a kötetlen munkarendre vonatkozó speciális szabályok, amit a Munka törvénykönyvének 96. § (3) bekezdésében találhatunk.

Kiemelendő továbbá, hogy a munkáltatót megilleti az a jog, hogy indokolt esetben egyes munkavállalókat a rugalmas munkaidő-beosztásból kizárjon, ilyenkor ez a munkavállaló a munkaidő-beosztásból eredő kedvezményekre nem hivatkozhat.⁴⁰

A rugalmas munkaidő-szabályokban rengeteg további lehetőség is rejlik. A flexicurity koncepciójából⁴¹ kiindulva egyre fontosabb az ember életében a munka világához kapcsolódó átmeneti időszakok elősegítését célzó szabályozás kialakítása. Ebben a körben mindenképpen érdemes említést tennünk a blockmodellként ismert német

³⁶ *Uo.*

³⁷ *Uo.*

³⁸ HANYU Henrietta: *i. m.*

³⁹ Román Munkatörvénykönyv, Fordította: Dr. VALLASEK Magdolna, Forum Iuris Könyvkiadó Kolozsvár 2018, 118. cikk.

⁴⁰ CSÉFFÁN József: *i. m.*, 395., lásd: Mfv. I. 10.990/19997.

⁴¹ A rugalmas biztonság vagy flexicurity a szociális piacgazdaságban az aktív foglalkoztatáspolitikát egyik modellje. A flexicurity a munkaerőpiac rugalmas alkalmazkodási képességét, a foglalkoztatás nagyfokú biztonságát és a munkavállalókra vonatkozó jogokon és kötelezettségeken alapuló állami foglalkoztatáspolitikát elveit ötvözi. A flexicurity az Európai foglalkoztatási stratégia és a Foglalkoztatási iránymutatások egyik központi fogalma.

megoldásról. A rugalmas munkaidő szervezési modellek között értelmezhető az a blokkmodell, amely tulajdonképpen a nyugdíj előtt álló munkavállalók számára teszi lehetővé a hátralévő munkaidő felére csökkentését és annak egyenlőtlen beosztás szerinti teljesítését, ezzel gyakorlatilag átmenetet teremtve az aktív időszak és a nyugdíjas évek között.⁴² A részleges nyugdíjazási törvény alapján a német Szövetségi Foglalkoztatási Szolgálat pénzügyileg támogatja az 55 éves vagy a feletti munkavállalók fokozatos átállását a nyugdíjra, amennyiben az alkalmazott önként az általános munkaidőt 50%-kal csökkenti. További feltétel, hogy a megüresedett állásra egy munkanélküli személy vagy egy kezdő munkavállaló kerüljön alkalmazásra. A nyugdíjazásig a munkaidő elosztása évente a munkaszerződésben meghatározottak szerint a felek megállapodásán múlik. A munkaidő beosztása lehet részmunkaidő, teljes munkaidő váltakozó szabadnapokkal, hetekkel vagy hónapokkal tehát egy teljes munkaidős szakaszt egy teljes szabadidős szakasz követ.⁴³

Érdekes kérdést vethet fel az a rugalmas munkarendszer, amelyben a munkáltató meghatározza minden munkanap vonatkozásában azt az időpontot a nap végén, amire a feladatot el kell végezni. Korábban tisztáztuk, hogy ez az eset kötött munkarendnek fog minősülni. A hatályos Munka törvénykönyvének munkaidő-definíciója nem, vagy nehezen tudja kezelni a fenti helyzetet, hiszen a munkaidő ez esetben csupán egy végponttal rendelkezik, továbbá a munka kezdete és a végpont között több olyan megszakítás és időintervallum állhat fenn, ami nem képezi a munkaidő részét.

Figyelemmel azonban arra, hogy a munkavállaló munkát csak munkaidőben végezhet, jól látható, hogy a munkaidő megszervezése lényegében azonos a munkavégzés megszervezésével, ezért a munkaidő megszervezésével kapcsolatos jog átadása a munkavállaló számára ténylegesen a munkavállaló által teljesítendő munkafeladatok megszervezésének átengedését is jelenti.⁴⁴

6. Összegző gondolatok

A munkaidőszabályok kötöttségei miatt ezen a területen rendkívül magas a jog-sértések aránya. A gyakorlat részéről nagy nyomás nehezedik a jogalkotóra, hogy folyamatosan lazítson a szabályokon. A Munka törvénykönyve hatálybalépésekor ez irányba ható változás volt például a kollektív szerződés nélkül alkalmazható munkaidőkeret tartamának növelése, a rendkívüli munkavégzés éves felső korlátjának emelése, a munkaidő-beosztás közlés utáni módosításának lehetővé tétele, a vasárnapi munkavégzés korlátainak fellazítása stb. Figyelembe kell azonban venni, hogy a rugalmasság irányába tett engedmény azt jelenti, hogy a munkáltatók a piaci kockázatokat fokozatosan áthelik a munkavállalókra.⁴⁵ Nem szabad azonban elfelejteni azt sem, hogy érzékeny egyensúly húzódik meg a rugalmasítás hátterében, hiszen a kockázat valóban egyre inkább áthelyeződik a munkavállaló oldalára, azonban ezáltal mégis sikerül munkaviszony keretében történő foglalkoztatásra ösztönözni a munkáltatót.

⁴² HANYU Henrietta: *i. m.*

⁴³ SERES Antal: *A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon*, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences Budapest, 2010, 41.

⁴⁴ PÁL Lajos: *i. m.*, 5–9.

