DOI 10.26521/profuturo/2023/2/14393

Kártyás Gábor*

A pihenőidők az uniós munkajogban

Rest Periods in EU Labour Law

Absztrakt

A tanulmány célja, hogy az uniós munkaidőszabályok dilemmáit a pihenőidő újszerű nézőpontjából közelítse meg. Megvizsgálja a pihenőidő rendeltetését és természetét az uniós jogban, különös tekintettel az Európai Bíróságnak a MÁV-Start ügyben nemrégiben hozott ítéletére (C-477/21). Az elemzés kitér arra a kérdésre is, hogy a pihenőidőt a munkavállaló jogának vagy kötelezettségének kell-e tekinteni, és megvizsgálja a lecsatlakozáshoz való jog mint önálló jogosultság lehetséges szerepét. Az elemzés néhány következtetéssel zárul.

Kulcsszavak: *munkaidő-irányelv, napi pihenőidő, heti pihenőidő, készenlét, lecsatlakozáshoz való jog*

Abstract

The paper aims to approach the dilemmas of EU working time rules from the novel perspective of rest periods. It examines the functions and nature of rest periods in EU law, with special regard to the ECJ's recent judgment in the MÁV-Start case (C-477/21). The analysis tackles the question whether rest periods should be regarded as a right or an obligation of the worker and visits the issue of the possible role of a separate right to disconnect. The analysis ends with some conclusions.

Keywords: *working time directive, daily rest period, weekly rest period, stand-by duty, right to disconnect*

A pihenőidők szabályozása egyidős a munkaidőszabályok megjelenésével, hiszen ugyanannak az éremnek a két oldaláról van szó. A 20. század második felétől a pihenőidőket számos nemzetközi jogforrásban megtaláljuk,[1] miközben a legrész-

* Dr. Kártyás Gábor, egyetemi docens, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Jog- és Államtudományi Kar, Munkajogi Tanszék; e-mail: kartyas.gabor@jak.ppke.hu. A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

[1] A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) legelső, 1919-ben elfogadott egyezménye a heti munkaidő korlátozásával már magában foglalta a pihenőidők biztosítását is, amit később számos egyezmény pontosított – *Ensuring decent working time for the future*. International Labour Conference (ILO), 107th Session, Geneva, 2018, 58. Ugyanakkor az ILO-nak máig nincs kifejezett szabálya a napi pihenőidőre, a heti 24 órás minimális pihenőidő [14. ILO Egyezmény (1921) és 106. ILO Egyezmény (1957)] nem terjed ki a mezőgazdaságra, a munkaközi pihenőszünet pedig csak egyes szektorokban biztosított [lásd a közúti közlekedésre a 153. ILO Egyezményt (1973) és az ápolószemélyzetre a 157. ILO Ajánlást (1977)]. A globális ENSZ egyezmények

letesebb és legkimunkáltabb szabályozást az Európai Unió jogrendje tartalmazza. A napi és heti pihenőidő az uniós munkajog 1996 óta hatályos jogintézményei,[2] amelyeket a bírói gyakorlat „az uniós szociális jog különlegesen fontos szabályainak" ismert el,[3] és amelyeket az Európai Unió Alapjogi Chartája az elsődleges jog rangjára emelt.[4] A munkaidő és pihenőidő következetes elválasztását az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) számos mérföldkő jelentőségű ügyben dolgozta ki, amelyek széles körű szakirodalmi visszhangot kaptak. Miközben ezek jobbára a munkaidő fogalma felől közelítenek, kevesebb figyelmet kapott a pihenőidő jelentése.

A tanulmány célja, hogy a pihenőidők uniós jogrendben betöltött funkciójának és természetének áttekintésével ebből az újszerű nézőpontból közelítse meg a munkaidő uniós szabályozásával kapcsolatos dilemmákat, kérdéseket.[5] Az elemzés a pihenőidők rendeltetésének és természetének áttekintésével indul (1–2. pont). Ennek különös aktualitást ad a Bíróság MÁV-Start ügyben[6] hozott ítélete, amely a napi és heti pihenőidők egymáshoz való viszonya kapcsán fontos megállapításokat tett. Ezek részletes vizsgálata után a tanulmány felveti, hogy a pihenőidők a munkavállaló jogosultságát vagy kötelezettségét jelentik-e, ami szintén a pihenőidő rendeltetésére visszavezethető kérdés (3. pont). A pihenőidőkre vonatkozó előírások és esetjog áttekintése az úgynevezett lecsatlakozás jogával kapcsolatos aktuális vita szempontjából is fontos tanulságokkal szolgálhat (4. pont). Az elemzés a következtetések megfogalmazásával zárul.

1. A pihenőidők rendeltetése

A pihenőidők nem választhatók el a munkavállalók egészségének védelmétől, a munkaidő irányelv szerződéses jogalapja is ehhez kötődik.[7] Ugyanakkor

csak általánosan utalnak a pihenéshez való jogra, a szabadidőre és a munkaidő észszerű korlátozására [Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 24. cikk; Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 7. cikk d) pont]. Az Európa Tanács keretében 1961-ben elfogadott Európai Szociális Karta előírja az észszerű napi és heti munkaidőt, a heti munkaidő folyamatos csökkentését, és külön nevesíti – a mérték meghatározása nélkül – a heti pihenőidőt [2. cikk (1) és (5) bek.].

[2] A Tanács 93/104/EK irányelve (1993. november 23.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, 3–5. cikk (OJ L 307, 13/12/1993, 18–24); az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól 3–5. cikk (OJ L 299, 18/11/2003, 9–19).

[3] C-55/18. sz., *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) kontra Deutsche Bank SAE ügyben* 2019. május 14-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2019:402), 30. pont.

[4] Lásd 31. cikk (2) bek.

[5] A tanulmány nem tér ki a fizetett szabadságra, aminek dogmatikai és terjedelmi okai vannak. Dogmatikai szempontból, jóllehet e jogintézmény célja hasonló a pihenőidőkhöz, mégis más természetű, hiszen olyan alanyi jogon járó távollétet jelent, amely a pihenőidőkhöz képest jóval hosszabb időszak (egy év) alatt osztandó be, és amelyre a munkáltatótól díjazás jár. A fizetett szabadság tehát nem megszakítja a munkavégzéssel járó időtartamokat, hanem azok helyébe lép. Terjedelmi szempontból a fizetett szabadság önálló elemzést igényelne, hiszen szabályait eddig harmincat meghaladó ügyben értelmezte a Bíróság.

[6] C-477/21. sz. *IH kontra MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt. ügyben* 2023. március 2-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2023:140).

[7] A jogalap helyes megválasztását a Bíróság is megerősítette, lásd C-84/94. sz., *Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága kontra az Európai Unió Tanácsa ügyben* 1996. november 12-én hozott ítélet

a pihenőidők rendeltetése ennél tágabb, a munkavédelmi megfontolásokon túlmutató. A további funkciók kimutathatók a munkaidő irányelvvel kapcsolatos joggyakorlatból is, jóllehet a Bíróság ezeket az irányelv deklarált munkavédelmi célja[8] és jogalapja mellett csak másodlagosnak tekinthette.

Elsőként említendő tehát, hogy a megfelelő pihenőidő az egészségvédelem kulcsfontosságú intézménye.[9] A Bíróság szerint a pihenőidők célja, hogy az érintetteknek lehetővé tegye a munka miatti fáradtság kipihenését, és egyben – megelőzésként – a lehető legnagyobb mértékben kiküszöbölje a munkavállaló 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. A szükséges pihenőidőkkel nem megszakított munkával végzett időszakok teljesítése adott esetben kárt okozhat a munkavállalónak, vagy legalábbis azzal fenyeget, hogy meghaladja fizikai képességeit, veszélyeztetve egészségét és biztonságát.[10]

A pihenőidők az emberi terhelhetőség végességére épülnek. Az emberi munkaerő nem választható el a munkavállalótól magától, akinek a teljesítése szükségszerűen korlátozott a biológiai adottságaiból eredően. Rendszeres pihenés nélkül nem várható el érdemi munkateljesítés. Világosan mutatják ezt a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés egészségügyi hatásaival kapcsolatos kutatások. Eszerint a munkaidő növekedésével a káros egészségügyi következmények – így például munkabalesetek, kifáradás, alvászavarok, kardiovaszkuláris rohamok, elhízás – veszélye nem lineárisan, hanem exponenciálisan nő, különösen a 12 órát meghaladó napi munkaidő esetén.[11]

A pihenőidők előírása tehát objektív okokból szükséges. A munkáltató szempontjából mindez úgy is felfogható, hogy a pihenőidőkkel biztosítható a munkavállaló munkavégzési képességének regenerálódása. Azaz, a munkáltatónak is érdeke, hogy a munkavállaló munkaidőben fizikai és szellemi képességei legjavát tudja nyújtani, ez pedig nem lehetséges a megfelelő pihenés biztosítása nélkül.

