

## A PIHENŐIDŐK UNIÓS JOGI MEGFELELŐSÉGE\*

Kártyás Gábor\*\*

A munkavállalót megillető minimális pihenőidők az uniós szociális jog különlegesen fontos szabályai,<sup>1</sup> amelyeket az Európai Unió Alapjogi Chartája is nevesít.<sup>2</sup> A közelmúltban a MÁV-Start eset<sup>3</sup> irányította rá a figyelmet arra, hogy a magyar munkajog és az uniós munkaidő-irányelv<sup>4</sup> pihenőidő szabályai között nem feltétlenül van meg az összhang. Míg ugyanis az uniós jog szerint a napi és heti pihenőidő nem telhet párhuzamosan, a magyar szabályozásból nem vezethető le világosan, hogy e két jogcím milyen viszonyban áll egymással. A jelen tanulmány lezárásakor még nem látszik, hogy ez a dilemma feloldható-e bírói jogértelmezéssel, vagy ehhez jogalkotás szükséges. Miközben ez a kérdés jelentős figyelmet kapott a hazai jogirodalomban,<sup>5</sup> a pihenőidők hazai szabályozása több további jogharmonizációs problémát vet fel. Ezek nemcsak az uniós jogi megfelelés szempontjából lényegesek, hanem rámutatnak a munkaidő-szabályokkal kapcsolatos egyes elvi kérdésekre is.

Ebben a tanulmányban áttekintem, milyen előírásokat tartalmaz az uniós jog a pihenőidőkre, és ezeket hogyan értelmezte az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság). Az uniós jogi háttér bemutatása négy szerkezeti egységben történik: egy általános áttekintés után először a pihenőidők mennyiségére és a beosztására vonatkozó szabályokat elemzem, majd a lehetséges kivételek rendszerét ismertetem. Ezt követően a magyar szabályozásból három olyan kulcskérdést emelek ki, amelyek nemcsak

\* A Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

\*\* Egyetemi docens, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Jog- és Államtudományi Kar.  
ORCID: 0000-0003-2579-0566

<sup>1</sup> C-55/18. sz. ügy Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) kontra Deutsche Bank SAE [ECLI:EU:C:2019:402] (a továbbiakban: CCOO-ügy) 30. pont.

<sup>2</sup> 31. cikk (2) bek.

<sup>3</sup> C-477/21. sz. ügy IH kontra MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt. [ECLI:EU:C:2023:140] (a továbbiakban: Máv-Start-ügy).

<sup>4</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól 3–5. cikk (HL L 299, 18/11/2003, 9–19) (a továbbiakban: 2003/88/EK irányelv).

<sup>5</sup> Ld. különösen a *Munkajog* folyóirat 2023/2. számában megjelent cikksorozatot.



az uniós jog, hanem a magyar munkaidőszabályok belső rendszere szempontjából is agályosak. Az elemzés egy rövid összefoglalással zárul.

## 1. Általános áttekintés: a pihenőidő helye az uniós munkajogban

Az uniós munkajogban a munkaidő és a pihenőidő egymást kölcsönösen kizáró fogalmak. A munkaidő-irányelv a pihenőidőt negatív oldalról definiálja: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek. Ehhez képest munkaidőnek azt az időtartamot kell tekinteni, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkaadó rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi.<sup>6</sup> E két definícióra épül a Bíróság szigorú ítélkezési gyakorlatára, amely szerint a két fogalom között nincs átmeneti kategória. Ebben a bináris rendszerben a munkaviszony minden pillanatát be kell sorolni az egyik, vagy a másik fogalom alá. Ha az adott időszak olyan kötelezettségekkel társul, amelyek jelentősen korlátozzák a munkavállaló rendelkezési jogát saját ideje felett, akkor azt nem lehet pihenőidőnek tekinteni. Így például a Bíróság munkaidőnek minősítette az ügyeletet,<sup>7</sup> a munkáltató által előírt képzés idejét,<sup>8</sup> az állandó munkavégzési hely nélküli munkavállalók utazási idejét<sup>9</sup> és a munkavállaló által meghatározott helyen töltendő készenlétet is, ha arra a munkáltató igen rövid jelentkezési időt írt elő.<sup>10</sup> Álláspontom szerint ezek az esetek jól szemléltetik, hogy a munkaidő és pihenőidő bináris megközelítése miért helyes és fenntartandó. A technológiai fejlődéssel ugyanis könnyen egybemosódhat a munkával és a munkán kívüli tevékenységekkel töltött idő, amely azonban az irányelv alapján nem járhat a munkaidő expanziójával. Ez nem jelenti azt, hogy az irányelvvel ellentétes lenne bizonyos rugalmas munkaidő-szervezési megoldásokban gondolkodni, ám a munkáltatónak mindig kötelessége a munkavégzéssel vagy rendelkezésre állással töltött időt munkaidőként elismerni.

A Bíróság szerint a pihenőidők alapvetően egészségvédelmi célú szabályok. Arra szolgálnak, hogy az érintetteknek lehetővé tegye a munka miatti fáradtság kipihenését és egyben – megelőzésként – a lehető legnagyobb mértékben kiküszöbölje a munka-

<sup>6</sup> 2003/88/EK irányelv 2. cikk 1. és 2. pont.

<sup>7</sup> C-303/98. sz. ügy Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) kontra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana [ECLI:EU:C:2000:528] (a továbbiakban: Simap-ügy); C-151/02. sz. ügy Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger [ECLI:EU:C:2003:437] (a továbbiakban: Jaeger-ügy); C-14/04. sz. ügy Abdelkader Dellas és társai kontra Premier ministre és Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité [ECLI:EU:C:2005:728]; C-437/05. sz. ügy Jan Vorel v Nemocnice Český Krumlov [ECLI:EU:C:2007:23].

<sup>8</sup> C-909/19. sz. ügy BX kontra Unitatea Administrativ Teritorială D. [ECLI:EU:C:2021:893] 43–46. pont.

<sup>9</sup> C266/14. sz. ügy Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA [ECLI:EU:C:2015:578] 40. pont.

<sup>10</sup> C-518/15. sz. ügy Ville de Nivelles kontra Rudy Matzak [ECLI:EU:C:2018:82]; C-344/19. sz. ügy D. J. kontra Radiotelevizija Slovenija [ECLI:EU:C:2021:182]; C-580/19. sz. ügy RJ kontra Stadt Offenbach am Main [ECLI:EU:C:2021:183]; C-107/19. sz. ügy XR kontra Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s. [ECLI:EU:C:2021:722]; C-214/20. sz. ügy MG kontra Dublin City Council [ECLI:EU:C:2021:909]. Elemzéséhez ld. Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: A munkaidő uniós jogi fogalma: a készenlét teljes tartama munkaidőkénti minősítésének dilemmája. *Munkajog*, 2021/3.

vállaló biztonságát és egészségét befolyásoló kockázatot, amely a munkaidő halmozódásával és a megfelelő pihenés hiányával felmerülhet, azaz semlegesítse a munkának a biztonságára és egészségére kifejtett hatásait.<sup>11</sup> A pihenőidő fontos biztosítéka a magánélethez való jognak is, hiszen ez alatt a munkavállaló maga oszthatja be idejét, és azt jelentős korlátozás nélkül személyes szükségleteire fordíthatja.<sup>12</sup>

A pihenőidők egyes fajtáit a munkaidő irányelv mindössze három cikke szabályozza, igen tömör előírásokkal.<sup>13</sup> A legrövidebb tartamú a napi munkaidőt megszakító (munkaközi) szünet, amelyet a napi hat órát meghaladó munkanapokon kell biztosítani. A napi pihenőidő tartama minimuma 11 óra, amely minden 24 órás időtartamban és egybefüggően illeti meg a munkavállalót. Végül, a heti 24 órás pihenőidő szintén megszakítás nélkül és hétnaponként jár, azzal, hogy amellet jár a napi pihenőidő is,<sup>14</sup> azaz hetente legalább 35 óra egybefüggő pihenőidővel kell számolni.<sup>15</sup>

Az alábbiakban részletesen áttekintem a pihenőidők mennyiségi és beosztási szabályait, a kapcsolódó joggyakorlattal együtt, majd az irányelv szerinti lehetséges kivételeket.

