



Tartalom

II Közlemények

AZ EURÓPAI UNIÓ INTÉZMÉNYEITŐL, SZERVEITŐL, HIVATALAITÓL ÉS ÜGYNÖKSÉGEITŐL SZÁRMAZÓ
KÖZLEMÉNYEK

Európai Bizottság

2023/C 143/01	Bejelentett összefonódás engedélyezése (Ügyszám M.10404 – PHOENIX / MCKESSON) ⁽¹⁾	1
2023/C 143/02	Bejelentett összefonódás engedélyezése (Ügyszám M.10999 – SABIC AN / ETG WORLD / EIHL) ⁽¹⁾	2

IV Tájékoztatások

AZ EURÓPAI UNIÓ INTÉZMÉNYEITŐL, SZERVEITŐL, HIVATALAITÓL ÉS ÜGYNÖKSÉGEITŐL SZÁRMAZÓ
TÁJÉKOZTATÁSOK

Európai Bizottság

2023/C 143/03	Euroátváltási árfolyamok – 2023. április 25.	3
---------------	---	---

V Hirdetmények

A VERSENYPOLITIKA VÉGREHAJTÁSÁRA VONATKOZÓ ELJÁRÁSOK

Európai Bizottság

2023/C 143/04	Összefonódás előzetes bejelentése (Ügyszám M.11091 – PLATINUM EQUITY GROUP / DIVERSEY HOLDINGS) – Egyszerűsített eljárás alá vont ügy ⁽¹⁾	4
2023/C 143/05	Összefonódás előzetes bejelentése (Ügyszám: M.10994 – LIBERTY GLOBAL / FLUVIUS / NETCO) ⁽¹⁾	6

Helyesbítések

2023/C 143/06	Helyesbítés a Bizottság közleményéhez: Értelmező közlemény a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvről (Ez a szöveg hatályon kívül helyezi a 2023. március 24-i Hivatalos Lap C 109. számának 1. oldalán kihirdetett szöveget, és annak helyébe lép)
---------------	---

II

(Közlemények)

AZ EURÓPAI UNIÓ INTÉZMÉNYEITŐL, SZERVEITŐL, HIVATALAITÓL ÉS
ÜGYNÖKSÉGEITŐL SZÁRMAZÓ KÖZLEMÉNYEK

EURÓPAI BIZOTTSÁG

Bejelentett összefonódás engedélyezése
(Ügyszám M.10404 – PHOENIX / MCKESSON)

(EGT-vonatkozású szöveg)

(2023/C 143/01)

2022. március 30-án a Bizottság úgy határozott, hogy engedélyezi e bejelentett összefonódást, és a belső piaccal összeegyeztethetőnek nyilvánítja. E határozat a 139/2004/EK tanácsi rendelet ⁽¹⁾ 6. cikke (1) bekezdésének b) pontján alapul. A határozat teljes szövege csak angol nyelven hozzáférhető, és azután teszik majd közzé, hogy az üzleti titkokat tartalmazó részeket eltávolították belőle. A szöveg megtalálható lesz

- a Bizottság versenypolitikai weboldalának összefonódásokra vonatkozó részében (<http://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/>). Ez az oldal különféle lehetőségeket kínál arra, hogy az egyedi összefonódásokkal foglalkozó határozatok társaság, ügyszám, dátum és ágazati tagolás szerint kereshetők legyenek,
- elektronikus formában az EUR-Lex honlapon (<http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=hu>) a 32022M10404 hivatkozási szám alatt. Az EUR-Lex biztosít online hozzáférést az európai uniós joghoz.

⁽¹⁾ HL L 24., 2004.1.29., 1. o.