Az egészséghez való joghoz kapcsolódó funkció mellett legalább ennyire fontos a munkavállaló magánéletének védelme. Ez két szempontból kapcsolódik a munkaidőhöz. Egyrészt a munkaviszony szükségszerűen együtt jár a magánélethez való jog korlátozásával, ami azonban nem terjedhet túl azon a mértéken, amit a munkaviszony rendeltetése indokol.[12] A munkáltató által előírt helyen és időben, munkára képes állapotban történő rendelkezésre állással és a munkáltató utasításai szerinti

(ECLI:EU:C:1996:431). A Szociális Jogok Európai Bizottsága is hangsúlyozta, hogy az Európai Szociális Karta munkaidővel kapcsolatos rendelkezéseinek célja a munkavállalók egészségének és biztonságának hatékony védelme. Confédération générale du travail (CGT) v. France Complaint No. 22/2003, 34. pont.

[8] 2003/88/EK irányelv 1. cikk (1) bek.

[9] Jaspers, Teun–Pennings, Frans–Peters, Saskia: *European labour law*. Intersentia, Cambridge, 2019, 481.

[10] C-151/02. sz., *Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger ügyben* 2003. szeptember 9-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2003:437), 92–96. pont.

[11] Aharoni-Goldenberg, Sharona: Overtime: Re-Interpreting the opt-out derogation. *European Labour Law Journal,* 2019/1, 22–26. (DOI: https://doi.org/10.1177/2031952519828).

[12] Hendrickx, Frank–Van Bever, Aline: Article 8. Judicial Paterns of Employment Privacy Protection. In: Dorssemont, Filip–Lörcher, Klaus–Schömann, Isabelle (ed.): *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*. Hart Publishing, 2013, 185–186.

munkavégzéssel teljesítő munkavállaló vonatkozásában ez azt jelenti, hogy lennie kell olyan időszakoknak, amikor a munkavállaló mentesülhet e kötelezettségek alól. Enélkül nem képzelhető el a külső befolyástól mentes privátszféra. A Bíróság megfogalmazásában a pihenőidő alatt a munkavállaló maga oszthatja be idejét, és azt jelentős korlátozás nélkül személyes szükségleteire fordíthatja.[13] Ezen az elven alapul az a joggyakorlat, amely következetesen munkaidőnek minősíti a munkaidőn kívüli rendelkezésre állással töltött időszakot, ha az alatt „a munkavállalóval szembeni kötöttségek objektív módon és igen jelentős mértékben korlátozhatják"[14] az idő feletti önálló rendelkezést.

Másrészt, a magánéletnek általában is van egy időbeli dimenziója. Nem valósulhat meg ugyanis a háborítatlan magánélethez való jog, ha az nem élhető meg kellően hosszú, rendszeres és kiszámítható időszakokban. Számos olyan magánéleti tevékenység van, amely meglehetősen időigényes, és/vagy csak tervszerűen végezhető. Például a gyermeknevelés, a családi és baráti kapcsolatok ápolása, a sportolás, a tanulás mind-mind komoly időigényű, ráadásul számos elemük csak előre ütemezett időpontban végezhető. A magánélet védelme kiüresedik, ha az ugyan valóban minden külső behatást kizár, ám a munkavállaló nem megfelelő ütemezés szerint és nem kellő mennyiségű időt tölthet el ebben a védett burokban. A pihenőidőknek a magánélet védelméhez kapcsolódó funkciója különösen felértékelődik a modern információs és kommunikációs technológiák elterjedésével.[15]

Harmadik funkcióként említhető a pihenőidők munkaerőpiaci szerepe. A munkaidő korlátok közé szorításával és a minimális pihenőidők előírásával ugyanis a szabályozás kihat a foglalkoztatásra is.[16] Ezt a Bíróság is elismerte, annak hangsúlyozása mellett, hogy az irányelv elsődleges célja a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme.[17] Egy folyamatosan ellátandó tevékenységet (például mentés, tűzoltás, orvosi ellátás, rendvédelem) csak akkor lehet megszervezni a kötelező pihenőidők tiszteletben tartása mellett, ha a munkáltató több munkavállalót vesz igénybe a feladatra, ami a foglalkoztatási lehetőségek bővülését jelenti. Jól látszik ez az összefüggés azokban az ügyekben, ahol a munkáltató sajátos tevékenysége miatt az irányelv hatályának értelmezése volt a kérdés. Ahogy arra a Bíróság következetes gyakorlatában rámutatott, a tevékenység megszakítás nélküli jellege még nem áll szükségszerűen ellentétben az irányelv szabályaival, ha az előre tervezhető, és a munkavállaló helyettesítésével, vagy rotációs rendszer (többműszakos

[13] C-303/98. sz., *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) kontra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana ügyben,* 2000. október 3-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2000:528), 50. pont.

[14] C-214/20. sz., *MG kontra Dublin City Council ügyben* 2021. november 11-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2021:909), 38. pont.

[15] Vigneau, Christophe: Negotiating working time in times of crisis: the "El Khomri law." *Bulletin of Comparative Labour Relations,* 99., 2018, 203.

[16] Ferrante, Vincenzo: Between health and salary: The incomplete regulation of working time in European law. *European Labour Law Journal,* 2019/4, 375. (DOI: https://doi.org/10.1177/20319525198861); Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában*. Osiris, 2001, 358–359.

[17] C-84/94. sz., *Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben hozott ítélet,* 28–30. pont. A 40 órás munkahetet bevezető 47. sz. ILO Egyezmény (1935) elfogadását is nagyban motiválta a gazdasági világválság miatt megugró munkanélküliség. ILO: i. m., 9.

beosztás) bevezetésével megszervezhető.[18] Ilyenkor tehát nem a munkaidőszabályok félretétele a megoldás, hanem több munkavállaló alkalmazása a feladatra.[19] Ez az egyéni munkavállaló egészségvédelme mellett munkaerőpiaci szempontból is kedvező, hiszen társadalmi érdek fűződik ahhoz,[20] hogy inkább három munkavállaló álljon munkaviszonyban – és jusson így rendszeres jövedelemhez és társadalombiztosításhoz –, mint kettő, akik rendkívüli munkaidőben látják el a harmadik állásra eső munkaidőt.[21]

Végül, a magánéleti funkcióhoz kötődő, gazdasági szempontból is lényeges funkciója a pihenőidőknek, hogy a munkavállaló számára kellő időt biztosítson a fogyasztásra. Egy fogyasztói társadalomban ugyanis a gazdaság szempontjából alapvető, hogy a munkavállalónak legyen ideje elkölteni a munkabérét. Számos olyan szolgáltatás van, amelynek igénybevétele időigényes. Teljes ágazatok válnának működésképtelenné, ha az ügyfeleknek nem lenne kellő idejük a szolgáltatást élvezni, a vendéglátástól a szórakoztatóiparon át a szépségiparig, a felnőttképzéstől az önismereti és terápiás csoportokig.

A munkaidő irányelvvel szembeni kritikák jelentős részben arra vezethetők visszza, hogy az a munkavédelmi megközelítésen alapul, és a szabályozás egyéb funkciói háttérbe szorulnak.[22] Így különösen, nem fordít kellő figyelmet a munka és a magánélet egyensúlyára, amelyet mára külön irányelvek rendeznek.[23] A szabályozás abból a szempontból is befejezetlen, hogy nem érintheti a munka díjazását,[24] ami

[18] C-147/17. sz., *Sindicatul Familia Constanţa és társai kontra Direcţia Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Constanţa ügyben* 2018. november 20-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2018:926), 73. pont; C-211/19. sz., *UO kontra Készenléti Rendőrség ügyben* 2020. április 30-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2020:344), 44. pont; C-742/19. sz., *B. K. kontra Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo) ügyben* 2021. július 15-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2021:77), 61., 74., 76. pont.

[19] Megkerülhető azonban ez a gyakorlat az irányelv 22. cikke szerinti „opt-out" lehetőségével, amely szerint a felek megállapodásával – szigorú feltételekkel – a heti 48 óránál hosszabb munkaidő is alkalmazható. A tagállamok mintegy kétharmada ezzel az eszközzel teszi a munkaidő részévé az ügyeletben töltött időt. García-Muñoz Alhambra, Manuel Antonio–Hiessl, Christina: The Matzak judgment of the CJEU: The concept of worker and the blurring frontiers of work and rest time. *European Labour Law Journal,* 2019/4, 349. (DOI: https://doi.org/10.1177/2031952519886153).

