

## A munkaidő-irányelv tervezett módosításáról

Az európai szakminiszterek 2008. június 9-én elfogadták a munkaidő-irányelv módosítását, valamint a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv elfogadását célzó javaslatukat. Az irányelvek módosításához a javaslatot ún. együttdöntési eljárás keretében az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak kell elfogadnia.

### A munkaidő-irányelv javaslat főbb elemei az alábbiak:

A 2003-ban kezdődő felülvizsgálat főképp azért húzódott el, mert a tagállamok nem tudtak megállapodni az egyik kulcskérdés, az opt-out (azaz a referencia-időszak átlagában számított heti 48 órás munkaidőkorláttól való eltérés lehetősége) szabályozásában. A mostani tervezetnek egyik kulcskérdése az opt-out szabályozása.

A javaslat egyik célja a munka és a családi élet összeegyeztetésének lehetővé tétele. A tervezet kimondja, hogy a tagállamoknak ösztönözniük kell a szociális partnereket, hogy olyan, megfelelő szintű megállapodásokat kössenek, melyek segítik e célkitűzés elérését. Meg kell erősíteni a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmét, valamint nagyobb rugalmasságra van szükség a munkaidő-szervezés tekintetében, és új egyensúlyt kell teremteni egyrészt a munka és a családi élet összeegyeztetése, másrészt a rugalmasabb munkaidő-szervezés között. Közös nyilatkozatában Belgium, Ciprus, Görögország, Spanyolország és Magyarország többek közt azt kifogásolja, hogy nem sikerült megteremteni az egyensúlyt, és nem történt előrelépés a munkavállalók munkahelyi egészségének és biztonságának javítása tekintetében.

A tervezett módosítás különbséget tesz az **ügyeleti idő** aktív és inaktív része közt. (Az ügyeleti időben a munkavállaló a munkahelyén köteles rendelkezésre állni annak érdekében, hogy munkaadói felszólításra hozzáfogjon tevékenysége vagy feladata tényleges ellátásához. Ennek inaktív része az, amelyben a munkavállaló rendelkezésre áll, de nem szolgáltatták fel tényleges munkavégzésre.) Eddig, tekintet nélkül arra, hogy történt-e munkavégzés, az ügyeleti idő egésze munkaidőnek számított, ezt mondta ki az Európai Bíróság is.

A tervezet szerint ezentúl csak az ügyeleti idő aktív része (azaz, amikor az ügyelet időben munkát is végez a munkavállaló) számítana bele a munkaidőbe. Az inaktív rész viszont főszabály szerint nem számítana munkaidőnek, csak akkor, ha nemzeti jogszabály, vagy azzal összhangban kollektív szerződés vagy a szociális partnerek közti megállapodás ettől eltérően rendelkezik. Az inaktív rész kiszámítható lenne átalányként is. Kimondja a javaslat azt is, hogy az inaktív ügyeleti idő nem számíthatna bele a dolgozók pihenőidejébe (ettől is eltérhetne kollektív szerződés vagy jogszabály).

Az irányelv-tervezet kimondja, hogy az Európai Unióban a maximális heti munkaidő 48 óra. Intézményesíti ugyanakkor az ún. **opt-out** lehetőségét. Azaz a tagállamok eltérhetnek a referencia-időszak átlagában számított heti 48 órás munkaidőtől. Ha ezzel élni kívánnak, meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket a munkavállalók biztonsága és egészsége hatékony védelmének biztosítása érdekében. Az opt-out lehetőségének igénybevételéről pedig kollektív szerződésnek, illetve a szociális partnerek között a megfelelő szinten megkötött megállapodásnak, vagy a szociális partnerekkel megfelelő szinten folytatott konzultációt követően a nemzeti jognak kifejezetten rendelkeznie kell.