Bejelentett összefonódás engedélyezése
(Ügyszám M.10999 – SABIC AN / ETG WORLD / EIHL)

(EGT-vonatkozású szöveg)

(2023/C 143/02)

2023. február 15-én a Bizottság úgy határozott, hogy engedélyezi e bejelentett összefonódást, és a belső piaccal összeegyeztethetőnek nyilvánítja. E határozat a 139/2004/EK tanácsi rendelet ⁽¹⁾ 6. cikke (1) bekezdésének b) pontján alapul. A határozat teljes szövege csak angol nyelven hozzáférhető, és azután teszik majd közzé, hogy az üzleti titkokat tartalmazó részeket eltávolították belőle. A szöveg megtalálható lesz

- a Bizottság versenypolitikai weboldalának összefonódásokra vonatkozó részében (<http://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/>). Ez az oldal különféle lehetőségeket kínál arra, hogy az egyedi összefonódásokkal foglalkozó határozatok társaság, ügyszám, dátum és ágazati tagolás szerint kereshetők legyenek,
- elektronikus formában az EUR-Lex honlapon (<http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=hu>) a 32023M10999 hivatkozási szám alatt. Az EUR-Lex biztosít online hozzáférést az európai uniós joghoz.

⁽¹⁾ HL L 24., 2004.1.29., 1. o.

IV

(Tájékoztatások)

AZ EURÓPAI UNIÓ INTÉZMÉNYEITŐL, SZERVEITŐL, HIVATALAITÓL ÉS
ÜGYNÖKSÉGEITŐL SZÁRMAZÓ TÁJÉKOZTATÁSOK

EURÓPAI BIZOTTSÁG

Euroátváltási árfolyamok ⁽¹⁾

2023. április 25.

(2023/C 143/03)

1 euro =

Pénznem			Átváltási árfolyam	Pénznem			Átváltási árfolyam
USD	USA dollár		1,1022	CAD	Kanadai dollár		1,4984
JPY	Japán yen		147,91	HKD	Hongkongi dollár		8,6520
DKK	Dán korona		7,4530	NZD	Új-zélandi dollár		1,7887
GBP	Angol font		0,88645	SGD	Szingapúri dollár		1,4735
SEK	Svéd korona		11,3045	KRW	Dél-Koreai won		1 475,70
CHF	Svájci frank		0,9786	ZAR	Dél-Afrikai rand		20,1501
ISK	Izlandi korona		150,30	CNY	Kínai renminbi		7,6289
NOK	Norvég korona		11,6950	IDR	Indonéz rúpia		16 463,59
BGN	Bulgár leva		1,9558	MYR	Maláj ringgit		4,9046
CZK	Cseh korona		23,476	PHP	Fülöp-szigeteki peso		61,205
HUF	Magyar forint		375,42	RUB	Orosz rubel		
PLN	Lengyel zloty		4,5900	THB	Thaiföldi baht		37,949
RON	Román lej		4,9370	BRL	Brazil real		5,5729
TRY	Török líra		21,4071	MXN	Mexikói peso		19,8039
AUD	Ausztrál dollár		1,6564	INR	Indiai rúpia		90,3310

(¹) Forrás: Az Európai Központi Bank (ECB) átváltási árfolyama.

V

(Hirdetmények)

A VERSENYPOLITIKA VÉGREHAJTÁSÁRA VONATKOZÓ ELJÁRÁSOK

EURÓPAI BIZOTTSÁG

Összefonódás előzetes bejelentése

(Ügyszám M.11091 – PLATINUM EQUITY GROUP / DIVERSEY HOLDINGS)

Egyszerűsített eljárás alá vont ügy

(EGT-vonatkozású szöveg)

(2023/C 143/04)

1. 2023. április 18-án a Bizottság a 139/2004/EK tanácsi rendelet ⁽¹⁾ 4. cikke szerint bejelentést kapott egy tervezett összefonódásról.

E bejelentés az alábbi vállalkozásokat érinti:

- Platinum Equity Group, LLC (a továbbiakban: Platinum Equity Group, USA),
- Diversey Holdings Ltd. (a továbbiakban: Diversey, USA).