## 2. A pihenőidők mennyiségi dimenziója

Kézenfekvő, hogy a pihenőidők csak akkor tudják betölteni rendeltetésüket, ha kellő időtartamban biztosítottak. A konkrét mennyiség meghatározása meglehetősen bonyolult lehet, ha tekintetbe vesszük, hogy azt mind a két fél oldalán számos egyedi sajátosság befolyásolhatja. Így a munkáltató oldalán releváns – különösen – a tevékenység jellege, a rendelkezésre álló munkaerő mennyisége, vagy a szükséges fizikai és szellemi erőfeszítés mértéke. A munkavállaló szempontjából, bár a pihenőidők funkciói (az egészség és a magánéleti védelme) minden munkavállaló esetén érvényes,<sup>16</sup> a munka-magánélet egyensúly kifejezetten egyéni döntés kérdése,<sup>17</sup> az optimális munkarend mindig egyedi sajátosságok (pl. életkor, egészségi és családi állapot) alapján határozható meg. Ez a felfogás az uniós jogban is tükröződik. A munkaidő-irányelv 13. cikke általános elvként tartalmazza a munka humanizálását,<sup>18</sup> miszerint a munkát az azt végző

<sup>11</sup> Jaeger-ügy, 92–96. pont.

<sup>12</sup> Simap-ügy, 50. pont.

<sup>13</sup> 2003/88/EK irányelv, 3–5. cikk.

<sup>14</sup> Ez alól azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek esetén van kivétel, ld. a 2003/88/EK irányelv, 5. cikk.

<sup>15</sup> Petrovics Zoltán: A munkafeltételek egységes szabályozása. In: Hungler Sára – Gellérné Lukács Éva – Petrovics Zoltán – Dudás Katalin: *Az Európai Unió szociális- és munkajoga*. Budapest, ELTE Eötvös, 2020. 133.

<sup>16</sup> Ania Zbyszewska: Reshaping EU working-time regulation: towards a more sustainable regime. *European Labour Law Journal*, Vol. 7., No. 3. (2016) 346. <https://doi.org/10.1177/201395251600700302>

<sup>17</sup> C. W. Von Bergen – Martin S. Bressler – Trevor L. Proctor: On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect. *Employee Relations Law Journal*, Vol. 45., No. 2. (2019) 11.

<sup>18</sup> Alan Bogg: Article 31: Fair and Just Working Conditions. In: Steve J. Peers – Tamara Hervey – Jeff Kenner – Angela Ward (szerk.): *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*. Oxford, Hart, 2014. 862.

emberhez kell igazítani. Ugyanakkor – ítélkezési gyakorlat hiányában – egyelőre nem világos, ez az elvi jelentőségű előírás pontosan milyen követelményt jelent az irányelv egyes cikkei alkalmazása során.<sup>19</sup>

A sok egyedi körülményre tekintettel a legjobb megoldás az, ha a jog a pihenőidők mértékére csak minimumstandardokat határoz meg, amelyektől a felek a konkrét igényeik alapján eltérhetnek. Ezeket az eltéréseket optimális kollektív szerződésben szabályozni, hiszen így egyszerre valósulhat meg az általános szabályok hozzáigazítása az egyedi sajátosságokhoz és a felek közötti kiegyensúlyozott alku.<sup>20</sup> Ez utóbbi lényegesen kevésbé valószínű egy egyéni munkaszerződés esetén, de még inkább kerülendő, hogy a pihenőidő mértékét meghatározó szabályoktól a munkáltató egyoldalúan térhessen el. Ez utóbbi esetben ugyanis a működés optimalizálása megelőzné a munkavállaló védelmére irányuló célokat.<sup>21</sup> Ezért a jogi előírásoktól való eltérésekhez vagy kollektív szerződést kell megkövetelni, vagy azt, hogy az csak a munkavállaló javára történhet. Mint a 4. pontban látható lesz, ezeknek az elvi követelmények visszaköszönnek az irányelv szerinti kivételek rendszerében is.

A pihenőidő egyes formái között lényegi eltérés van a mennyiségükben. Az uniós szabályozás a legrövidebb tartamú esetén, azaz a munkaközi szünetnél a legrugalmasabb, ugyanis a mérték meghatározását teljesen a nemzeti jogra, elsősorban a kollektív szerződést kötő felekre bízta.<sup>22</sup> Az Eurofound 2019-es adatai szerint a nemzeti jogokban 10-60 perc között változik a munkaközi szünet ideje.<sup>23</sup> A két napi munkavégzés közötti napi pihenőidő minimuma az uniós jogban 11 óra, míg a heti pihenőidő mennyisége 24 óra.<sup>24</sup>

Ezekből a minimális mennyiségekből következik, hogy az uniós munkajogban nevesített jogintézmények nem fedik le a nap 24 óráját. Ha abból indulunk ki, hogy a heti munkaidő legfeljebb 48 óra lehet,<sup>25</sup> a munkaidőt minden nap 11 óra pihenés követi, és jár 24 óra heti pihenőidő is, akkor ez összesen 138 órát jelent. Ha ehhez hozzávesszük a nemzeti szabályok szerinti munkaközi szüneteket, például napi 30 percet, az így kapott 141 óra még mindig jelentősen elmarad a heti 168 órától. Mivel az irányelv szerint minden pihenőidő, ami nem minősül munkaidőnek,<sup>26</sup> ez a hiányzó 27 óra is pihenőidőnek

<sup>19</sup> Karl Riesenhuber: *European Employment Law: A Systemic Exposition*. Intersentia, 2021. 544.

<sup>20</sup> Mindez elsősorban az ágazati szintű kollektív alku esetén valósulhat meg, noha a 2009-es gazdasági válság óta a munkaidőt érintően is előtérbe kerültek a munkahelyi szintű megállapodások. Łukasz Pisarczyk: Negotiating working time in times of crisis. *Bulletin of comparative labour relations*, Vol. 99. (2018) 194–196.

<sup>21</sup> Goudswaard, Anneke et al.: *Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions. Overview Report*. Eurofound, 2012. 23–25.

<sup>22</sup> Az Alapjogi Charta a szünetet – szemben a másik két pihenőidővel – nem nevesíti. Bogg i. m. 858.

<sup>23</sup> A kollektív szerződések általában a nemzeti joggal egyező mértékű szünetet írnak elő, vagy a munkavállalóra csekély mértékben kedvezőbbet. Jorge Cabrita – Catherine Cerf: *Rest breaks from work: Overview of regulations, research and practice*. Luxembourg, Eurofound Publications Office of the European Union, 2019. 3–5.

<sup>24</sup> 2003/88/EK irányelv, 3–5. cikk.

<sup>25</sup> Uo. 6. cikk.

<sup>26</sup> Uo. 2. cikk 2. pont.

tekintendő. A szigorú bináris rendszerre épülő uniós jogban tehát álláspontom szerint a három nevesített pihenő mellett létezik „nem nevesített” pihenőidő is. Ez mindazt az időtartamot foglalja magában, ami nem munkaidő, de nem is esik valamelyik nevesített pihenőidő tartamára.