⁴⁵ KÁRTYÁS Gábor: *Kell-e rugalmasabb..., i. m.*

Mindenesetre a XXI. század munkajogának fő kérdésköre a rugalmasság köré épül, melynek egyik kiemelt területe a munkaidő. Azt, hogy a rövidebb munkaidő mire lesz elég, nehéz megjósolni, azonban tény, hogy az egyik legkézenfekvőbb megoldása lenne annak, hogy a technológiai változásoknak kellő teret engedjünk, azokat a munkavállalók előnyére fordítsuk, mindemellett pedig fenntartsuk a magas foglalkoztatási szintet. Emellett pedig a gazdasági hatásokra is serkentő hatást gyakorolna a módosítás, hiszen a több szabadidő lehetőséget biztosít a szolgáltatóipar további bővülésére is.

Mindezeket figyelembe véve megfontolásra érdemesnek tartom a 30 órás munkahét tipikus formájának elismerését, a 40 órás munkahét pedig mint atipikus foglalkoztatási forma megtartását. Meglátásom szerint a koronavírus hatásai részben elősegítik, részben pedig gátat szabnak a 30 órás munkahét bevezetésének, azonban az elkövetkezendő időszakban mindenképp aktuálissá válhat a téma.

A jogalkotónak és a munkáltatóknak egyaránt tekintettel kell lenniük arra a tényre, hogy az idő fogalma, jelentése és értelmezése teljesen megváltozott. Az idő – az adat mellett – napjaink egyik legértékesebb erőforrása. Az említett két erőforrás azonban csak akkor lehet igazán értékes, ha azok megfelelően hasznosításra kerülnek. A munkaidő felfogható erőforrásként is, így tehát azzal szintén megfelelően kell gazdálkodni. Ebben a kontextusban pedig a munkaidő, vagyis éppen annak hiánya, azaz a szabadidő lehet egyfajta béren kívüli juttatási forma is.

Meglátásom szerint amennyiben a továbbiakban fenntartjuk a jelenleg alkalmazott 40 órás munkaidőrendszert, és a technológia révén még tovább fokozzuk a termelékenységet, az még kevésbé lesz fenntartható a Föld számára, ami szintén fontos szempont a jövőt tekintve.

Irodalomjegyzék

1. Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája 2020–2030, 2020. május, <https://ai-hungary.com/files/c0/2d/c02dec104186938b84d95132eccc31ce.pdf>
2. CONERLY, Bill: *The 15-hour Work Week: Keynes And AOC Disagree* <https://www.forbes.com/sites/billconerly/2020/02/19/the-15-hour-work-week-keynes-and-aoc-disagree/#422b49b257293>. Az ipartörvényről szóló 1872. évi VIII. törvénycikk.
4. *Jogharmonizáló* – Kötött munkaidő helyett rugalmas = A Munkaadó Lapja 90. száma (2005. augusztus 15.) (<https://munkaugyilevelek.hu/2005/08/jogharmonizalo-kotott-munkaido-helyett-rugalmas/>)
5. Az Európai Unió Tanácsa, Brüsszel, 2019. április 29. 8754/19 – A Tanács következtetései a fiatalokról és a munka jövőjéről.
6. MÉLYPATÁKI Gábor: *Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra*, Magyar Munkajog E-folyóirat 2019/1.
7. RÉPÁCZKI Rita: *Munkaidő: rugalmasan, de nem határok nélkül*, <https://ado.hu/munkaugyek/munkaido-rugalmasan-de-nem-hatarok-nelkul/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27>

8. *Ensuring decent working time for the future*, International Labour Conference 107th SESSION, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relco: nf/documents/meetingdocument/wcms_618485.pdf
9. KÁRTYÁS Gábor: *A munkaidő szabályok veszélyhelyzet idején (megvéd vagy gúzsba köt?)*, Magyar Munkajog E-folyóirat 2020/1.
10. Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, 86.§ (1),(2) bekezdés.
11. SOLECKI Áron: *Munkaidő-kontrolling – csak szemléletváltás után!* Munkajog, 2020/3.
12. KÁRTYÁS Gábor: *Kell-e rugalmasabb munkaidő-szabályozás?* <https://ado.hu/munkaugyek/kell-e-rugalmasabb-munkaido-szabalyozas/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27>
13. PÁL Lajos: *A munkarend sajátos formáiról*, Munkajog, 2020/2.
14. CSÉFFÁN József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*, Szegedi rendezvényszervező Kft., Szeged, 2020.
15. T/4786. számú törvényjavaslat a Munka törvénykönyvéről.
16. HANYU Henrietta: *Rugalmas munkaidő-szervezési módszerek a régióban és Nyugat-Európában*, <https://ado.hu/munkaugyek/rugalmas-munkaido-szervezesi-modszerek-a-regio-ban-es-nyugat-europaban/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27>
17. BH 1997.500., EBH 1999.53., EBH 2006.1443.
18. PENTZ Edina: *Kötetlen vagy rugalmas munkaidő? Ezt engedi az Mt.*, <https://ado.hu/munkaugyek/kotetlen-vagy-rugalmas-munkaido-ezt-engedi-az-mt/?hilite=%27rugalmas%27%2C%27munkaid%C5%91%27>
19. SERES Antal: *A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon*, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences Budapest, 2010.
20. *Román Munkatörvénykönyv*, Fordította: Dr. VALLASEK Magdolna, Forum Iuris Könyvkiadó, Kolozsvár, 2018.
21. 2013. évi V. törvény a Polgári törvénykönyvről.