A Platinum Equity Group az összefonódás-ellenőrzési rendelet 3. cikke (1) bekezdésének b) pontja értelmében irányítást fog szerezni a Diversey egésze felett.

Az összefonódásra részesedés vásárlása útján kerül sor.

2. Az érintett vállalkozások üzleti tevékenysége a következő:

- a Platinum Equity Group olyan vállalkozások felvásárlására és működtetésére szakosodott, amelyek különböző ágazatokban – többek között az információtechnológia, a telekommunikáció, a logisztika, valamint a fémekkel kapcsolatos szolgáltatások, a gyártás és a forgalmazás területén – nyújtanak szolgáltatásokat és megoldásokat a fogyasztók számára,
- a Diversey szabadalmaztatott vegyi anyagokat, adagoló- és adagolóberendezéseket, tisztítógépeket és szolgáltatásokat, valamint kiegészítő digitális elemzéseket ötvöző higiéniai, fertőzésmegelőzési és tisztítási megoldásokból álló termékportfólió gyártásával és szállításával foglalkozik.

3. A Bizottság előzetes vizsgálatára alapozva megállapítja, hogy a bejelentett összefonódás az összefonódás-ellenőrzési rendelet hatálya alá tartozhat, a végleges döntés jogát azonban fenntartja.

A Bizottság a 139/2004/EK tanácsi rendelet szerinti egyes összefonódások kezelésére vonatkozó egyszerűsített eljárásról szóló közleménye ⁽²⁾ szerint az ügyet egyszerűsített eljárásra utalhatja.

4. A Bizottság felhívja az érdekelt harmadik feleket, hogy az összefonódás kapcsán esetlegesen felmerülő észrevételeiket nyújtsák be a Bizottságnak.

⁽¹⁾ HL L 24., 2004.1.29., 1. o. (az összefonódás-ellenőrzési rendelet).

⁽²⁾ HL C 366., 2013.12.14., 5. o.

Az észrevételeknek a közzétételt követő tíz napon belül kell a Bizottsághoz beérkezniük. Az alábbi hivatkozási számot minden esetben fel kell tüntetni:

M.11091 – PLATINUM EQUITY GROUP / DIVERSEY HOLDINGS

Az észrevételeket e-mailben vagy postai úton lehet a Bizottsághoz eljuttatni. Az elérhetőségi adatok a következők:

E-mail: COMP-MERGER-REGISTRY@ec.europa.eu

Postai cím:

European Commission
Directorate-General for Competition
Merger Registry
1049 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË

Összefonódás előzetes bejelentése**(Ügyszám: M.10994 – LIBERTY GLOBAL / FLUVIUS / NETCO)****(EGT-vonatkozású szöveg)**

(2023/C 143/05)

1. 2023. április 18-án a Bizottság a 139/2004/EK tanácsi rendelet ⁽¹⁾ 4. cikke szerint bejelentést kapott egy tervezett összefonódásról.

E bejelentés az alábbi vállalkozásokat érinti:

- Liberty Global plc (a továbbiakban: Liberty Global, Egyesült Királyság),
- Fluvius System Operator CV (a továbbiakban: Fluvius, Belgium),
- NetCo, újonnan alapított vállalat.

A Liberty Global és a Fluvius az összefonódás-ellenőrzési rendelet 3. cikke (1) bekezdésének b) pontja és 3. cikke (4) bekezdése értelmében közös irányítást szereznek a NetCo felett.

Az összefonódásra újonnan alapított közös vállalkozásban szerzett részesedés útján kerül sor.