Ebből két következtetést kell levonni. Egyrészt, a munka és magánélet kapcsolatának helyes megközelítése szerint nem a magánélet szakítja meg a munkavégzést, hanem fordítva: a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettséggel járó időszakok ékelődnek be a munkavállaló magánéletébe, amelynek csak egy részét fedik le a munkajogban előírt minimális pihenőidők. Az azokon felüli időszak azonban – magától értetődően – nem válik munkaidővé, de nem is lesz jogilag irreleváns, hanem – a nevesített minimális pihenőidőkön felül – szintén olyan időszakot jelent, amikor a munkavállaló nem kötelezhető munkavégzésre, illetve rendelkezésre állásra is csak korlátozottan. Másrészt, ez a nem nevesített időtartam bizonyos mozgásteret ad a tagállamoknak az irányelv átültetéséhez, illetve a munkáltatóknak a nemzeti szabályok alkalmazásához. Ez kevésbé a pihenőidők mértékénél (az ugyanis főszabály szerint csak hosszabb lehet, mint az irányelvben előírt minimum), mint inkább a beosztásuknál jelentkezik. Az alábbiakban a beosztásra vonatkozó szabályokkal folytatjuk az elemzést.

### 3. A pihenőidők beosztási dimenziója

A jogi szabályozás szempontjából nemcsak a munkával töltött idő mennyisége releváns, hanem a munkaidő beosztása is. Ez utóbbi határozza meg, hogy egy időszakon belül a munkavállaló mikor dolgozik és mikor fordíthat időt a magánéletére.<sup>27</sup>

A pihenőidők beosztása két szempontból lényeges. Egyrészt, amint arra a Bíróság is rámutatott, a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében szükséges, hogy a munkaidő és a pihenőidő folyamatosan váltakozzon.<sup>28</sup> Rövidebb egybefüggő munkavégzés után rövidebb, a munkavégzéssel érintett napok után pedig hosszabb tartamú pihenőidő beosztása indokolt. Másrészt, a magánélet tervezhetősége szempontjából szükséges, hogy a munkavállaló előre lássa a pihenőidők beosztását, azaz azok ütemezése kiszámítható legyen.

Az uniós jog nem határozza meg a pihenőidők beosztásának részletes szabályait. Amint a Bíróság rámutatott, az irányelv a tagállamokra bízta, hogy a vonatkozó „szükséges intézkedések” meghozatalával gondoskodjanak e részletszabályok elfogadásáról.<sup>29</sup> A szabályozás a munkaközi szünet kapcsán a legrugalmasabb. Ahogy a szünet mértékét, úgy a beosztását is nemzeti szinten kell meghatározni, azzal, hogy az irányelv szerint szünetet csak a napi hat órát meghaladó munkanapokon kell biztosítani. A legalább 11 órás napi pihenőidő minden 24 órás időtartamban és egybefüggően illeti

<sup>27</sup> Emily Rose: Workplace Temporalities: A Time-Based Critique of the Flexible Working Provisions. *Industrial Law Journal*, Vol. 46., No. 2. (2017) 249. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dww039>

<sup>28</sup> Jaeger-ügy 94–96. és 98. pont; C-428/09. sz. ügy Union syndicale Solidaires Isère kontra Premier ministre és mások [ECLI:EU:C:2010:612] (a továbbiakban: Isère-ügy) 51. pont.

<sup>29</sup> CCOO-ügy, 41. pont.

meg a munkavállalót. Végül, a heti 24 órás pihenőidő szintén megszakítás nélkül és hétnaponként jár.<sup>30</sup>

Ezek a tömör szabályok garantálják a munkaidő és pihenőidő váltakozását, ám hallgatnak a másik fő kérdéstről. Az uniós jogban ugyanis nincs előírás arra, hogy a munkaidő beosztását milyen határidőben kell előre közölni a munkavállalóval. Miközben a joggyakorlat a munkavállaló saját ideje feletti rendelkezési joga kapcsán kulcskérdésnek tekinti, hogy mennyi időn belül kell a munkáltató rendelkezésére állnia,<sup>31</sup> komoly hiányosságnak tűnik, hogy arra viszont nincs előírás az uniós jogban, hogy a munkaidő és pihenőidő beosztását mennyivel előre kell közölni a munkavállalóval. E vonatkozásban az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv sem hozott előrelépést. Ez utóbbi ugyanis csak a teljesen vagy többnyire kiszámíthatatlan munkarend esetén ír elő „észszerű” értesítési időt a munkavégzés elrendelésére.<sup>32</sup> Ez azonban egyrészt nyilvánvalóan igen tág mozgásteret ad a tagállamoknak a beosztás közlésére vonatkozó határidő meghatározására, másrészt nem vonatkozik a hagyományos munkaviszonyokra, ahol a munkaidő alapvetően tervezhető és kiszámítható. Csak a szabályozás rendszeréből lehet arra következtetni, hogy ez utóbbiak esetében hosszabb értesítési határidő előírása lenne logikus. Az 1. pontban hivatkozott joggyakorlatból mindenesetre világosnak tűnik, hogy az irányelv céljának megfelelő – akár napi, akár heti – pihenőidőről csak akkor lehet szó, ha annak beosztásáról a munkavállaló kellő időben előre értesül. Ennek meghatározása azonban lényegében a tagállamokra marad.

A MÁV-Start ügyben a Bíróság világossá tette, hogy a napi és heti pihenőidő akkor is külön jogcímen illeti meg a munkavállalót, ha a nemzeti jog szerinti heti pihenőidő önmagában hosszabb, mint az uniós jog szerinti 11 órás napi és 24 órás heti pihenőidő együttvéve.<sup>33</sup> Ha pedig a kétféle pihenőidőt egybefüggően nyújtják, akkor a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben.<sup>34</sup> Ez a megkötés ugyanakkor feleslegesnek tűnik, hiszen a munkavállaló szempontjából aligha van gyakorlati jelentősége, hogy melyik jogcímen pihen előbb vagy később. Mi több, ez a szigorú megközelítés nem áll összhangban a heti pihenőidő beosztásával kapcsolatos eddig megengedő gyakorlattal sem. Az alábbi pontban ezt vizsgálom meg részletesen.

### 3.1. A heti pihenőidő beosztása: rés a pajzson?

A pihenőidők beosztásával kapcsolatos joggyakorlatból figyelmet érdemel a heti pihenőidők beosztásával kapcsolatos döntés, amely meglehetősen rugalmas jogértelmezést tartalmaz. A Bíróság ugyanis úgy foglalt állást, hogy a heti pihenőidőt nem kötelező

<sup>30</sup> 2003/88/EK irányelv, 3–5. cikk.

<sup>31</sup> Ld. a 11. lábjegyzetben hivatkozott esetjogot.

<sup>32</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (HL L 186, 11/7/2019, 105–121.), 4. cikk (2) bek. m) pont és 10. cikk (1) bek.

<sup>33</sup> Máv-Start-ügy, 50–52. pont.

<sup>34</sup> Uo. 57–58. pont.

minden hat egymást követő munkanap után kiadni, hanem egy hétnapos időszakon belül bárhova eshet.<sup>35</sup> Nem tilos tehát, ha a munkavállaló a hétfői pihenőnapja után legközelebb a következő héten vasárnap kap pihenőnapot, ezáltal 12 napig egybefüggően dolgozik. A szabály nyelvtani és teleologikus értelmezése mellett ezt a következtetést a Bíróság arra alapozta, hogy a szabály lényegében hétnapos referencia-időszakot határoz meg. Márpedig a referencia-időszaknak éppen az a lényege, hogy azon belül a pihenőidő bármely időpontban kiadható.<sup>36</sup>

Ez annyiban meglepő, hogy mintegy másfél évvel később a Bíróság a heti munkaidőre vonatkozó referencia-időszak kapcsán viszont aggályokat fogalmazott meg azzal kapcsolatban, ha annak kezdő időpontja naptárilag kötött, és nem görgetett.<sup>37</sup> Az ügyben az volt kérdéses, hogy a négyhavi, illetve kivételesen hathavi referencia-időszakot<sup>38</sup> konkrét naptári időszakhoz kell kötni (pl. január 1-jétől június 30-ig tart), vagy úgy értelmezendő, hogy minden egyes hathónapos időszakon belül érvényesíteni kell a 48 órás heti munkaidő maximumot (görgetett referencia időszak). Az előbbi esetben ugyanis ez nem feltétlenül valósul meg. Például, a munkavállaló a hat hónapos referencia időszakban január 1-jétől március 31-ig heti 36 órát dolgozik, majd április 1-jétől június 30-ig 60 órát. Az ezt követő referencia-időszakban július 1-jétől szeptember 30-ig szintén heti 60 órát teljesít, majd október 1. és december 31. között 36 órát. Jól láthatóan, ezzel az év során képződik egy olyan hat hónapos időszak, amikor a munkavállaló heti munkaideje végig 60 óra.<sup>39</sup>