[20] Katsabian, Tammy: It's the End of Working Time as We Know It – New Challenges to the Concept of Working Time in the Digital Reality. *McGill Law Journal,* 2020, 385–386. (DOI: https://doi.org/10.7202/1075597ar).

[21] Ez ugyanakkor feltételezi, hogy a munkáltató képes találni szükséges létszámú munkavállalót a munkaerőpiacon, ami bizonyos esetekben kétséges lehet. Ez a probléma az ügyeletet munkaidőnek minősítő Jaeger esetben is felmerült, a Német Kormány álláspontja szerint ugyanis ez az értelmezés 15-27 000 további orvost igényelt az ellátás biztosításához, miközben csak 7000 munka nélküli orvost tartottak nyilván az eljárás idején. A főtanácsnok erre az ellenvetésre azt a nem túl megnyugtató választ adta, hogy a német munkaerőpiac nem csak német orvosokra támaszkodhat, mivel nyitva áll a más tagállamokból származó, szakképzett orvosok előtt, akik Németországban kívánják gyakorolni a szakmájukat (C-151/02. sz., *Jaeger-ügyben* hozott indítvány, 44. pont). Ugyanakkor, mivel az irányelv szempontjából a gazdasági megfontolások másodlagosak, az esetleges toborzási nehézségek nem adnak felmentést a szabályok betartása alól [lásd Preambulum (4)].

[22] Senatori, Iacopo: EU Law and Digitalisation of Employment Relations. In: Gyulavári Tamás–Menegatti, Emanuele (szerk.): *Decent Work in the Digital Age. European and Comparative Perspectives*. Hart, Oxford, 2022, 71.

[23] Zbyszewska, Ania: Reshaping EU working-time regulation: towards a more sustainable regime. *European Labour Law Journal,* 2016/3, 336–337. (DOI: https://doi.org/10.1177/20139525160070030).

[24] Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikk (5) bek.; Ferrante: i. m., 376.

elsősorban a munkaerőpiaci funkció oldaláról jelent hiányosságot. A munkavédelmi szempont dominanciája miatt így a munkaidő irányelv keretei között számos gyakorlati probléma nem feltétlenül kezelhető teljeskörűen. A pihenőidők munkavédelmen túlmutató jelentősége számos gyakorlati kérdésben visszaköszön, amint arra az alábbiakban még utalni fogok.

2. Mi történik a pihenőidőben? – A pihenőidő természete

Az uniós munkajogban a munkaidő és a pihenőidő egymást kölcsönösen kizáró fogalmak. Míg a tételes jog a munkaidő három fogalmi elemét határozza meg (az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkaadó rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi), addig a pihenőidő reziduális fogalom,[25] definiálása „maradékelven"[26] történik: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek.[27] A munkaidő-pihenőidő elhatárolásával kapcsolatos, igen gazdag joggyakorlat így a munkaidő fogalmi elemeinek értelmezésére épül, aminek áttekintéséből viszont a pihenőidő jelentése is felvázolható. Ebből a nézőpontból világos, hogy az irányelv bináris rendszere ellenére nem minden pihenőidő, amikor a munkavállaló éppen nem teljesít a munkáltató részére, de az sem állítható, hogy a pihenőidő alatt semmilyen kötelezettség ne terhelné a munkáltatója felé.

2.1. Tétlenség munkaidőben?

Nem tekinthető minden pihenőidőnek, amikor a munkavállaló ténylegesen semmilyen tevékenységet nem végez a munkáltatója javára.[28] Például, nincs szó pihenőidőről, ha a munkavállaló az adott munkanapján végig a munkáltatója rendelkezésére áll az előírt munkahelyen, de semmilyen feladatot nem kap. Egy adott időszak munkaidő jellegét nem a tényleges munkavégzés, hanem a munkáltató rendelkezése alapozza meg.[29] Amint a Bíróság rámutatott, a munkavállaló által végzett munka intenzitása, vagy a munkavállaló teljesítménye nem szerepelnek az irányelv értelmében vett „munkaidő" fogalmi elemei között.[30]

Ezzel szemben a munkáltató részére való rendelkezésre állás a – tág értelemben vett – munkahelyen önmagában megalapozhatja a munkaidőnek való minősítést.[31]

[25] Mitrus, Leszek: Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect). *European Labour Law Journal,* 2019/4, 395. (DOI: https://doi.org/10.1177/2031952519886149).

[26] Havas Bence: A munkaidő és a pihenőidő dichotómiája. *Jogi Tanulmányok,* 2022/1, 359.

[27] 2003/88/EK irányelv 2. cikk 1. és 2. pont. A szövegezés az eredeti irányelvben is azonos volt, lásd 1993/104/EK irányelv 2. cikk 1. és 2. pont.

[28] C-344/19. sz., *D. J. kontra Radiotelevizija Slovenija ügyben* 2021. március 9-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2021:182), 32. pont.

[29] Pál Lajos: A teljesített munkaidő fogalma és a teljesítés elmulasztásának jogkövetkezménye. *Pécsi Munkajogi Közlemények,* 2017/2, 83.

[30] C-14/04. sz., *Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité ügyben* 2005. december 1-jén hozott ítélet (ECLI:EU:C:2005:728), 43. pont.

[31] Sipka Péter–Zaccaria Márton Leó: Dolgozik és pihen? A munkaidő fogalmának bővítése az Európai Unió Bíróságának újabb ítélete nyomán, tekintettel a magyar joggyakorlatra. *Jogtudományi Közlöny,* 2016/9, 453–455.

Így például, a munkáltató által előírt képzés ideje akkor is munkaidő, ha azt nem a munkavállaló szokásos munkavégzési helyén szervezik, vagy a képzés alatt végzett tevékenység eltér a munkavállaló szokásos feladataitól.[32] Szintén munkaidőnek tekintendő a munkáltató által előírt, meghatározott helyen eltöltendő ügyelet,[33] de a munkahelyen kívül eltöltött készenlét is, ha ez utóbbi olyan kötelezettségekkel társul, amelyek jelentősen korlátozzák a munkavállaló rendelkezési jogát saját ideje felett.[34]

Ha ilyen korlátozó hatású kötöttségek megállapíthatóak, akkor az adott időszak munkaidő mivoltát az sem befolyásolja, ha az alatt a munkavállalók személyes elfoglaltságaikat is végezhetik. A munkáltató ugyanis utasítási és ellenőrzési jogával élve biztosíthatja, hogy a munkaidőnek minősülő időtartamban a munkavállalók a lehető legnagyobb hatékonysággal teljesítsenek. Ha a munkavállaló a munkaidő alatt az elégtelen munkaszervezés miatt „ráér" telefonálni vagy magánbeszélgetéseket folytatni, az pazarlás a munkáltató szempontjából, de ettől nem válik az adott időszak pihenőidővé. Amint a Bíróság kiemelte, a munkáltató feladata, hogy biztosítsa a szükséges ellenőrzési eszközöket „az esetleges visszaélések elkerülése érdekében".[35] A munkaidő és pihenőidő egybemosódása tehát a munkaidő oldaláról kevésbé tűnik veszélyesnek, a munkáltató ugyanis ellenőrzési és utasítási jogával élve számos eszközzel biztosíthatja, hogy a munkaidő alatt valóban a feladatát végezze.

2.2. Kötelezettségek pihenőidőben

Az is világos, hogy nem csak az minősül pihenőidőnek, amikor a munkavállaló minden kötelezettsége alól mentesül. A pihenőidő nem feltétlenül jelent valódi szabadidőt.[36] Ilyen követelményt a Bíróság soha nem támasztott. Ellenkezőleg, a pihenőidő alatt a munkavállalónak egyaránt lehetnek a munkaviszonyból eredő és azon kívüli kötelezettségei is. Az utóbbi nyilvánvalónak tűnik, hiszen a munkavállaló ezeknek fogalmilag csak a munkaidején kívül tud eleget tenni, amikor ezt nem zárja ki a munkáltató felé teljesítendő rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség. Így a pihenőidőben nyílik lehetőség például a háztartási, gyermeknevelési, gondozási teendők ellátására, tanulásra, képzésre vagy éppen hivatalos ügyek intézésére.

[32] C-909/19. sz., *BX kontra Unitatea Administrativ Teritorială D. ügyben* 2021. október 28-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2021:893), 43–46. pont.

[33] C-303/98. sz., *Simap-ügyben* hozott ítélet; C-151/02. sz., *Jaeger-ügyben* hozott ítélet; C-14/04. sz., *Dellas-ügyben* hozott ítélet; C-437/05. sz., *Jan Vorel v Nemocnice Český Krumlov ügyben* 2007. január 11-én hozott végzés (ECLI:EU:C:2007:23).