2. Az érintett vállalkozások üzleti tevékenysége a következő:

- A Liberty Global egy nemzetközi szinten konvergált széles sávú internet-, video-, vezetékes telefon- és mobiltávközlési szolgáltató vállalat több tagállamban, többek között Belgiumban és Luxemburgban a Telenetén keresztül. A Telenet kábel- és mobilhálózat-üzemeltető, valamint videotársaság. Elsődleges tevékenysége széles sávú internet-, vezetékes telefon-, mobil- és videoszolgáltatások nyújtása Flandria-szerte, Brüsszel egyes részein és Vallónia néhány településén. Emellett a Telenet a belgiumi és luxemburgi üzleti piacot összeköttetési, tárhely- és biztonsági megoldásokkal szolgálja ki.
- A Fluvius különböző közműhálózatokat működtető flamand társaság, amely tizenegy flamand településközi társulás tulajdonában van. A Fluvius feladata – a településközi társulások ⁽²⁾ általi átruházás értelmében – a villamosenergia-, földgáz-, csatorna- és hőelosztó hálózatok építése, kezelése és karbantartása, továbbá kezeli a települési közvilágítási rendszert Flandriában. A Fluvius korlátozott FTTP-hálózatot is üzemeltet, és korlátozott üzleti összeköttetési szolgáltatásokat nyújt.

3. A Telenet és a Fluvius a jelenleg a Telenet és a települések közötti társulások tulajdonában lévő helyhez kötött távközlési hálózati infrastrukturális eszközökkel járul hozzá a közös vállalathoz. A közös vállalat vegyes, hibrid optikai szálak koaxiális (HFC)/a felhasználói végpontig kiépített üvegvezeték (FTTP) hálózatot fog üzemeltetni és telepíteni a Telenet és a Fluvius jelenlegi földrajzi lábnyomán belül. A kínált nyílt hálózat megkülönböztetésmentes feltételek mellett fog hozzáférést biztosítani az érdekelt harmadik fél kiskereskedelmi távközlési szolgáltatók számára. A Telenet és a Fluvius ezenkívül sötétszál-összeköttetéseihez hozzájárul a közös vállalkozáshoz oly módon, hogy a közös vállalkozás feladata lesz a Fluvius által a hálózatán jelenleg forgalmazott sötétszálak kapcsolatok nyílt és hátrányos megkülönböztetéstől mentes értékesítése. A Telenet lesz a közös vállalkozás sötétszál-hálózata többi részének kizárólagos forgalmazója.

4. A Bizottság előzetes vizsgálatára alapozva megállapítja, hogy a bejelentett összefonódás az összefonódás-ellenőrzési rendelet hatálya alá tartozhat, a végleges döntés jogát azonban fenntartja.

5. A Bizottság felhívja az érdekelt harmadik feleket, hogy az összefonódás kapcsán esetlegesen felmerülő észrevételeiket nyújtsák be a Bizottságnak.

⁽¹⁾ HL L 24., 2004.1.29., 1. o. (az összefonódás-ellenőrzési rendelet).

⁽²⁾ A települések közötti társulások („association intercommunale”) a helyi kormányzásról szóló, 2017. december 22-i flamand rendelet (Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur) értelmében a települések közötti együttműködés egyik formája. Ez az együttműködési formát a flamand városok és települések hozhatják létre abból a célból, hogy az egy vagy több szakpolitikai területen kitűzött céljaikat elérjék.

Az észrevételeknek a közzétételt követő tíz napon belül kell a Bizottsághoz beérkezniük. Az alábbi hivatkozási számot minden esetben fel kell tüntetni:

M.10994 – LIBERTY GLOBAL / FLUVIUS / NETCO

Az észrevételeket e-mailben vagy postai úton lehet a Bizottsághoz eljuttatni. Az elérhetőségi adatok a következők:

E-mail: COMP-MERGER-REGISTRY@ec.europa.eu

Postai cím:

European Commission
Directorate-General for Competition
Merger Registry
1049 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË

HELYESBÍTÉSEK

Helyesbítés a Bizottság közleményéhez:

Értelmező közlemény a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvről

(Ez a szöveg hatályon kívül helyezi a 2023. március 24-i Hivatalos Lap C 109. számának 1. oldalán kihirdetett szöveget, és annak helyébe lép)

(2023/C 143/06)