A Bíróság leszögezte, hogy az irányelv szövegéből és rendszeréből nem következik, hogy a kötött referencia-időszak ne lenne elfogadható. Az irányelv munkavédelmi célját szem előtt tartva azonban arra következtetett, hogy a görgetett referencia időszak jobban megfelel az uniós jognak. Ezért noha nem zárta ki a kötött referencia időszak alkalmazását, ennek azt a feltételt szabta, hogy megfelelő mechanizmusokkal biztosítani kell, hogy a 48 órás átlagos maximális heti munkaidőt minden olyan hat hónapos időszak során betartsák, amely részben két egymást követő rögzített referencia-időszakba is beletartozik.<sup>40</sup> Ez lényegében azt jelenti, hogy ha a nemzeti jog 48 órában határozza meg a heti munkaidő legmagasabb mértékét, akkor a kötött referencia-időszakot is görgettként kell értelmezni. A kötött forma csak akkor juthat jelentőséghez, ha a referencia-időszak az irányelv szerinti maximális négy, illetve hat hónapnál rövidebb, vagy a heti munkaidő maximuma alacsonyabb a 48 óránál.<sup>41</sup>

Hasonló feltételt a Bíróság annak ellenére nem követelt meg a heti pihenőidő egyenlően beosztásánál, hogy a kétfajta referencia-időszakot azonos jogintézménynek te-

<sup>35</sup> C-306/16. sz. ügy António Fernando Maio Marques da Rosa kontra Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA [ECLI:EU:C:2017:844] (a továbbiakban: Marques da Rosa-ügy).

<sup>36</sup> Marques da Rosa-ügy, 42–44. pont.

<sup>37</sup> C-254/18. sz. ügy Syndicat des cadres de la sécurité intérieure kontra Premier ministre és társai [ECLI:EU:C:2019:318] (a továbbiakban: Syndicat-ügy).

<sup>38</sup> 2003/88/EK irányelv, 16. cikk b) pont, 17. cikk (3) bek. és 19. cikk.

<sup>39</sup> Syndicat-ügy, Indítvány, 69. pont.

<sup>40</sup> Syndicat-ügy, 45., 48. pont.

<sup>41</sup> Syndicat-ügy, Indítvány, 68. pont.

kinti.<sup>42</sup> Ezért viszont – mivel a heti pihenőidő kéthetes referencia-időszakban is biztosítható<sup>43</sup> – nem ellentétes az uniós joggal, ha a munkavállaló az első kéthetes referencia időszakban az első hétfőn és kedden pihen, majd a második kéthetes periódusban az utolsó szombaton és vasárnap.<sup>44</sup> Ilyen módon akár 24 napot is dolgozhat egybefüggően, aminek nyilvánvalóak a munkavédelmi kockázatai. A Bíróság ugyanakkor arra is utalt, hogy a munkavállalónak is kedvező lehet, ha a heti pihenőnapok egymást követik.<sup>45</sup> E tekintetben is ellentmondásos a két döntés, hiszen bár a két egymást követő referencia időszak eredményezhet egy heti 60 órás munkaidővel járó fél évet, azt viszont egy heti 38 órás időszak fogja követni. A két ítélet közötti különbség legfeljebb azzal magyarázható, hogy a heti pihenőidőre meghatározott referencia-időszak legmagasabb mértéke jóval rövidebb, mint a heti munkaidőre irányadó.<sup>46</sup>

#### 4. A kivételek szűk értelmezése

A munkaidő-irányelvvel szembeni egyik alapvető kritika az, hogy a rugalmasság érdekében számos kivételt és derogációs lehetőséget tartalmaz, ami szinte zárójelbe teszi az irányelv célját.<sup>47</sup> Ugyanakkor ezek alkalmazásához az irányelv részletes feltételeket támaszt, amelyeket a Bíróság szigorúan értelmezett. Ezek feltétlenül szükségesek ahhoz, hogy a kivételek ne eredményezzenek réseket az irányelv védelmi rendszerében.<sup>48</sup>

Logikailag az első lehetőség, hogy a munkáltató elkerülje a pihenőidő-szabályok alkalmazását, ha nem esik a munkaidő-irányelv hatálya alá. A munkaidő-irányelv hatályát a munkavédelmi keretirányelvhez köti, amely viszont minden köz- és magán-tevékenységi ágazatra alkalmazandó, kivéve, ahol az egyes különleges közszolgálati tevékenységekre – mint amilyen a fegyveres erők vagy a rendőrség – vagy a polgári védelmi szolgálatok egyes különleges tevékenységeire jellemző sajátosságok szükség-szerűen ellentétben állnak vele.<sup>49</sup> A Bíróság gyakorlata alapján e kivétel felhívása csak kivételes lehet,<sup>50</sup> és még a felsorolt munkáltatók is csak bizonyos munkavállalókra al-

<sup>42</sup> Marques da Rosa-ügy, 42. pont.

<sup>43</sup> 2003/88/EK irányelv, 16. cikk a) pont.

<sup>44</sup> Ezt a lehetőséget a Bizottság is elismerte, ld. Communication from the Commission. Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time (2023/C 109/01), 32.

<sup>45</sup> Marques da Rosa-ügy, 47. pont.

<sup>46</sup> Két hét, illetve hat hónap, vagy kollektív szerződéssel egy év.

<sup>47</sup> Petrovics i. m. 137.

<sup>48</sup> Iain Campbell: Working-time flexibility. Diversification and the rise of fragmented time systems. In: Damian Grimshaw – Colette Fagan – Gail Hebson – Isabel Tavora (szerk.): *Making work more equal. A new labour market segmentation approach*. Manchester University Press, 2017. 115. <https://doi.org/10.7765/9781526125972.00013>

<sup>49</sup> 2003/88/EK irányelv 1. cikk (3) bek. és a Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről, HL L 183, 29/6/1989, 1–8. o., 2. cikk.

<sup>50</sup> Catherine Barnard: Exceptional exceptions: The case of the Working Time Directive. *European Labour Law Journal*, Vol. 14., No. 1. (2023) 10. <https://doi.org/10.1177/20319525221141619>



kalmazhatják, bizonyos kivételes tevékenységek esetén.<sup>51</sup> Emellett nem alkalmazandó az irányelv a tengerészekre.<sup>52</sup>

Még ha alkalmazandó is az irányelv a munkáltatóra, akkor is szóba jöhet számos kivétel.<sup>53</sup> Az Accardo-esetben a Bíróság rámutatott, hogy mivel az irányelv szerinti kivételek nem kötelezőek, illetve azok egy része jogalkotással és kollektív szerződéssel is kihasználható, a kivételek alkalmazásához a nemzeti jogban foglalt kifejezett rendelkezés szükséges.<sup>54</sup> Emellett a tagállamoknak a kivételek alkalmazásakor az uniós jog általános elveinek – köztük a jobbiztonság elvének – tiszteletben tartásával kell gyakorolniuk diszkrecionális jogkörüket, így az eltérő rendelkezéseknek pontosnak és egyértelműnek kell lennie.<sup>55</sup> A Jaeger-esetben a Bíróság a kivételek (derogációk) szigorú értelmezése mellett foglalt állást, kiemelve, hogy azoknak „olyan értelmezést kell adni, amely hatályukat azon érdekek megóvásához kifejezetten szükséges mértékre korlátozza, amelyeknek védelmére ezek az eltérések alkalmasak”.<sup>56</sup>

A pihenőidőket érintő kivételeket és a hozzájuk kapcsolódó feltételeket röviden a következők szerint lehet összefoglalni. Nem kell alkalmazni a pihenőidőkre vonatkozó cikkeket:

- az önálló munkavállalók esetén, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem méri és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk sem tudják meghatározni.<sup>57</sup> A Bíróság szigorúan értelmezi ezt az eltérést, és kizárja az alkalmazási körből azokat a munkavállalókat, akik csak részben rendelkeznek autonómiával a munkaidejük felett.<sup>58</sup> Így ha a munkáltatónak akár csak minimális befolyása is van a munkaidőre (pl. a munkaidő mennyiségét a munkaszerződés tartalmazza, vagy időnként kötelező

<sup>51</sup> A kivétel alkalmazása olyan rendkívüli események esetében megengedett, mint a természeti és technológiai katasztrófák, a merényletek, a súlyos balesetek, és az ehhez hasonló más események, amelyeknek súlyossága és kiterjedése olyan intézkedéseket követel, melyek a közösség életének, egészségének és biztonságának védelme érdekében elengedhetetlenek, és melyeknek megfelelő végrehajtása kétségessé válna, ha az irányelv valamennyi előírását figyelembe kellene venni. Ld. C-52/04. sz. ügy Personalrat der Feuerwehr Hamburg kontra Leiter der Feuerwehr Hamburg [ECLI:EU:C:2005:467] 54. pont; C-211/19. sz. ügy UO kontra Készenléti Rendőrség [ECLI:EU:C:2020:344] 42. pont; C-742/19. sz. ügy B. K. kontra Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo) [ECLI:EU:C:2021:597] 59. pont.

<sup>52</sup> 2003/88/EK irányelv, 1. cikk (3) bek.

<sup>53</sup> Barnard i. m. 19.

<sup>54</sup> C-227/09. sz. ügy Antonino Accardo and Others kontra Comune di Torino [ECLI:EU:C:2010:624] (a továbbiakban: Accardo-ügy) 6., 51. pont. Ugyanakkor annak nincs akadálya, hogy az irányelvet kifejezetten átültető nemzeti szabályok hiányában a nemzeti bíróság alkalmazzon egy olyan nemzeti szabályt, amely egyébként megfelel az irányelv szerinti valamely kivételnek. Simap-ügy, 44–45. pont.

<sup>55</sup> Accardo-ügy, 55. pont

<sup>56</sup> Jaeger-ügy, 89. pont.

<sup>57</sup> 2003/88/EK irányelv, 17. cikk (1) bek.

<sup>58</sup> C-484/04. sz. ügy az Európai Közösségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága [ECLI:EU:C:2006:526] 20. pont; C-585/19. sz. ügy Academia de Studii Economice din București kontra Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale [ECLI:EU:C:2021:210] 62–63. pont; C-175/16. sz. ügy Hannele Hälvä és társai kontra SOS-Lapsikylä ry [ECLI:EU:C:2017:617].

értekezleteket hív össze), a kivétel nem alkalmazható. Ez a rendkívül szigorú értelmezés viszont nincs összhangban a gyakorlati igényekkel, hiszen így lényegében alig van olyan munkavállaló, aki a hatálya alá eshet.<sup>59</sup>

- Utazó munkavállalók és nyílt tengeri létesítményeken végzett tevékenység, valamint tengerjáró halászhajókon dolgozó munkavállalók esetén, ha a munkavállalók „elegendő pihenőidőre” jogosultak.<sup>60</sup> Az elegendő pihenésre az irányelv csak nagyon általános előírásokat tartalmaz,<sup>61</sup> amelyeket csak a tengerjáró halászhajók kapcsán pontosít a normaszöveg.<sup>62</sup>
- Bizonyos tevékenységek keretében foglalkoztatott, továbbá váltott műszakban és osztott napi munkaidőben dolgozó munkavállalók esetén,<sup>63</sup> illetve kollektív szerződés rendelkezése alapján, feltéve mindegyik esetben, hogy a munkavállalóknak egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, ha a kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.<sup>64</sup>

Az „egyenértékű kompenzáló pihenőidő” fogalmát a Bíróság eddig a napi pihenőidő kapcsán értelmezte. Rámutatott, hogy ezen időtartam alatt a munkavállalónak munkáltatójával szemben egyáltalán nem lehet olyan kötelezettsége, amely megakadályozhatná, hogy szabadon és zavartalanul saját érdekeinek megfelelően foglalja el magát.<sup>65</sup> A kompenzáló pihenőidőnek közvetlenül kell követniük azt a munkaidőt, amelynek kompenzációjára szolgálnak, a csökkentésnek megfelelő folyamatos időtartamból kell állnia, és a munkavállalót a következő munkával töltött időszak megkezdése előtt illeti meg.<sup>66</sup> Nem megfelelő például, ha a kompenzáló napi pihenőidő kiadása a teljesített szolgálat után egy héttel elhalasztható.<sup>67</sup> A heti pihenőidő kapcsán a Bizottság ennél rugalmasabb értelmezést lát indokoltnak, miszerint a kimaradt heti pihenőidők kompenzálását nem kell „azonnal” biztosítani. Ez következik a kétételes referencia-időszak

<sup>59</sup> Merle Erikson: Introducing the autonomous employee category: The chance to create a flexible and secure employment relationship? *European Labour Law Journal*, Vol. 11. No. 3. (2021) 397. <https://doi.org/10.1177/2031952521990854>

<sup>60</sup> 2003/88/EK irányelv, 20–21. cikk.

<sup>61</sup> A munkavállalók rendszeres pihenőidőt kapnak, amelynek tartama időegységekben van kifejezve, és amely elég hosszú és folyamatos annak biztosításához, hogy a munkavállalók fáradtság vagy rendszeres munkát követően ne okozzanak magukban, a munkatársaikban vagy másokban kárt, valamint ne károsítsák egészségüket se rövid, se hosszú távon [irányelv 2. cikk (9) bek.]. Ennek az általános meghatározásnak a meglehetősen elnagyoltan szabályozott szünetnél is jelentősége lehet. Martin Risak: Working time. In: Monika Schlacter (szerk.): *EU Labour Law: A Commentary*. Wolters Kluwer 2015. 392.

<sup>62</sup> 2003/88/EK irányelv, 21. cikk (3)–(5) bek.

<sup>63</sup> Az utóbbi két esetben azonban a szünetekre vonatkozó 4. cikket alkalmazni kell.

<sup>64</sup> 2003/88/EK irányelv, 17. cikk (2)–(4) bek. és 18. cikk.

<sup>65</sup> Jaeger-ügy, 94. pont. Kérdéses, hogy ez a megfogalmazás a munkaidőnek nem minősülő készenlét elrendelését is tiltja, vagy – ha az nem munkaidő – ilyen megkötés nincs. A Bizottság az előbbi értelmezést tartja indokoltnak. 2023/C 109/01, 60.

<sup>66</sup> Jaeger-ügy, 94–97. pont.

<sup>67</sup> C-180/14. sz. ügy Európai Bizottság kontra Görög Köztársaság [ECLI:EU:C:2015:840] 53–54. pont.

lehetőségéből és abból is, hogy a munka és pihenőidő váltakozását a napi és a kompenzáló pihenőidők már biztosítják.<sup>68</sup>

A pihenőidő helyett csak kivételes esetben lehetséges egyéb, „megfelelő védelem” biztosítása.<sup>69</sup> Például, az Isére-*esetben* a Bíróság nem zárta ki, hogy objektív okokból nincs lehetőség a kompenzáló pihenőidő kiadására olyan pedagógusok esetén, akik szünidő- és szabadidőközpontokban üdülő gyermekek állandó felügyeletét látják el, több napon keresztül. A Bíróság szerint azonban nem tekinthető a megfelelő védelem biztosításának önmagában az az előírás, hogy az adott pedagógusi munkaszerződéssel évente legfeljebb 80 napot lehet dolgozni. Így ugyanis nem valósul meg a napi pihenőidő célja, azaz, hogy a munkavállaló kikapcsolódjon, és a tevékenységével együtt járó fáradtságot kipihenje.<sup>70</sup>

Egyelőre nem került a Bíróság elé olyan tényállás, amelyben a nemzeti jog vagy egy kollektív megállapodás valamely, az irányelv szerinti pihenőidőt innovatív módon, valamilyen más logika alapján működő, de egyenértékű védelmet nyújtó megoldással helyettesítsen. Az idézett joggyakorlat alapján világos, hogy ezt a derogációs lehetőséget rendkívül szigorúan ítéli meg a Bíróság.