[34] C-518/15. sz., *Ville de Nivelles kontra Rudy Matzak ügyben* 2018. február 21-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2018:82); C-344/19. sz., *Radiotelevizija Slovenija ügyben* hozott ítélet; C-580/19. sz., *RJ kontra Stadt Offenbach am Main ügyben* 2021. március 9-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2021:183); C-107/19. sz., *XR kontra Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.* ügyben 2021. szeptember 9-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2021:722); C-214/20. sz., *Dublin City Council ügyben* hozott ítélet.

[35] C-266/14. sz., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* ügyben 2015. szeptember 10-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2015:578), 40. pont.

[36] Mitrus: i. m., 394.

Kevésbé egyértelmű, hogy a munkaviszonyból eredő kötelezettségek sem korlátozódnak a munkaidőre.[37] Elegendő a munkaidőn kívül teljesített készenléttel kapcsolatos ítélkezési gyakorlatra utalni. Eszerint nincs akadálya, hogy a munkavállaló a pihenőidő alatt a munkáltató rendelkezésére álljon, feltéve, hogy ez nem jár olyan kötelezettségekkel, amely kizárná, hogy beossza az idejét, és azt jelentős korlátozás nélkül magánügyeire fordítsa.[38] E korlátozások mértékét mindig csak esetileg, az összes körülmény mérlegelése alapján lehet megállapítani, amelyben a fő tényező az, milyen gyorsan kell a munkavállalónak reagálnia a munkáltató hívására.[39] Például, a gyakorlat alapján nem minősül munkaidőnek a rendelkezésre állás ideje, ha annak tartalma alatt a munkavállaló a saját maga által választott helyen tartózkodhat, az elvárt reakcióidő hosszú (például 1-2 óra) és a hívások negyedét következmények nélkül visszautasíthatja.

Még egy ilyen „rugalmas", pihenőidőnek minősülő készenlét is jár azonban bizonyos, nyilvánvaló korlátozásokkal, elsősorban a munkára képes állapot megőrzésére vonatkozó kötelezettségből eredően. Például, a munkavállaló nem fogyaszthat alkoholt, vagy olyan helyen kell tartózkodnia, ahol vagy ahonnan időben rendelkezésre tud állni. Az 1-2 órás jelentkezési idő elég nagy mozgásteret ad a mindennapi életben szokásos tevékenységek végzéséhez, de egy távolabbi utazást, elhúzódó ügyintézést, egy színházi előadás megtekintését, vagy a hosszabb egybefüggő alvást már kizárja. Éppen erre tekintettel a Bíróság következetesen emlékeztet arra, hogy a munkáltatónak akkor is gondoskodnia kell a munkavállaló egészségének és biztonságának védelméről, ha az elrendelt készenlét nem minősül munkaidőnek, különösen, ha arra megszakítás nélkül, hosszan tartó időszakokban, illetve gyakori időközönként, vagy éjszaka kerül sor.[40]

A fentiek szerinti „rugalmas" készenlét alatt tehát jogszerűen telhet a munkavállaló pihenőideje, ám ha a munkavállalót rendszeresen terhelik ezek a kötelezettségek a munkaidején kívül, az a munkáltatótól külön munkavédelmi intézkedéseket kíván meg. Említést érdemel, hogy a Szociális Jogok Európai Bizottsága szintén munkavédelmi megfontolásból kifogásolta, hogy az Európai Szociális Karta részes államai a készenléti időt pihenőidőnek tekintsék.[41] Bár e Bizottság nem dolgozott ki a készenlét alatti kötelezettségeket vizsgáló, részletes gyakorlatot, nem zárta ki, hogy a készenlét bizonyos foglalkozások vagy különleges körülmények és „megfelelő eljárások" esetén pihenőidőnek minősüljön.[42]

Bár a joggyakorlatban ez kapta a legnagyobb figyelmet, a pihenőidő alatti munkavállalói kötelezettségek nem szűkülnek le a készenlétre. A pihenőidő azért sem

[37] Ferrant: i. m., 380.

[38] C-214/20. sz., *Dublin City Council ügyben* hozott ítélet, 39. pont.

[39] Az esetjog összefoglalásához lásd: Mitrus, Leszek: Defining working time versus rest time: An analysis of the recent CJEU case law on stand-by time. *European Labour Law Journal,* 2023/1, 38–42. (DOI: https://doi.org/10.1177/203195252211416).

[40] C-344/19. sz., *Radiotelevizija Slovenija ügyben* hozott ítélet, 64. pont. Hiesl, Christina: Standby Time under European Law: Difficult Prospects for a "Right to Disconnect". *International Labor Rights Case Law,* 2021/3, 362–363.

[41] Confédération générale du travail (CGT) v. France, Complaint No. 22/2003, 34–37. pont és No. 55/2009, 65–66. pont.

[42] Complaint No. 22/2003, 35. pont.

„tiszta szabadidő", mert annak tartamára esik a munkába járás, hazautazás ideje.[43] Ez még akkor sem minősül munkaidőnek, ha a kettő között jelentős a távolság, mivel ez a körülmény a tartózkodási helyét szabadon megválasztó munkavállaló saját döntéséből ered.[44] Noha ezzel a logikával egyetérthetünk, az is világos, hogy az akár jelentős napi ingázási időben a munkavállaló lényegében semmilyen, a magánéletéhez tartozó tevékenységet nem tud végezni.[45]

Továbbá, a pihenőidő alatt a munkavállalót olyan munkaviszonyból eredő kötelezettségek is terhelhetik, amelyek függetlenek a rendelkezésre állástól és a munkavégzéstől. Így például tiszteletben kell tartania az összeférhetetlenségi, versenytilalmi vagy titokvédelmi szabályokat.[46] Egyes magatartások tiltásával közvetve ezek is kihathatnak a pihenőidő felhasználására (például a munkavállaló tartózkodni köteles a konkurencia által kínált, szabadidős programok igénybevételétől).

Összegezve tehát, a pihenőidő olyan időtartamot jelent, amely alatt a munkavállalót a munkáltatója irányában nem terheli munkavégzési kötelezettség, rendelkezésre állás pedig csak olyan mértékben, ami még nem korlátozza jelentősen a saját ideje feletti rendelkezés jogát. Nem annak van jelentősége, hogy mivel tölti ezt az időt (például szabadidős elfoglaltságokat folytat, vagy valami megerőltetőbb tevékenységet végez, tanul), hanem annak, hogy mindezt a munkáltatótól származó, túlságosan invazív korlátozások nélkül teheti, a saját családi-szociális környezetében.[47]

2.3. Más jogcím, más rendeltetés? A napi és a heti pihenőidő egymáshoz való viszonya

A fent kifejtett, általános jellemzők mellett a pihenőidők egyes típusai között jelentős eltéréseket találunk a mértékükre és a beosztásukra vonatkozó szabályokban. A 2023-as MÁV-Start ítéletben a Bíróság emellett úgy találta, hogy a napi és a heti pihenőidő rendeltetése is különbözik, amely álláspontot nem találom megalapozottnak.

A pihenőidő egyes fajtáira vonatkozó szabályokat röviden összefoglalva, a legrövidebb tartamú a napi munkaidőt megszakító (munkaközi) szünet.[48] Az uniós szabályozás e ponton a legrugalmasabb, ugyanis a mérték és a beosztás meghatározását teljesen a nemzeti jogra, elsősorban a kollektív szerződést kötő felekre bízza, azzal, hogy csak a napi hat órát meghaladó munkanapokon kell szünetet biztosí-

[43] Mélypataki Gábor–Prugberger Tamás: A munka-, a pihenőidő szabályozásának kapcsolata a kiszolgáltatottsággal. In: Jakab Nóra et al. (szerk.): *A kiszolgáltatottabb fél védelme a munkajog eszközeivel.* Miskolc, Bíbor, 2022, 58–59.

[44] C-344/19. sz., *Radiotelevizija Slovenija ügyben* hozott ítélet, 41. pont. Ugyanakkor munkaidőnek minősülhet az utazás ideje, ha a munkavállalónak nincs szokásos munkavégzési helye, hanem azt eseti jelleggel a munkáltató határozza meg, egyoldalúan. Lásd C266/14. sz., *Tyco-ügyben* hozott ítélet.

[45] Fodor T. Gábor: A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről. *Magyar Munkajog E-folyóirat,* 2016/2, 22.

[46] Ferrante: i. m., 384.

[47] Mitrus (2023): i. m., 44.