A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE

Értelmező közlemény a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvről

TARTALOMJEGYZÉK

	Oldal
I. BEVEZETÉS	11
A. A változó munkaszervezéssel járó kihívások kezelése	11
B. Az egyértelműbb jogi feltételek és jogbiztonság támogatása iránti kötelezettségvállalás megújítása	13
C. A fő rendelkezések áttekintése	14
II. AZ IRÁNYELV JOGALAPJA ÉS CÉLJA	15
III. AZ IRÁNYELV HATÁLYA	16
A. Személyi hatály	16
1. Az irányelv rendelkezéseinek alkalmazása a „munkavállalókra”	16
2. Az irányelv alkalmazása egyidejű szerződések esetén	18
B. Tárgyi hatály – az érintett ágazatok	19
1. Alapelv: az irányelvet minden ágazatra alkalmazni kell	19
2. Eltérések: egyes közszolgálati tevékenységek kizárása	20
3. Eltérések: a fegyveres erők tagjainak tevékenysége	21
4. Tengerészek	22
5. Egyéb, egyedi jogszabályok hatálya alá tartozó ágazatok és munkavállalók	22
C. A rendelkezések alkalmazási köre	23
1. Mire és (mire nem) vonatkozik az irányelv?	23
2. Minimumkövetelmények	24
3. Csökkentést kizáró rendelkezés	24
IV. FOGALOMMEGHATÁROZÁSOK	26
A. „Munkaidő” és „pihenőidő”	26
1. A „munkaidő” és „pihenőidő” fogalma	26
2. Munkaidő-nyilvántartás	28
3. Az irányelvben szereplő fogalommeghatározás meghatározott időszakokra való alkalmazása	29

B.	Éjszakai idő és éjszakai munkát végző munkavállaló	33
C.	Váltott műszakban végzett munka és váltott műszakban dolgozó munkavállalók	34
D.	Utazó munkavállaló	34
E.	Nyílt tengeri tevékenység	35
F.	Elegendő pihenés	35
V.	MINIMÁLIS PIHENŐIDŐ	36
A.	Napi pihenőidő	36
B.	Szünetek	37
1.	A szünet időtartama	37
2.	A szünet időzítése	37
3.	A szünetre vonatkozó feltételek	37
4.	A tagállamok nemzeti jogba való átültetésre vonatkozó kötelezettségei	38
C.	Heti pihenőidő	38
1.	Minimum 35 órás, megszakítás nélküli heti pihenőidő	39
2.	Hétnaponkénti pihenőidő („heti pihenőidő”)	39
3.	A 14 napos referencia-időszakot meghaladó heti pihenőidő	39
4.	Bizonyos esetekben alkalmazható lerövidített heti pihenőidő	39
VI.	Maximális heti munkaidő	40
A.	Maximális heti munkaidő	41
1.	A maximális heti munkaidőbe beleszámítandó idő	41
2.	A 48 órában meghatározott maximum	41
3.	Feltétel nélküli maximum	41
B.	Az átlagolható maximális érték	41
1.	Milyen hosszú a referencia-időszak?	41
2.	Mi nem tartozik a referencia-időszakba	41
3.	Mi tartozhat bele a referencia-időszakba	42
C.	Közvetlen hatállyal bíró rendelkezés	42
VII.	ÉVES FIZETETT SZABADSÁG	43
A.	A fizetett éves szabadsághoz való, minden munkavállalót megillető jog	43
1.	Minimum négyhetes éves fizetett szabadság	44
2.	A feltételek nélkül valamennyi munkavállalót megillető minimális szabadság	45
3.	Fizetés az éves szabadság alatt	48
4.	A fizetett éves szabadsághoz való jog közvetlen hatálya	50
B.	Az éves fizetett szabadságot helyettesítő juttatásra való jogosultság	50
1.	Pénzbeli megváltásra való jogosultság	50
2.	A juttatás összege	52
3.	Többletszabadságra való jogosultság	52