Ha a tagállam e lehetőséggel élni kíván, minden esetben meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket a következők biztosítása érdekében:

- A munkaadó egyoldalúan nem írhat elő a munkavállaló számára a 48 óránál hosszabb munkaidőt, az ilyen munkavégzésbe a munkavállalónak előzetesen bele kell egyeznie. A beleegyezés legfeljebb egy évig érvényes és megújítható.
- Tilos a diszkrimináció amiatt, hogy a munkavállaló nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe, vagy beleegyezését visszavonja.
- A beleegyezést nem lehet megadni a munkaszerződés aláírásakor, illetve a munkaviszony első négy hetében (az ilyen nyilatkozat semmis és érvénytelen).
- Az opt-out igénybevételével sem dolgozhat a munkavállaló - hétnapos időszakban - 60 óránál többet (ettől kollektív szerződés eltérhet, tehát hosszabb munkaidőt is megállapíthat). Ha az ügyleti idő inaktív része munkaidőnek minősül, a heti munkaidő-maximum 65 óra. Mind a 60, mind a 65 órát három hónap átlagában kell figyelembe venni. Ezekre a munkavállalókra három hónapnál hosszabb referencia időszak nem állapítható meg.
- A munkavállaló az első hat hónapban, vagy a szerződésében kikötött próbaidő alatt, illetve annak leteltét követő 3 hónapig azonnali hatállyal írásban visszavonhatja a beleegyezést. A beleegyezés ezt követően is visszavonható, de a munkáltató megkövetelheti, hogy a munkavállaló ezt írásban tegye meg, és legfeljebb kéthónapos felmondási idő is szabható.
- Változatlanul hagyják azokat a rendelkezéseket, miszerint a munkaadónak naprakész nyilvántartásokat kell vezetniük az ilyen munkát végzőkről, ezeket az illetékes hatóságok rendelkezésére kell bocsátani, akik a munkaidő-túllépést korlátozhatják vagy megtilthatják.

**A munka és a családi élet összehangolása** jegyében a tagállamok arra ösztönöznék a megfelelő szintű szociális partnereket, hogy kössenek megállapodásokat a munka és a családi élet jobb összehangolása érdekében. Ennek megfelelően a tagállamoknak biztosítani kellene, hogy a munkaadók kellő időben tájékoztassák munkavállalóikat a munkaidő ütemezésében vagy szervezésében bekövetkező bármely lényeges változásról, illetve a tagállamoknak ösztönözniük kellene a munkáltatókat, hogy vegyék figyelembe a munkavállalók rugalmasság iránti igényeit.

A javaslat rögzít egy **jelentéstételi, illetve értékelési-nyomonkövetési rendszert** az irányelv végrehajtása kapcsán.

Az opt-outtal élő tagállamoknak tájékoztatni kell a Bizottságot az indokokról, az érintett ágazatokról, az érintett munkavállalók számáról. A jelentésnek ki kell térnie a munkavállalók egészségére és biztonságára gyakorolt hatásokról, jelezve a szociális partnerek álláspontját. Ugyancsak tájékoztatni kell a Bizottságot a referencia-időszak meghosszabbításának hatásairól is.

A Bizottság a módosító irányelv átvételére rendelkezésre álló végső határidőt követő 4 éven belül jelentést készít az opt-out használatáról, annak indokairól és az egyéb tényezőkről, amelyek a munkaórák meghosszabbításához vezethetnek (pl. referencia időszak meghosszabbítása). Megfelelő javaslatot is tehet a túl hosszú munkaidő csökkentésére. A

bizottsági jelentés alapján a Tanács értékeli az irányelvben rögzített rugalmassági lehetőségek (konkrétan a referencia-időszak meghosszabbítása és az opt-out) alkalmazását, igénybevételét. Erre figyelemmel a Bizottság a módosító irányelv átvételére rendelkezésre álló végső határidőt követő 5 éven belül javaslatot terjeszthet elő az irányelv módosítására.

A tagállamok meghatározzák az irányelv értelmében hozott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó, hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat. A rendelkezésekről értesítik a Bizottságot. Biztosítaniuk kell továbbá, hogy a munkavállalók és képviselőik rendelkezésére megfelelő eszközök álljanak az irányelvben foglalt kötelezettségek végrehajtása érdekében.

Az irányelvnek való megfelelés érdekében a tagállamoknak az irányelv hatálybalépését követő három éven belül kell hatályba léptetniük a megfelelő jogszabályi rendelkezéseket.

A javaslatokat az együttdöntési eljárással kell elfogadni, így azok most második olvasatra az Európai Parlament elé kerülnek, amelynek szintén jóvá kell hagynia a tervezeteket. A Parlament azonban módosíthat is a miniszterek által elfogadott szöveget. Az irányelv ellenzőinek egyik kifogása szerint hiba volt a két irányelvet egy csomagban tárgyalni, mert így az egyikben elér eredményekért cserébe a másikban túl nagy árat kellett fizetni.

2008. június 23.