48 Az Alapjogi Charta a szünetet – szemben a másik két pihenőidővel – nem nevesíti. Bogg, Alan: Article 31: Fair and Just Working Conditions. In: Peers, Steve J.–Hervey, Tamara– Kenner, Jeff– Ward, Angela (szerk.): *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*. Oxford, Hart, 2014, 858.

tani.[49] 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.[50]

Ebben a rendszerben kérdéses lehet a napi és a heti pihenőidő egymáshoz való viszonya, amelyről a magyar vonatkozású MÁV-Start esetben a Bíróság több fontos következtetést fogalmazott meg. Első ránézésre a problémát világosan rendezi maga az irányelv, hiszen kimondja, hogy a 24 órás heti pihenőidő mellett jár a napi pihenőidő is,[51] azaz hetente legalább 35 óra egybefüggő pihenőidővel kell számolni.[52] Elvileg tehát a munkavállaló egyszerre nem töltheti kétféle jogcímen a pihenőidejét.[53] Az ügy központi kérdése az volt, hogy vajon akkor is külön jogcímen biztosítandó-e a kétféle pihenőidő, ha a nemzeti jog szerint a heti pihenőidő önmagában eléri a 35 órát. A magyar munkajog ugyanis – főszabály szerint – 48 órás egybefüggő heti pihenőidőt követel meg, ami jócskán túlteljesíti az uniós elvárást, ám ezen felül külön jogcímen napi pihenőidőt nem ír elő.[54]

A Bíróság igenlő válaszát elsősorban azzal indokolta, hogy ha a tagállam az irányelv minimumkövetelményeinél kedvezőbb feltételeket biztosít, az nem foszthatja meg a munkavállalót az ezen irányelvben számára biztosított más jogoktól, különösen a napi pihenőidőhöz való jogtól. A munkavállalókat megillető, minimális védelem tényleges igénybevétele céljából tehát a napi pihenőidő a heti pihenőidő tartamára tekintet nélkül jár.[55] Emellett – a pihenőidő céljára tekintettel – minden munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie, akkor is, ha ezt a pihenőidőt nem követi munkaidő. A Bíróság a kétféle pihenőidő kötelező sorrendjét is megállapította, miszerint – ha ezeket egybefüggően nyújtják – a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben.[56]

Különös figyelmet érdemel a Bíróság azon megállapítása, amelyet érvelése elején a napi és heti pihenőidők rendeltetéséről tett. Eszerint két önálló jogról van szó, amelyek *„eltérő célokat követnek, a napi pihenőidő esetében azt a célt, hogy a munkavállaló meghatározott, nemcsak hogy összefüggő, de a munkával töltött időt közvetlenül követő időszakra eltávolodhasson munkakörnyezetétől, a heti pihenőidő*

[49] Az Eurofound 2019-es adatai szerint a nemzeti jogokban 10-60 perc között változik a munkaközi szünet ideje. A kollektív szerződések általában a nemzeti joggal egyező mértékű szünetet írnak elő, vagy a munkavállalóra csekély mértékben kedvezőbbet. Eurofound: *Rest breaks from work: Overview of regulations, research and practice,* Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, 3–5.

[50] 2003/88/EK irányelv 3–5. cikk.

[51] Ez alól az objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek esetén van kivétel, lásd irányelv 5. cikk.

[52] Petrovics Zoltán: A munkafeltételek egységes szabályozása. In: Hungler Sára–Gellérné Lukács Éva–Petrovics Zoltán–Dudás Katalin (szerk.): *Az Európai Unió szociális- és munkajoga*. Budapest, ELTE Eötvös, 2020, 133.

[53] Zaccaria Márton Leó: A napi és heti pihenőidő fogalmi dilemmái az Európai Unió Bíróságának esetjogában – időszerű kérdések a C-477/21. számú ítélet alapján. *Munkajog,* 2023/2, 34.

[54] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 106. §. Ez a fajta „túlteljesítés" a jogharmonizáció kezdete óta vitatott volt, hiszen rugalmatlanságával főképp a kis- és középvállalkozásoknak jelent komoly terhet. Fodor T. Gábor–Neumann László: A magyar munkaidő-szabályozás EU harmonizációjának hiányosságai. *Munkaügyi Szemle,* 2006/10, 14.

[55] C-477/21. sz., *MÁV-Start-ügyben* hozott ítélet, 50–52. pont.

[56] C-477/21. sz., *MÁV-Start-ügyben* hozott ítélet, 57–58. pont.

tekintetében pedig azt, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakon belül kipihenhesse magát".[57]

Hozzá kell tenni, hogy a napi és heti pihenőidő kérdésében 2020-ban az Alkotmánybíróság (a továbbiakban: AB) is döntött, lényegében a Bíróság érveléséhez hasonló alapon. Egyrészt, az AB szerint az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése a napi és heti pihenőidőt külön jogcímen biztosítja, másrészt a két intézmény rendeltetése is más. Az AB szerint a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő pedig ellensúlyozza az egymást követő munkanapok okozta testi és lelki megterhelést.[58]

Véleményem szerint a két intézmény eltérő rendeltetésére vonatkozó érv mindkét testület érvelésében kidolgozatlan, és nem illeszkedik a pihenőidők uniós jogi dogmatikájába sem.[59]

Egyrészt, a két jogintézmény eltérő rendeltetését bizonyítani hivatott kifejezések szinonimák, és mint ilyenek, akár felcserélhetőek. Nem lenne kevésbé megalapozott úgy fogalmazni, hogy a napi pihenőidő által a munkavállaló két munkanap között kipihenheti magát, míg a heti pihenőidő alatt eltávolodhat munkakörnyezetétől.

Másrészt, bár a pihenőidő egyes típusai között nyilvánvaló eltérés van a mennyiségük és a beosztásuk tekintetében, ebből álláspontom szerint nem következik, hogy a rendeltetésük is eltérő lenne. Az uniós szabályozás kizárólag mennyiségi és beosztási oldalról szabályozza a pihenőidőket, azzal a céllal, hogy a munkaidő és a pihenőidő folyamatosan váltakozzon.[60] Magában a jogszabályszövegben nincs semmi, ami a három forma egymástól eltérő rendeltetésére utalna. Magától értetődő, hogy annál hosszabb pihenőidő szükséges, minél hosszabb munkavégzéssel töltött időszakot követ. A hosszabb pihenőidő pedig nyilvánvalóan többféle lehetőséget ad a pihenésre, illetve a magánélet megélésére. Példaként elegendő a társas kapcsolatokra gondolni. A munkaközi szünet legfeljebb egy telefonbeszélgetésre lehet elég, a napi pihenőidőbe egy egészestés vacsora is belefér, míg a heti pihenőidő alatt a munkavállaló már ott is aludhat vendéglátójánál. A pihenőidőként való minősítést azonban ezek a különbségek nem befolyásolják. Mint a Bíróság is rámutatott, a munkaközi szünet rövid időtartama szükségszerűen korlátozza, hogy a munkavállaló mivel töltheti ezt az időt, ám ez a korlátozás önmagában irreleváns annak vizsgálatánál, hogy ez az időszak egy konkrét esetben munkaidőnek minősülhet-e.[61] Mi több, maga a MÁV-Start ítélet is úgy fogalmaz, hogy az irányelv helyes értelmezése szerint a napi pihenőidő a hetihez „hozzáadódik".[62] Egymáshoz adni márpedig csak egynemű dolgokat lehet.[63]

[57] C-477/21. sz., *MÁV-Start-ügyben* hozott ítélet, 38. pont.

[58] 12/2020. (VI. 22.) AB határozat [48] bek.

[59] Hasonló álláspontot képvisel: Fodor T. Gábor–Szemenyei Barabás Máté: A napi és heti pihenőidők kiadásának problémája. *Munkajog,* 2023/2, 19.

[60] C-151/02. sz., *Jaeger-ügyben* hozott ítélet 94–96. és 98. pont; C-428/09. sz., *Union syndicale Solidaires Isère kontra Premier ministre és társai ügyben* 2010. október 14-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2010:612), 51. pont.

[61] C-107/19. sz., *Dopravní podnik ügyben* hozott ítélet, 39. pont. A konkrét esetben a rövid határidővel előírt rendelkezésre állási kötelezettség miatt merült fel kérdésként, hogy a szünet ideje beleszámít-e a munkaidőbe.

[62] C-477/21. sz., *MÁV-Start ügyben* hozott ítélet, 44. pont.

[63] Kártyás Gábor: Pihenés után is édes a pihenés? – Hozzászólás a napi és heti pihenőidő uniós jogi értelmezéséhez. *Munkajog,* 2023/2, 22.