## 5. Magyar jogharmonizációs problémák

A magyar munkajog is megkülönbözteti a munkaközi szünetet, a napi és a heti pihenőidőt.<sup>71</sup> A szabályozás rendszere az uniós jogon alapul, azonban a heti pihenőidő tekintetében két nemzeti sajátossággal is találkozunk. Egyrészt, az Mt. külön szabályozza a heti pihenőnapot és a heti pihenőidőt, miközben ilyen elhatárolást az uniós jog nem ismer.<sup>72</sup> A heti pihenőnap két naptári napot jellent (illetve naptári nap helyett egybefüggő 24 órát, amely a 7-22 óra közötti időszakot magában foglalja), amelyeknek nem kell egymást követő napra esnie. A heti pihenőidő mértéke 48 óra, amelyet azonban megszakítás nélkül kell biztosítani.<sup>73</sup> A két intézmény rendeltetése azonos, egymást alternatívái, amelyek közül a munkáltató jogosult választani (a továbbiakban a két intézményre – ahol nincs jelentősége az elhatárolásnak – egységesen heti pihenőidőként hivatkozom). Másrészt, láthatóan a magyar jog jóval kedvezőbb mértékű heti pihenést biztosít, mint a csupán 24 órát előíró uniós jog.

Az alábbiakban – a pihenőidők hazai szabályainak részletes ismertetése nélkül – három lényeges jogharmonizációs problémára hívom fel a figyelmet.<sup>74</sup>

<sup>68</sup> 2023/C 109/01, 60.

<sup>69</sup> Jaeger-ügy, 98. pont; Isére-ügy, 55. pont.

<sup>70</sup> Isére-ügy, 54–60. pont.

<sup>71</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 103–106. §.

<sup>72</sup> Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. [uj.jogtar.hu](http://uj.jogtar.hu), 2024. 104. §.

<sup>73</sup> Mt. 105–106. §, 87. § (1)–(2) bek.

<sup>74</sup> Csak röviden utalok arra, hogy a munkaidő irányelvnek való megfelelés számos további kérdésben is aggályos, amelyeket a szakirodalom is felvetett már (Fodor T. Gábor: *A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfeleléséről*. *Magyar Munkajog E-folyóirat (hllj.hu)*, 2016/2.). Témánkhoz közelebről kapcsolódik ezek közül a szabadság órákban való elszámolásának

### 5.1. A kötetlen munkarend túl tág fogalma

Míg a magyar munkajogban főszabály szerint a munkáltató egyoldalúan jogosult a munkaidő-beosztás kialakítására, ezt a jogát írásban átengedheti a munkavállalónak. Ilyen esetben a munkaidő mértékét továbbra is a szerződésben határozzák meg a felek (illetve kifejezett kikötés hiányában az általános teljes munkaidő irányadó), a munkaidő ütemezéséről a munkavállaló maga dönthet. A törvény ugyanakkor előírja, hogy kötetlen munkarend alkalmazására csak akkor van lehetőség, ha a munkavégzés önállóan megszervezhető. Így ha a munkaidőnek szükségszerűen igazodnia kell a munkáltató nyitvatartási idejéhez, vagy az alkalmazott technológia kötöttségeket jelent (pl. a munkaidő kezdete fixen meghatározott), nem lehet szó kötetlen munkarendről.

Mivel tehát kötetlen munkarendben a munkavállaló saját magát osztja be, ilyen esetben a munkaidő-beosztásra vonatkozó törvényi korlátok nem alkalmazandók, ideértve a kötelező pihenőidők szabályait is. Emellett a munkáltató mentesül a munkaidő-nyilvántartásának kötelezettsége alól is, egyedül a szabadságot kell nyilvántartania.<sup>75</sup>

Ez a jogintézmény első látásra megfelel az irányelv szerinti önálló munkavállaló koncepciójának. Ugyanakkor van egy fontos különbség. Az Mt. szerint ugyanis a munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegűknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.<sup>76</sup> Eszerint tehát a magyar jogban nem akadály a kötetlen munkarend alkalmazásának, hogy a munkavállaló nem élvez teljes önállóságot a munkaidő tekintetében, mert bizonyos feladatai csak kötött időben teljesíthetők. Például, továbbra is kötetlennek minősül a munkarend, ha a munkavállalónak munkaideje egy részében a munkáltató által előírt értekezleten, megbeszélésen, ügyféltalálkozón, kötelező képzésen, vagy éppen egy hatósági meghallgatáson kell részt vennie. Jól láthatóan, a törvény azt nem írja elő, hogy ezek a kötött feladatok a munkaidő mekkora részét tehetik ki, jóllehet minél magasabb ez az arány, annál nehezebb amellett érvelni, hogy a munka továbbra is önállóan megszervezhető.

A Bíróság idézett gyakorlata alapján azonban az uniós jog nem ad lehetőséget a pihenőidőkre vonatkozó garanciák félretételére az Mt. által alkalmazott megoldással. Az önálló munkavállalók esetén csak akkor lehet eltekinteni a pihenőidőkre vonatkozó előírásoktól, ha a munkavállaló teljes önállósággal rendelkezik. Ezzel szemben a magyar jog kifejezetten lehetővé teszi bizonyos kötött időben teljesítendő feladatok előírását, annak meghatározása nélkül, hogy ezek a munkaidő mekkora hányadát tehetik ki.

Miközben az uniós jog megsértése e ponton nyilvánvalóan tűnik, nem magától értetődő, hogy az ellentmondást hogyan kellene feloldani. A Bíróság munkaidő-autonómiára vonatkozó, fent bemutatott joggyakorlata ugyanis életszerűtlen. Valószínűleg

---

kérdése (Fodor T. Gábor – Tóth Kristóf: A négy hét, az négy hét – Gondolatok a szabadság munkaidő-keretben történő számításáról. *Munkajog*, 2021/3. 48–49.) és az utazási idő megítélése az Mt. munkaidő fogalma alapján (Szabó Mercédesz Ibolya: A munkaidő egyoldalú meghatározása a hatályos munkajogi szabályozásban. *Debreceni Jogi Műhely*, 2021/1–2. 67–68. <https://doi.org/10.24169/DJM/2021/1-2/6>

<sup>75</sup> Mt. 96. § (1)–(3) bek.

<sup>76</sup> Mt. 96. § (2) bek.

egyetlen munkavállaló sincs – még a legmagasabb szintű menedzserek között sem –, akinek semmilyen korlátozás ne érintené a munkaideje feletti önállóságát. A munkavállaló jogvédelme szempontjából sem tűnik indokoltnak számonkérni a pihenőidőkre vonatkozó előírások betartását, ha a kötött feladatok a heti munkaidő csupán töredékét érintik. Arra ugyanakkor nincs biztosíték, hogy a munkaidő-irányelv a közeljövőben e ponton változna, vagy a Bíróság eltérne korábbi gyakorlatától. A jogbiztonság érdekében azonban, az uniós megfeleléstől függetlenül is célszerű lenne világosan meghatározni, hogy kötetlen munkarendben a munkaidő mekkora részét (például átlagosan maximum 20%-át) érinthetik a kötött feladatok. Ezt a limitet arra tekintettel kell meghatározni, hogy megmaradjon a munkavállaló lényegi döntési szabadsága a munkavégzése (illetve rendelkezésre állása) időbeli dimenziója felett. Csak ebben az esetben indokolt ugyanis a munkaidő-garanciák féltretele.