C.	A fizetett éves szabadság és a szabadság más típusai közötti egymásra hatás	52
1.	Szülési szabadság	52
2.	Szülei szabadság és a szabadság uniós jog által védett más típusai	53
3.	Betegszabadság	53
4.	Más típusú nemzeti szintű szabadságok	55
VIII.	ÉJSZAKAI MUNKA, VÁLTOTT MŰSZAKBAN VÉGZETT MUNKA ÉS A MUNKARITMUS	56
A.	Az éjszakai munka időtartama	56
1.	Az éjszakai munkára vonatkozó átlagos korlát	56
2.	A különös veszéllyel vagy erős fizikai vagy szellemi megterheléssel járó éjszakai munkára vonatkozó felső korlát	57
B.	Éjszakai munkát végző munkavállalók egészségügyi vizsgálata és nappali munkára történő áthelyezése	57
1.	Az éjszakai munkát végző munkavállalók egészségügyi vizsgálatokhoz való joga	58
2.	Éjszakai munkát végző munkavállalók nappali munkára történő áthelyezése egészségügyi okokból	59
C.	Az éjszakai munkavégzés biztosítékai	59
D.	Éjszakai munkát végző munkavállalók rendszeres alkalmazásáról szóló értesítés	59
E.	Biztonság és egészségvédelem	60
F.	Munkaritmus	61
IX.	ELTÉRÉSEK	61
A.	Az „önálló munkavállalókra” vonatkozó eltérés	62
1.	Az „önálló munkavállalókra” vonatkozó eltérés hatálya	62
2.	Az „önálló munkavállalókra” vonatkozó eltérés következményei	64
B.	Egyenértékű kompenzáló pihenőidőt vagy megfelelő védelmet előíró eltérések	64
1.	Eltérés „bizonyos tevékenységek” tekintetében a 17. cikk (3) bekezdése alapján	64
2.	Eltérések a váltott műszakban és osztott munkaidőben végzett tevékenységek esetében	66
3.	Kollektív szerződések általi eltérés valamennyi ágazat számára	66
4.	Az egyenértékű kompenzáló pihenőidőre, vagy – kivételes esetben – a megfelelő védelemre vonatkozó követelmény	68
5.	A referencia-időszakoktól való eltérés	70
C.	A maximális heti munkaidőre vonatkozó korlátozástól való eltérés lehetősége	71
1.	Az e rendelkezés átültetésére vonatkozó követelmény	71
2.	A kapcsolódó feltételek	71
3.	A munkaidő-korlátozástól való eltérés következményei	73
D.	Külön eltérés az utazó munkavállalók és a nyílt tengeri létesítményeken végzett tevékenység esetében	73
1.	Utazó munkavállalók	74
2.	Nyílt tengeren munkát végző munkavállalók	74
E.	A tengerjáró halászhajókon dolgozó munkavállalókra vonatkozó külön eltérés	75
X.	KÖVETKEZTETÉS	77

Ez a közlemény aktualizálja a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvről szóló 2017. évi értelmező közleményt⁽¹⁾ annak érdekében, hogy az tükrözze az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) által időközben hozott több mint 30, az irányelvet értelmező ítéletet és végzést.

Annak biztosítása érdekében, hogy az értelmező közlemény naprakész és felhasználóbarát legyen, egyetlen dokumentumba foglalja a 2017. évi értelmező közlemény előtt és után kiadott valamennyi vonatkozó ítélkezési gyakorlatot.

E közlemény célja, hogy segítséget nyújtson a nemzeti hatóságoknak, a polgároknak és a vállalkozásoknak a 2003/88/EK irányelv alkalmazásában. Az uniós jog hitelt érdemlő értelmezése a Bíróság kizárólagos hatáskörébe tartozik.