Az eddigi gyakorlatból nyilvánvaló volt, hogy a munkaidő alatt lehetnek eltérő intenzitású és hatékonyságú időszakok, ám ezeknek a különbségeknek nincs jelentőségük a munkaidő fogalma szempontjából.[64] Márpedig, ha a munkaidő szempontjából közömbös, hogy pontosan miben is áll a munkáltató javára teljesített munkavégzés vagy rendelkezésre állás, akkor a pihenőidőn belül sem lenne indokolt eltérő funkciójú részeket megkülönböztetni. Ezért feleslegesnek tűnik az a megkötés is, hogy a napi pihenőidőnek szükségszerűen meg kell előznie a heti pihenőidőt. Gyakorlati szempontból, a munkavállalónak is nyilvánvalóan mindegy, hogy a heti munka végével először a napi vagy a heti pihenőidő alatt alussza ki magát alaposan a hétvégi programjai előtt. Ahogy arra *Pitruzzella* főtanácsnok is utalt véleményében,[65] ez az értelmezés összhangban lenne azzal a korábbi joggyakorlattal is, miszerint a heti pihenőidőt nem kötelező minden hat egymást követő munkanap után kiadni, hanem az egy hétnapos időszakon belül bárhova eshet.[66] Nem tilos tehát, ha a munkavállaló a hétfői pihenőnapja után legközelebb a következő héten vasárnap kap pihenőnapot, ezáltal 12 napig egybefüggően dolgozik. Ehhez képest is indokolatlannak tűnik, hogy a napi pihenőidőnek viszont közvetlenül a munkaidőt kell követnie, és meg kell előznie a heti pihenőidőt.

Érdekes módon a munkaidő, a napi és heti pihenőidő kötelező sorrendjére vonatkozó „mellékkövetkeztetések" súlyosabb hatással lehetnek a gyakorlatra, mint a fő kérdésben hozott döntés. Ami az utóbbit illeti, a Bíróság egyértelművé tette, hogy a legalább 35 órás heti pihenőidőt előíró nemzeti jognak az utolsó műszak és a heti pihenőidő között a napi pihenőidőt is garantálnia kell. Mindazonáltal úgy tűnik, hogy e követelménynek azzal is meg lehet felelni, ha a nemzeti jog kifejezetten előírja, hogy a (legalább) 35 órás heti pihenőidő első 11 óráját napi pihenőidőnek kell tekinteni. A Bíróság ugyanis az uniós jog szerinti heti pihenőidő fogalmat értelmezte,[67] ami nem zárja ki, hogy a nemzeti jog szerinti heti pihenőidő egyszerre ültesse át az uniós jogi napi és a heti pihenőidőt is. Mivel álláspontom szerint a napi és heti pihenőidő rendeltetése között nincs minőségi különbség, ezzel a megoldással nem érné jogsérelem a munkavállalót sem. Az ugyanakkor, hogy a munkaidőt közvetlenül kell követnie a napi pihenőidőnek, és csak annak lejártával kezdődhet a heti pihenőidő, jelentősen szűkíti a munkáltatók mozgásterét a munkaidő-beosztások készítésénél, hiszen korábban ilyen követelmény nem volt.

Végül – noha erre a Bíróság érvelése sehol nem utalt – figyelmet érdemel, hogy a MÁV-Start-ügyben a munkavállalók napi és heti pihenőidejét kollektív szerződés szabályozta. Ebből az következik, hogy az ítéleti következtetések akkor is irányadók, ha a pihenőidőket kollektív szerződés állapítja meg. Ettől független kérdés, hogy a munkaidő irányelv 18. cikke szerint kollektív szerződés – megfelelő egyenértékű kompenzáló pihenőidő biztosítása mellett – eltérhet a pihenőidőkre vonatkozó irányelvi szabályoktól. E derogációs felhatalmazás alapján sem írhatja elő azonban kollektív szerződés, hogy a heti pihenőidő mellett napi pihenőidő nem jár.

[64] C-518/15. sz., *Matzak ügyben* hozott ítélet, 56. pont; C-14/04. sz., *Dellas ügyben* hozott ítélet, 43. pont.

[65] C-477/21. sz., *MÁV-Start ügyben* hozott indítvány, 66–69. pont.

[66] C-306/16. sz., *António Fernando Maio Marques da Rosa kontra Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA ügyben* 2017. november 9-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2017:844).

[67] Nemessányi Zoltán: A C-477/21. számú MÁV-START-ítélet EU-jogi kérdései. *Munkajog*, 2023/2, 28.

3. Pihenéshez való jog vagy a pihenés kötelezettsége?

Az irányelv szerint a munkavállalókat „megilletik" a minimális tartalmú pihenőidők.[68] A szabályozás egészségvédelmi és biztonsági céljára[69] tekintettel merül fel a kérdés, hogy vajon kötelező-e élni a pihenőidőkkel, és azokat – szó szerint – pihenésre fordítani.

A válaszhoz abból kell kiindulni, hogy – a jogintézmény funkcióiból következően – a pihenőidő a munkavállaló magánéletéhez tartozó időszakot jelent, amelynek lényege éppen a munkáltató befolyásától való mentessége. Ezért nem írható elő arra vonatkozó kötelezettség, hogy a munkavállaló a munkaidőn kívül mennyit és – főként – hogyan pihenjen. E befolyásmentességből ered az is, hogy a munkáltató egyébként sem tudná ellenőrizni az ilyen irányú elvárásait. A bírói gyakorlatból is az tűnik ki, hogy a Bíróság számára közömbös a pihenőidő alatt végzett tevékenység jellege, ha az nem irányul a munkáltató felé fennálló kötelezettség teljesítésére. Így például a készenlét munkaidőnek való minősítése szempontjából irreleváns, ha a teljesítési helye – jellegéből fakadóan – kevéssé kedvez a szabadidős tevékenységeknek.[70] Ugyanígy, noha az elektronikus eszközök terjedésével egyre több szórakoztató, pihentető tevékenység lenne végezhető a készenléti idő alatt, ettől a Bíróság nem vált megengedőbbé a készenlét pihenőidőnek való minősítése tárgyában.[71]

Mivel tehát a pihenőidő lényege, hogy az alatt a munkáltató felé csak nagyon korlátozott kötelezettségek állhatnak fenn, a pihenőidőt nem lehet a munkáltató felé fennálló munkavállalói kötelezettségként megközelíteni. Ez akkor is így van, ha – kétségtelenül – a munkavállaló az újbóli munkába állás idejére köteles munkára képes állapotáról gondoskodni.[72] A munkavállaló döntheti el ugyanis, hogy a két munkavégzés közötti időszakot milyen és miként ütemezett tevékenységekkel tölti el, vagy éppen hány óra alvásra van szüksége a másnapi munkakezdésig.

A munkáltató kötelezettségeként is csak annyi írható elő, hogy lehetővé tegye a pihenőidők tényleges igénybevételét, de arról már nem köteles gondoskodni, hogy azalatt a munkavállaló valóban pihenjen. A Bíróság egy az Egyesült Királyság elleni kötelezettségszegési eljárásban lényegében gyakorlati okokból utasította el az ellenkező értelmezést. Az ügyben vitatott, az irányelvet átültető nemzeti szabályok értelmezéséhez kiadott minisztériumi útmutató úgy fogalmazott, hogy *„a munkáltatók biztosítják, hogy a munkavállalók rendelkezhessenek pihenőidejükkel, de nem kötelesek ellenőrizni, hogy a munkavállalók ténylegesen igénybe veszik-e a pihenőidejüket".* Mivel ez a megfogalmazás azt a látszatot kelti, hogy a munkáltatóknak nem kell biztosítaniuk a pihenőidők tényleges igénybevételét, ezt a megoldást a Bíróság nem fogadta el az irányelv alapvető céljának megfelelő nemzeti átültetésként.[73]

[68] 2003/88/EK irányelv 3–5 cikk.

[69] 2003/88/EK irányelv 1. cikk (1) bek.

[70] C-344/19. sz., *Radiotelevizija Slovenija ügyben* hozott ítélet, 42. pont.

[71] Riesenhuber, Karl: *European Employment Law: A Systemic Exposition*. Intersentia, 2021, 534.

[72] Rutkowska, Beata: Scope of reference of employees' right to daily and weekly rest (a discussion article). *Studies on Labour Law and Social Policy,* 2022/2, 207.

[73] Petrovics: i. m., 133.

