

A 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: Ettv.) 14.§-ában foglalt rendelkezéseknek megfelelően szabályozott az egészségügyi dolgozók ügyeleti tevékenységére vonatkozó díjazás.

A felperesek kereseti kérelmükben az elsődleges kereseti kérelem tekintetében arra hivatkoztak, hogy álláspontjuk értelmében Magyarország 2004. május 01. napjától kezdődően az Európai Unióhoz történő csatlakozásával az ügyelet teljes időtartama munkaidőnek minősül – figyelemmel a 93/104. számú irányelv rendelkezéseire is – és ennek megfelelően az ügyelet minden órájára az Mt. 147.§-ában és a munkaszüneti napokon a 149.§ (2) bekezdésében foglalt hatályos szabályokat, a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni a díjazás szempontjából.

Az elsődleges kereseti kérelem tekintetében a bíróságnak az volt az álláspontja – figyelemmel az irányadó bírói gyakorlatra és különös tekintettel a Legfelsőbb Bíróság hasonló tárgyú ügyben hozott határozatára – (Mfv.II.10.783/2007.) hogy a hatályos és irányadó európai bírósági gyakorlatnak is megfelelően (Vorel-ügyben 2007. január 11. napján hozott végzés) a felperesek ügyeletben töltött ideje ugyan teljes egészében munkaidőnek minősül, azonban az eltérő díjazás megengedett és az ügyeleti időből csak a munkavégzés időtartama minősül rendkívüli munkavégzésnek.

A bíróság egyetértett a felperesek azon kereseti kérelmével, mely arra vonatkozott, hogy a felperesek ügyeleti ideje munkaidőnek minősül, azonban e tekintetben fenti Legfelsőbb Bírósági döntés értelmében a felperesek ügyeleti idejéből csak a munkavégzés időtartamát tekintette rendkívüli munkavégzésnek. Ebből következően a felperesek igényüket tévesen alapították arra, hogy az ügyelet teljes időtartamára a rendkívüli munkavégzés szabályai szerint túlmunka díjazásra jogosultak az Mt. 147.§ (2) és (3) bekezdése alapján. Az ügyelet díjazásáról ugyanis a 2003/1988. EK irányelv 2. cikkelye nem rendelkezik. E közösségi normák értelmezése kapcsán az Európai Bíróság mondta ki, hogy nem ellentétes az irányelvben foglaltakkal az ügyelet díjazásánál a tényleges munkavégzéssel és a munkavégzés nélkül eltöltött idő eltérő módon differenciáltan való figyelembe vétele. Az ügyelet a munkavégzésre való készenállás, készenlét és a tényleges munkavégzés idejéből tevődik össze, így a díjazás is ennek megfelelően jár a készenlét és a tényleges munkavégzés díjazása szerint, illetve a kettőt magában foglaló átalánydíjazás formájában.