I. BEVEZETÉS

A munkaidőről szóló 2003/88/EK irányelv⁽²⁾ (a továbbiakban: irányelv vagy munkaidő-irányelv) az Európai Unió (a továbbiakban: EU) vívmányainak kulcsfontosságú eleme. Európa szociális modelljének egyik sarokkövévé vált. A munkaidőre vonatkozó első általános hatályú irányelvet, a 93/104/EK⁽³⁾ irányelvet (a továbbiakban: 1993. évi irányelv), csaknem 30 évvel ezelőtt fogadták el.

Az irányelv személyhez fűződő jogokat állapít meg az Unió minden munkavállalója számára, és ilyenformán konkrét kifejezésre juttatja az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta) 31. cikkét, amely az „elsődleges uniós jog” részének ismeri el, hogy minden munkavállalónak joga van „az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez”, és egyúttal a „munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz”.

A munkaidő-irányelv ennek megfelelően megállapítja a munkaidő-szervezés biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeit a napi pihenőidő, a szünetek, a heti pihenőidő, a heti munkaidő felső határa, az éves szabadság, valamint az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjai tekintetében.

A Charta biztosítja a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz való jogot, melyeknek vonatkozásában 52. cikkében a következőképp rendelkezik: „Az e Chartában elismert jogok és szabadságok gyakorlása csak a törvény által, és e jogok lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. Az arányosság elvére figyelemmel, korlátozásukra csak akkor és annyiban kerülhet sor, ha és amennyiben az elengedhetetlen és ténylegesen az Unió által elismert általános érdekű célkitűzéseket vagy mások jogainak és szabadságainak védelmét szolgálja”.

A. A változó munkaszervezéssel járó kihívások kezelése

Az 1993. évi irányelv közel 30 évvel ezelőtt lépett hatályba egy olyan társadalomban, amelyben a munkaviszonyok összességében homogénebbek voltak, a munkaszervezés pedig szabályosabb keretek között, a szokványos 9-től 17 óráig tartó munkaidőnek megfelelően zajlott. Az elmúlt évtizedekben a munkaidő-szabályozás azonban egyre inkább szembesült az új foglalkoztatási formákkal és a munkaszervezés új módjaival többek között a távmunka, a mobil munka. a behívásos munkavégzés, a platformalapú munkavégzés és a többszörös foglalkoztatás terjedése révén.

Ezeket a változásokat a digitalizáció az EU gazdaságaira és társadalmaira gyakorolt hatása hívta elő, illetve gyorsította fel. A digitális átalakulás még inkább teret adott a rugalmasabb munkafeltételeknek, amelyek mind a munkavállalók a munka és a magánélet közötti egyensúlyra és a munkahelyi jólétre irányuló törekvéseit, mind pedig a vállalkozások arra irányuló célkitűzéseit tekintetbe veszik, hogy növeljék termelékenységüket, és agilisabbá válhassanak a globalizált gazdasági környezetben.

⁽¹⁾ HL C 165., 2017.5.24., 1. o.

⁽²⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 299., 2003.11.18., 9. o.).

⁽³⁾ A Tanács 1993/104/EK irányelve (1993. november 23.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 307., 1993.12.13., 18. o.).

A munkaidő-irányelv ebből kifolyólag egy rengeteg új lehetőség és kockázat által jellemzett környezetben kerül végrehajtásra. A rugalmas foglalkoztatás az irányelvben rögzített eltérések gyakoribb alkalmazásához vezethet. A digitalizáció elmosza a munka és a pihenés közötti határvonalat, és mind a helyszín, mind az idő tekintetében teret ad a munka fokozott széttagolódásának. A technológia ugyanakkor új lehetőségeket teremt a munkaidő nyomon követésére.