Ugyanakkor arra is rámutatott, hogy a munkáltatónak a pihenőidő betartásáért való felelőssége nem korlátlan, és – amint azt a Bizottság is elismerte az eljárásban – az *„általában nem terjedhet addig, hogy arra kényszerítse a munkáltatót, hogy kötelezze a munkavállalókat, hogy ténylegesen igénybe vegyék azon pihenőidőt, amelyre jogosultak”.*[74] *Kokott* főtanácsnok véleményében rámutatott, hogy noha *„alapesetben bizonyára aránytalan, ha ugyan nem lehetetlen lenne elvárni egy munkáltatótól, hogy a munkavállalóit az őket megillető pihenőidő igénybevételére kényszerítse”,* a munkáltató nem *„húzódhat vissza tisztán passzív szerepbe”.* A munkáltató a pihenőidők tényleges igénybevételét elsősorban azzal ösztönözheti, ha a megfelelő munka- és pihenőidőket egyáltalán előírja (beosztja), és olyan gyakorlatot alakít ki, amelyből magától értetődő, hogy a munkavállalók pihenőidőhöz való joga nemcsak papíron létezik.[75] Ennek van egy koordinációs eleme is. Azt is össze kell hangolni, hogy a pihenőidő alatt a munkavállalót a többi munkavállaló se keresse, például egy közös feladat miatt. Ellenkező esetben a munkaidőn kívül dolgozó munkavállaló a többi munkavállalót is arra ösztönözhetné, hogy vegye fel a munkát.[76]

Figyelmet érdemel, hogy sem a Bíróság, sem a főtanácsnok nem zárta ki, hogy bizonyos esetekben elvárható legyen a munkáltatótól, hogy kifejezetten kötelezővé tegye a pihenőidők igénybevételét. Ez azonban a fent kifejtettek alapján nem azt jelenti, hogy a munkáltató előírja, mivel töltse az idejét a munkavállaló, csak annyit, hogy gondoskodik arról, hogy a pihenőidők alatt a munkavállaló valóban tartózkodjon a rendelkezésre állástól és a munkavégzéstől. Ez egyszerűen biztosítható olyan munkakörökben, ahol a munkavégzés csak egy bizonyos munkaeszközzel vagy szoftverrel lehetséges, amelyhez a munkavállaló hozzáférése munkaidőn kívül kizárható. Az viszont már lehetetlen elvárás lenne, hogy a munkavállaló munkaidőn kívül ne gondolkozzon a megoldandó problémán, vagy magában ne gyakorolja az esedékes prezentációját.

Az említett, evidens példák között azonban számos köztes eset elképzelhető. Így különösen, vajon miként kezelendő az, amikor a munkavállaló külön utasítás nélkül dolgozik a munkaidőn kívül, például a heti pihenőnapján állít össze egy dokumentációt. Ezeket az eseteket *Colomer* főtanácsnok nem tekintette munkaidőnek a Jaeger-ügyben kifejtett véleményében, azon az alapon, hogy ha a munkavállaló a tevékenységét saját kezdeményezésére, önzetlenül és a munkáltató befolyási körén

[74] C-484/04. sz., *az Európai Közösségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága ügyben* 2006. szeptember 7-i ítélet (ECLI:EU:C:2006:526), 43. pont.

[75] C-484/04. sz., *Egyesült Királyság kontra Bizottság ügyben* hozott indítvány, 67–69. pont. A Bíróság a fizetett szabadság kapcsán ugyanezt a gyakorlatot követi, rámutatva, hogy a szabadság kiadására vonatkozó munkáltatói kötelezettség nem terjedhet addig, hogy utóbbiak ténylegesen gyakorolják a fizetett éves szabadsághoz való jogukat. A munkáltatónak ellenben ügyelnie kell arra, hogy lehetővé tegye a munkavállaló számára az ilyen jog gyakorlását, elsősorban azzal, hogy pontosan és időben tájékoztatást nyújt a szabadság igénybevételére vonatkozó szabályokról. C-684/16. sz., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV kontra Tetsuji Shimizu ügyben* 2018. november 6-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2018:874), 44–45. pont. A munkavállalónak tehát nem kötelessége a szabadság igénybevétele, és jogvesztéssel járhat, ha hosszabb ideig nem él ezzel a jogával, feltéve, hogy a munkáltató e jogkövetkezményre felhívta a munkavállaló figyelmét. C-120/21. sz., *LB és TO ügyben* 2022. szeptember 22-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2022:718).

[76] Bell, Mark: Responding to the ‘Rapidification’ of Working Life: the Right to Disconnect. *110 Studies – an Irish Quarterly Review,* 425, 2021, 434–435.

kívül végzi, akkor a munkaidő három fogalmi eleméből csak egy valósul meg („tevékenységét vagy feladatát végzi").[77] Álláspontom szerint azonban ez is munkaidő, tekintettel a fogalmi elemek tág bírói értelmezésére. A munkavégzés helye ugyanis ma már lényegében bárhol lehet („a munkavállaló dolgozik"),[78] a munkáltatói befolyás („a munkáltató rendelkezésére áll") pedig véleményem szerint azzal is megvalósul, ha a teljesítést a munkáltató utóbb elfogadja (például az elkészült dokumentumot felhasználja). A Bíróság jogértelmezésének is az a munkáltatói gyakorlat felel meg, amely alapján a munkavállalóktól nem várják el a munkaidőn kívüli teljesítést, azt nem ösztönzik, ám ebből az is következik, hogy ha arra mégis sor kerül, akkor a teljesítést elfogadó munkáltató köteles munkaidőnek elismerni a munkavállaló által a feladatra fordított időt.

Összegezve, a pihenőidő a munkavállaló joga arra, hogy bizonyos időszakokra mentesüljön a munkaviszonyból eredő fő kötelezettségei alól, és ezt az időt szabadon ossza be, és személyes szükségleteire fordítsa. A munkáltató kötelezettsége biztosítani, hogy a munkavállaló pihenőidejét ténylegesen igénybe vehesse, de annak felhasználását nem befolyásolhatja. Ennek nem mond ellent, hogy a következő munkakezdésre a munkavállalónak gondoskodnia kell munkára képes állapotáról. Ha a pihenőidő alatti önkéntes munkavállalói teljesítést a munkáltató elfogadja, akkor azt köteles munkaidőnek elismerni.

4. A lecsatlakozáshoz való jog – Evidencia vagy nélkülözhetetlen szabály?

A pihenőidő fentiekben bemutatott, uniós jogi fogalma alapján kétségesnek tűnik, hogy van-e jelentősége az úgynevezett lecsatlakozáshoz való jognak. A *Eurofound* meghatározása szerint az nem más, mint a munkavállaló képessége arra, hogy a munkaidőn kívül távol maradjon a munkától, és tartózkodjon a munkával kapcsolatos elektronikus kommunikációtól, például e-mailektől vagy egyéb üzenetektől.[79] Az *Európai Parlament* megfogalmazásában a lecsatlakozás azt jelenti, hogy a munkavállalók munkaidőn kívül sem közvetlenül, sem közvetve ne vegyenek részt a munkával kapcsolatos tevékenységekben vagy kommunikációban digitális eszközökkel.[80]

A munkaidő irányelv bináris rendszerében mindez evidensnek tűnik. A bemutatott ítélkezési gyakorlatból világos, hogy ha a munkavállaló a pihenőidőben valamely digitális eszközzel a munkáltatója részére munkát végez, az munkaidőnek minősül, ahogy az is, ha az ilyen módon történő rendelkezésre állás túlzott korlátozást jelent

[77] C-151/02. sz., *Jaeger-ügyben* hozott indítvány, 29. pont.

[78] A korábbi joggyakorlathoz lásd De Groof, Sarah: An aged working time directive for an aging society: revising for a work-life balance approach. In: Hendrickx, Frank (ed.): *Active ageing and labour law: contributions in honour of professor Roger Blanpain*. Cambridge, Intersentia, 2012, 79–80.

[79] *Eurofound*: *Right to disconnect. Exploring company practices*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, 1.