## 5.2. Pihenőnapai rendkívüli munkaidőért csak anyagi kompenzáció

Az Mt. lehetővé teszi, hogy a munkáltató – a rendkívüli munkaidőre vonatkozó általános korlátok mellett<sup>77</sup> – a heti pihenőidőre rendkívüli munkavégzést rendeljen el. Kifejezetten a heti pihenőidőt érintő speciális előírás egyedül a kompenzáció tekintetében van. Eszerint, a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén 100% bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke 50%, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.<sup>78</sup> Ebből következően, a magyar jog szerint nincs akadálya, hogy a munkavállaló akár minden héten több-kevesebb rendkívüli munkaidőt teljesítsen a heti pihenőidő alatt. Elegendő ugyanis, ha ezért a munkáltató anyagi kompenzációban részesíti.

Ez a megoldás nyilvánvalóan szembemegy az irányelv céljaival. Az irányelv bináris rendszeréből következik, hogy csak az tekinthető pihenőidőnek, ami nem munkaidő.<sup>79</sup> Márpedig, a rendkívüli munkavégzést teljesítő munkavállaló fogalmilag a munkáltató részére rendelkezésre áll és munkát végez, amit így nem lehet pihenőidőnek tekinteni.<sup>80</sup> Az anyagi kompenzáció pedig nem ellensúlyozza az elvesztett pihenés okozta kifáradást. Hozzá kell tenni, ezek a megfontolások akkor is érvényesek, ha az Mt.-t az Alaptörvényben nevesített heti pihenőidőhöz való jog megvalósulása szempontjából vizsgáljuk.<sup>81</sup> Nyilvánvalóan kiüresíti ezt a jogot, ha a munkavállaló heti pihenőidejét hosszabb időn keresztül minden héten megszakítja rendkívüli munkavégzés.

Ez a probléma feloldható azzal, ha az Mt. előírja, hogy a heti egy pihenőnapra, illetve a heti pihenőidőből egybefüggő 24 órára rendkívüli munkavégzés nem rendelhető el.<sup>82</sup> Ezzel az uniós jog szerinti minimális heti pihenőidőt nem érinthetné rendkívüli

<sup>77</sup> Mt. 107–109. §, 99. § (5) bek.

<sup>78</sup> Mt. 143. § (4) bek.

<sup>79</sup> 2003/88/EK irányelv, 2. cikk 2. pont.

<sup>80</sup> Fodor T. i. m. 27.

<sup>81</sup> Alaptörvény, XVII. cikk (4) bek.

<sup>82</sup> Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén ugyanez vonatkozna a törvényben előírt, havonta beosztandó minimális pihenőidőre is. Mt. 105. § (3) bek. és 106. § (3) bek.

munkavégzés. Ez a felfogás egyébként jelenleg is tükröződik a napi pihenőidő hazai szabályaiban, azt ugyanis – szemben a heti pihenőidővel – nem szakíthatja meg munkavégzés. A munkavállaló addig nem állítható munkába másnap, amíg nem telik el a minimális egybefüggő napi pihenőidő az előző napi munkavégzés végétől.<sup>83</sup> Hasonlóan, a munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.<sup>84</sup> Ha a munkáltató erre az időre munkavégzést rendel el, akkor a szünetet ismételten teljes terjedelmében és zavartalanul biztosítani kell.<sup>85</sup>

Továbbá, a pihenőidők rendeltetését jobban szolgálná a szabályozás, ha a heti pihenőidő alatti munkavégzésért elsősorban másik pihenőnapot kellene beosztani, a 100%-os bérpótlék alkalmazására pedig csak a felek megállapodásával kerülhetne sor.<sup>86</sup>

Végül, álláspontom szerint indokolt visszahozni a korábbi kódexből azt az elvi jelleget szabályt, miszerint a munkáltató rendkívüli munkavégzést csak különösen indokolt esetben rendelhet el.<sup>87</sup> Bár ez a jogintézmény nevéből lényegében ma is levezethető lenne, ilyen kifejezett szabály hiányában Mt. jelenlegi rendszere azt a látszatot keltheti, hogy a rendkívüli munkaidő éves mértéke bármely munkáltató rendelkezésére áll, amelyet akár tervszerűen, a munkaerő-állomány bővítés alternatívájaként is igénybe vehet. Ez a deklaráció segítene világossá tenni, hogy a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége a szerződésben vállalt időtartama terjed ki, amelyet a munkáltató egyoldalúan – és szükségszerűen a munkavállaló pihenőideje rovására – csak különösen indokolt esetben bővíthet ki.

### 5.3. A heti pihenőnapok összevont kiadása

Az Mt. lehetővé teszi, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztásban a munkáltató összevontan adja ki a heti pihenőidőt. A megszakítás nélküli, a több műszakos, vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló esetén pedig elegendő havonta legalább egy heti pihenőnapot beosztani, illetve heti pihenőidő esetén havonta legalább egyszer egy 40 órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidőt alkalmazni. Természetesen a munkáltató köteles az egyébként irányadó minimális számú heti pihenőnapot, illetve átlagosan a legalább heti 48 órás pihenőidőt a munkaidőkeret (vagy az elszámolási időszak) egésze alatt biztosítani.<sup>88</sup> Azaz, az adott héten „elmaradt” pihenőnapot, vagy pihenőidőt a munka-

<sup>83</sup> Pál Lajos: A munka- és pihenőidő. In: Kardkovács Kolos (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2016. 242.; MK 17.

<sup>84</sup> Mt. 103. § (4) bek.

<sup>85</sup> Takács Gábor: A munka- és pihenőidő. In: Gyulavári Tamás – Hős Nikolett – Kártyás Gábor – Takács Gábor: *A Munka Törvénykönyve 2015, egységes szerkezetben állásfoglalásokkal és magyarázatokkal*. Budapest, Kompkonzult, 2015, 170.

<sup>86</sup> Ez egyben következetesebb megoldás is lenne, hiszen az Mt. 143. § (2) bekezdése szerint általában sem a munkáltató dönt egyoldalúan a kompenzáció formájáról, hanem arról meg kell egyezni. Ehhez képest indokolatlan, hogy a heti pihenőidőt érintő túlóránál viszont a munkáltató választhatja meg az ellentételezést.

<sup>87</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 127. § (1) bek.

<sup>88</sup> Mt. 105. § (3) bek. és 106. § (3) bek.

időkeret (vagy elszámolási időszak) tartama alatt be kell „pótolni”, a heti pihenőidő az egyenlőtlen beosztás esetén sem rövidíthető meg.<sup>89</sup>

Észre kell venni, hogy e szabályok rendkívül szélsőséges beosztásokat tesznek lehetővé. Például, nincs akadálya, hogy a többműszakos tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló a négyhavi munkaidőkeret első három hónapjában csak egy-egy napot pihenjen, azzal, hogy a keret legvégén „tömbösítve” vehet igénybe összesen 29 pihenőnapot. Ez az egybefüggő, hosszabb távollét vonzó lehet a messziről munkába járó, vagy külföldi munkavállalók számára, de az ő esetükben is számolni kell a rendkívül hosszú, csak egy-egy nap pihenéssel megszakított időszakok jelentette munkavédelmi kockázatokkal. Érdemes emlékeztetni rá, hogy kutatások szerint a munkahelyi balesetek, a fáradtság, az alvászavarok, a szív- és érrendszeri megbetegedések és az elhízás kockázata nem lineárisan, hanem exponenciálisan nő a munkaidő növekedésével, különösen a napi 12 óránál többet dolgozók esetében.<sup>90</sup>

Kérdéses, hogy ez a lehetőség összeegyeztethető-e az uniós joggal. Ahogy láttuk, az irányelv szerint hatnaponta kötelező a 24 órás heti pihenőidő beosztása, amely azonban kéthetes referencia-időszakban is biztosítható. Az irányelv ennél hosszabb referencia-időszakot is lehetővé tesz, egyebek mellett olyan tevékenységek esetén, ahol folyamatos szolgálatra vagy termelésre van szükség, illetve, ahol a tevékenység előreláthatóan hullámzó jellegű.<sup>91</sup> Ezek az irányelvben közelebbről nem definiált esetek megfeleltethetők az Mt. szerinti megszakítás nélküli és idényjellegű tevékenységnek.<sup>92</sup>