[80] European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)), 2. cikk.

a saját ideje felhasználására. A másik oldalról pedig, a munkáltató köteles lehetővé tenni a pihenőidők tényleges igénybevételét, ami nyilvánvalóan magában foglalja, hogy a munkavállalót digitális eszközökkel sem igyekszik elérni munkaidőn kívül. Úgy tűnik tehát, hogy a lecsatlakozás joga magából a munkaidő-irányelvből is levezethető.[81]

Mindez azonban nem jelenti azt, hogy ne lenne szükség további intézkedésekre a pihenőidők gyakorlati érvényesítéséhez, noha ez nem feltétlenül kíván meg jogalkotást. Míg egy hagyományos munkakörnyezetben világos határ húzható a munkaidő és a pihenőidő közé, addig a digitális munkaeszközökkel a munkavállaló bárhonnan és bármikor dolgozhat, és állandóan a munkáltatója rendelkezésére állhat. A tapasztalatok szerint az informatikai eszközökkel dolgozók körében a munkaidőszabályoknak való megfelelés jóval kisebb arányú, mint általában a munkavállalók körében.[82] Ez indított számos tagállamot arra, hogy jogszabályban rögzítse a lecsatlakozáshoz való jogot.[83] E megoldások közös jellemzője, hogy a törvény csak szűkszakú definíciót vagy deklarációt tartalmaz, a gyakorlati megvalósítás kidolgozása a kollektív szerződésekre vagy a felek megállapodására marad. Bár ezzel a lecsatlakozás joga egyre többször kerül elő a kollektív tárgyalásokon,[84] ha nem születik megállapodás, vagy az csak megismétli a jogszabály formális előírását, akkor ettől nem várható a pihenőidő szabályoknak való nagyobb megfelelés sem.[85]

A lecsatlakozáshoz való jogról szóló, az Európai Parlament által kidolgozott irányelvjavaslat erénye, hogy ennél konkrétabb intézkedéseket és tájékoztatási kötelezettségeket ír elő.[86] Ugyanakkor azzal, hogy az idézett definíció alapján a munkától való eltávolodást a munkaidő irányelv szerinti értelemben vett „munkaidőn kívül" írja elő, valójában nem lép túl az alapproblémán. Azaz, a pihenőidő alatt a mai szabályozás mellett sem terelheti a munkavállalót jelentős korlátozás a munkáltató részéről. Mivel viszont a tervezet érintetlenül hagyja a munkaidő-pihenőidő fogalmakat,[87] egy időszak önmagában a lecsatlakozás jogának megsértése miatt nem minősülne automatikusan munkaidőnek. Például, ha a bírói gyakorlatból ismert, munkaidőnek nem minősülő, „rugalmas készenlét" alatt a munkavállalónak elektronikus eszközök-

[81] Bell: i. m., 429–431.; Lerouge, Loïc–Pons, Francisco Trujillo: Contribution to the study on the 'right to disconnect' from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law? *European Labour Law Journal,* 2022/4, 452.; Pucheta, Mauro–Ribeiro Costa, Ana Cristina: Going Beyond the Right to Disconnect in a Flexible World: Light and Shadows in the Portuguese Reform. *Industrial Law Journal,* 2022/4, 972–973.

[82] *Eurofound: Right to disconnect in the 27 EU Member States*. 2020, 9.

[83] Az úttörő Franciaország (2016) után találunk ilyen rendelkezést Olaszországban (2017), Belgiumban (2018), Spanyolországban (2018), Szlovákiában (2021) és Portugáliában (2022). Írországban (2021) és Németországban (2013) jogilag nem kötelező minisztériumi dokumentumok hívnak fel a lecsatlakozás jogának fontosságára. A nemzeti megoldásokhoz általában lásd: *Eurofound* (2020): i. m., 41–45.; Miernicka, Irmina: The Right to Disconnect as a Tool to Tackle Inequalities Resulting from Remote Working. In: Addabbo, Tindara et al. (szerk.): *Work Beyond the Pandemic*, Springer, 2023, 134–139. Portugália kapcsán Pucheta–Ribeiro Costa: i. m.; Írország kapcsán Bell: i. m.; Olaszország kapcsán Dagnino, Emanuele: 'Working Anytime, Anywhere' and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect. *Labour Studies,* 2020/3.

[84] *Eurofound* (2021): i. m., 19–20.

[85] Katsabian: i. m., 16.

[86] 2019/2181(INL) 1. és 7. cikk.

[87] 2019/2181(INL) 1. cikk (2) bek.

kel elérhetőnek kell maradnia, az ellentétes lenne a tervezettel,[88] de nem változtatna azon, hogy a csak csekély mértékben korlátozó hatású rendelkezésre állás ideje pihenőidőnek minősül.

Mindezek alapján a lecsatlakozáshoz való jog a pihenőidőkre vonatkozó szabályok gyakorlati érvényesülését segítő intézménynek tekinthető. Mint ilyen, nem önálló jog, hanem csak egy már 1993 óta előírt szabály végrehajtását támogatja. Ebből ered egy vele szembeni további kritika is. Miközben funkciója kifejezetten a pihenőidők érvényesülésének elősegítése, a saját végrehajtásának miként je is kérdéses, annak ellenére, hogy erre ma már számos megoldás és ajánlás alakult ki a gyakorlatban.[89] Kétségtelen, hogy ha a munkáltató korlátozza a digitális kommunikációs csatornák elérhetőségét pihenőidőben, és jól megtervezett kampányban hívja fel a munkavállalók figyelmét a pihenés fontosságára, a szabályok követését pedig következetesen ellenőrzi, azzal sokat tehet a pihenőidők tényleges megvalósulásáért. Ám ettől még dolgozni lecsatlakozva is lehet (offline szoftverekkel vagy magáneszközök használatával), illetve a formálisan online állapot mellett is lehet pihenni.[90] Így a lecsatlakozás jogának szabályozása önmagában kevés eredményt érhet el, ha nem találkozik a gyakorlati végrehajtás iránti elkötelezett felek akaratával. Ennek megléte esetén viszont a pihenőidők érvényesülése a lecsatlakozáshoz való jog jogszabályi deklarációja hiányában is biztosítottnak látszik.

5. Következtetések

A pihenéshez való jog a 21. századra a nemzetközi emberi jogi dokumentumok visszatérő elemévé vált. Az uniós jogrend azonban egy formális deklaráción messze túlmenően, érdemi követelményeket ír elő a pihenőidőkkel kapcsolatban. A munkaidő és pihenőidő szigorú elválasztására épülő joggyakorlatával a Bíróság számos esetben rámutatott, hogy ha a munkáltató jelentősen korlátozza a munkavállaló rendelkezését saját ideje felett, akkor az adott időtartam akkor sem minősülhet pihenőidőnek, ha egyébként az elvégzett munka intenzitása alacsony. A MÁV-Start esetben hozott ítélet beleilleszkedik ebbe a joggyakorlatba, ami a pihenőidők jelentőségét és szigorú értelmezését illeti, noha a napi és heti pihenőidő eltérő rendeltetésére vonatkozó (kidolgozatlan) érvelése álláspontom szerint elhibázott.

A munkavállaló – a szakmai élethez kapcsolódókon kívül – lényegében minden értéket a pihenőideje alatt élhet meg, legyen szó családi, baráti kapcsolatokról, közösségekhez kapcsolódásról, személyes fejlődésről, önmegvalósításról. Éppen ezért indokolt, hogy az uniós jogrendben a pihenőidők kiemelt védelmet élveznek. A pihenőidők uniós jogi megközelítése munkavédelmi indíttatású, noha e jogintézmények rendeltetése ezen túlmutat. Erre tekintettel érdemes a pihenőidőkkel kapcsolatos gyakorlati kérdéseket is valamelyest komplexebb perspektívából vizsgálni. Így különösen, a munkavédelmi célok ellenére a pihenőidők igénybevétele nem írható elő

[88] Kivéve, ha ezt vis maior vagy vészhelyzet tenné szükségessé. 2019/2181(INL) 4. cikk (1) bek.
[89] Lásd például *Eurofound* (2021): i. m., 32–33.
[90] Dagnino: i. m., 12.

munkavállalói kötelezettségként, mint ahogy az sem, hogy azokat a munkavállaló a munkáltató által meghatározott formájú pihenéssel töltse. A pihenőidő valódi természete ehhez képest az, hogy annak felhasználását szabadon, maga határozhatja meg.

A munkaidő-pihenőidő szigorú bináris rendszere álláspontom szerint a digitális technológiák elterjedésével egyre értékesebbé válik. Emellett ugyanis világos, hogy a munkáltató részére teljesített rendelkezésre állás vagy munkavégzés akkor is munkaidőnek minősül, ha arra a formálisan beosztott munkaidőn kívül, a munkahelytől távol, és/vagy csak átmeneti ideig kerül sor. A digitális eszközökkel végzett munka esetén nem beszélhetünk az uniós jog által megkövetelt pihenőidőkről, akkor sem, ha azok csak néhányszor és csak pár perc érdemi munkavégzéssel szakítják meg a pihenésre szánt időt. A munkaidő irányelv által felállított bináris rendszer mellett kevésbé látom indokoltnak a szabályozást kiegészíteni a lecsatlakozás jogával. A Parlament erre vonatkozó tervezete meglátásom szerint nem lép túl a munkaidő irányelv jelenlegi rendszerén, annak keretei között viszont a felek jogi szabályozás hiányában is megtehetik a szükséges lépéseket azért, hogy a pihenőidő zavartalansága a digitális kommunikáció mellett is biztosított legyen.