Aggályos azonban az irányelv szerinti „váltott műszakban végzett munka” és az Mt. szerinti „több műszakos tevékenység” viszonya.<sup>93</sup> Az előbbi a folyamatos vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszerét jelenti, amelyben a munkavállalók egymást váltják egy bizonyos időbeosztás szerint ugyanazon a munkahelyen, és amely azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során.<sup>94</sup> Ehhez képest az Mt. definíciója szerint a munkáltató tevékenysége több műszakos, ha tartama hetente eléri a 80 órát.<sup>95</sup> Ez a heti 80 órás tevékenység ugyanakkor elképzelhető anélkül is, hogy az irányelvi fogalmi elemek megvalósulnának. Például, a munkavállalói csoportok munkaideje nem közvetlenül követi egymást, hanem hosszabb kihagyással, vagy a két csoport nem azonos munkavégzési helyen dolgozik. Az is elképzelhető, hogy a tevékenységet csak az üzemidő egy részében végzik munkavállalók, a másik részében viszont a folyamat automatizált (pl. egy éjszaka önkiszolgáló módon működő benzinkút esetén).

<sup>89</sup> Horváth István – Szladovnyik Krisztina: *A Munka Törvénykönyve magyarázata*. Budapest, Vezinfő, 2018. 275.

<sup>90</sup> Sharona Aharoni-Goldenberg: Overtime: Re-Interpreting the opt-out derogation. *European Labour Law Journal*, Vol. 10. No. 1. (2019) 22–26. <https://doi.org/10.1177/2031952519828752>

<sup>91</sup> 2003/88/EK irányelv, 17. cikk (3) bek. c) és d) pontok, 19. cikk.

<sup>92</sup> Mt. 90. § a) és c) pontok.

<sup>93</sup> Fodor T. i. m. 26.

<sup>94</sup> 2003/88/EK irányelv, 2. cikk 5. pont.

<sup>95</sup> Mt. 90. § b) pont.

További probléma, hogy a váltott műszakban végzett tevékenység esetén az irányelv csak a napi és a heti pihenőidőre vonatkozó szabályok betartása alól ad felmentést – egyenértékű kompenzáló pihenőidő mellett –, de a heti pihenőidőre vonatkozó, legfeljebb kéthetes referencia-időszak alól nem.<sup>96</sup> Azaz – ahogy azt a 3.1. pontban láttuk –, a pihenőidő beosztható az első kéthetes ciklus elejére, majd az azt követő kéthetes ciklus végére, de hosszabb időszakon belüli átcsoportosítás nem lehetséges. A többműszakos tevékenység szigorúbb megítélését mindenesetre alátámaszthatjuk azzal, hogy míg a tevékenység megszakítás nélküli vagy idény-jellege objektív tényezőkből fakad, addig többműszakos formában bármely munkáltató megszervezheti a tevékenységét, saját döntéséből eredően.

Figyelmet érdemel ugyanakkor, hogy Magyarország nem élt azzal a kivételtételi lehetőséggel, miszerint (akár helyi szintű) kollektív szerződésben is lehet eltérően szabályozni a heti pihenőidőt, ideértve a kiadására irányadó-referencia időszakot is, megfelelő egyenértékű kompenzáló pihenőidő biztosítása mellett.<sup>97</sup> Ez a derogációs lehetőség tehát nem csak a megszakítás nélküli, több műszakos, vagy idényjellegű tevékenység keretében dolgozók számára nyitná meg a rugalmasabb megoldások lehetőségét, ugyanakkor a munkavállalók számára garanciát jelentene, hogy a munkáltatónak az eltérő, de egyenértékű kompenzáló pihenőidőről gondoskodó szabályokat a szakszervezettel megegyezésben kellene kialakítania. A magyar jogban azonban jelenleg a heti pihenőidő szabályaitól kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.<sup>98</sup>

## 6. Összegzés

A munkavállalót megillető pihenőidők az uniós jogban kiemelt jelentőségű, az elsődleges jog védelmét élvező intézmények. Maga a munkaidő-irányelv a minimális mértékek előírása mellett csak pár beosztási szabályt tartalmaz, és ehhez a néhány követelményhez is számos lehetséges derogációs lehetőség kapcsolódik. Ugyanakkor a Bíróság szigorúan őrködik a pihenőidők érvényesülése felett. Így következetesen munkaidőnek minősít minden olyan időszakot, ahol a munkáltató részéről valamilyen jelentős korlátozás akadályozná a pihenőidő háborítatlanságát, a lehetséges kivételeket pedig szűken értelmezi. Az uniós jog tehát a pihenőidőknek csak a kontúrjait határozza meg, ám ezeket az alapszabályokat a tagállamoknak szigorúan tiszteletben kell tartani.

A tanulmány három olyan jelentős kérdésre mutatott rá, ahol a magyar jog ennek az elvárásnak nem felel meg. A kötetlen munkarend hazai szabályai életszerűbbek ugyan, mint ahogyan az önálló munkavállaló fogalmát a Bíróság értelmezi, ám ettől még az uniós jogba ütközés megállapítható. Különösen aggályos, hogy az Mt. nem határozza meg pontosan, a munkaidő mekkora hányadát érinthetik a kötött időben teljesítendő feladatok.

A heti pihenőidő alatti rendkívüli munkavégzés lehetősége alkalmas arra, hogy teljesen kiüresítse a heti pihenőidőt, amit ezért mindenképpen korlátozni kellene. Állás-

<sup>96</sup> 2003/88/EK irányelv, 17. cikk (4) bek., 16. cikk a) pont.

<sup>97</sup> 2003/88/EK irányelv, 18. cikk.

<sup>98</sup> Mt. 135. § (2) bek. g) pont.



pontom szerint ez független a munkaerő-piaci viszonyoktól, azaz a heti pihenőidőhöz való jogot akkor is biztosítani kell, ha történetesen egy munkaerő-hiányos környezetben a munkáltatóknak érdeke lenne minden törvényesen elrendelhető munkaóra kihasználása.

A heti pihenőidő összevont kiadására vonatkozó szabályoknál jól tetten érhető az irányelv meglehetősen bonyolult kivételi rendszere. Az uniós jog számos, különböző feltételekhez kötött kivételt ismer, sokszor nem pontosan körülírt feltételekkel. A többműszakos tevékenység esetén úgy tűnik, az uniós és a magyar jog „elbeszél” egymás mellett. Az esetleges uniós jogi megfelelési problémától függetlenül is érdemes felülvizsgálni, indokolt-e fenntartani a heti pihenőidő beosztásával kapcsolatos jelenlegi elképesztő rugalmasságot, ami akár hónapokon keresztül lehetővé teszi a legfeljebb egy-egy nappal megszakított munkavégzést. Ennek nyilvánvalók a munkavédelmi kockázatai, de egyenesen megszűnik a heti pihenőidő funkciója, ha az előző lehetőséggel kombinálva a munkáltató még erre a havonta egy-egy pihenőnapra is elrendel rendkívüli munkavégzést.

Véleményem szerint tévút a rugalmas foglalkoztatást a kevesebb pihenés árán megvalósítani. Ugyanakkor jelenleg kiaknázatlan tartalékot jelent a magyar munkajog számára a pihenőidők kollektív szerződésben történő szabályozása. E tekintetben az uniós jog tág eltérési lehetőséget biztosít mindhárom pihenőidő szabályaitól. Szükséges munkarendeket legfeljebb anyagi kompenzációval lehetővé tévő törvényi előírások helyett érdemes lenne a szociális partnerekre bízni az alternatív, de egyenértékű pihenést biztosító megoldások kidolgozását.