A munka világára a Covid19-világjárvány is jelentős hatást gyakorolt. A közigazgatási szervek által a betegség terjedésének korlátozása érdekében Unió-szerte hozott intézkedések a távmunka jelentős és hirtelen fokozódásához vezettek. Az egészségügyi okokból bevezetett korlátozások eredményeként a munkavállalók jelentős része számára vált kötelezővé az otthonról végzett távmunka ⁽⁴⁾. A kötelező távmunka nagymértékben kínált lehetőséget az önkéntes távmunka szélesebb körű alkalmazásához, amikor az egészségügyi helyzet lehetővé tette a korlátozások fokozatos enyhítését. Azon munkavállalók növekvő aránya esetében, akiknek feladatukra távolról is ellátható ⁽⁵⁾, a Covid19-világjárvány egy olyan tartós tendencia kezdetét jelezheti, amelynek keretében a dolgozóknak a nagyobb arányú otthonról végzett távmunkával együtt a munkaidő egy részében a munkáltató telephelyén is jelen kell lenniük, így „hibrid munkavégzést” hajtva végre.

A jelen közlemény a 2017-ben közzétett korábbi változatot aktualizálja ebben az összefüggésben a Bíróság ítélkezési gyakorlatában bekövetkezett legújabb fejlemények figyelembevételével. Ezen ítéletek közül a legfontosabbak az alábbiak:

- A *Matzak* ügyben hozott 2018. évi ítélet ⁽⁶⁾, és több más, a készenléti szolgálat „munkaidőnek” vagy „pihenőidőnek” való minősítésére vonatkozó újabb ítélet. Ezek az ítéletek a munkahelyen kívüli készenléti szolgálat kérdésével foglalkoznak, vagyis azzal az időszakkal, amelynek során a munkavállalónak nem kell a munkahelyen tartózkodnia, de elérhetőnek kell maradnia, és készen kell állnia arra, hogy meghatározott határidőn belül reagáljon. A Bíróság kimondta, hogy az, hogy a készenléti „pihenőidőnek” vagy „munkaidőnek” minősül-e, annak függvénye, hogy a munkavállalóra vonatkozó korlátozások milyen mértékben befolyásolják a készenléti idő kihasználásának lehetőségeit. A Bíróság láthatólag azt is elismerte, hogy még ha az adott készenléti időszak „pihenőidőnek” minősül is, az elérhetőségre és a reagálásra vonatkozó kötelezettség, amelynek egyenes következménye a lecsatlakozáshoz való jogtól történő megfosztás, túl gyakori alkalmazás esetén káros hatást fejthet ki a munkavállalók egészségére és biztonságára.
- A *CCOO* ügyben hozott 2019. évi ítélet ⁽⁷⁾ a munkaidő nyilvántartásáról. Ebben az ítéletben a Bíróság kimondta, hogy a tagállamoknak kötelezniük kell a munkáltatókat arra, hogy hozzanak létre egy, az egyes munkavállalók által teljesített napi munkaidő mérését lehetővé tévő rendszert. Ez összetett kérdéseket vet fel – különösen a fizikai felügyelet nélküli munkaszervezés és munkavégzés terén bizonyos fokú rugalmassággal és autonómiával rendelkező, távoli helyről történő munkavégzést végrehajtó vagy távmunkát végző munkavállalók vonatkozásában – például a 11 órás, megszakítás nélküli napi pihenőidő tekintetében.
- Az *Academia de Studii Economice din București* ügyben hozott 2021. évi ítélet ⁽⁸⁾. Ebben az ítéletben a Bíróság azzal a kérdéssel foglalkozott, hogy az irányelv rendelkezései abszolút korlátokat határoznak-e meg az egy vagy több munkáltatóval kötött egyidejű munkaszerződések esetében, vagy azok minden egyes munkaviszonyra külön-külön alkalmazandók abban a konkrét esetben, amikor a munkavállaló ugyanazon munkáltatóval több munkaszerződést is kötött. A Bíróság úgy ítélte meg, hogy a minimális napi pihenőidő az említett szerződések összességére alkalmazandó, nem pedig külön-külön minden egyes szerződésre.
- A *Ministrstvo za obrambo* ügyben hozott 2021. évi ítélet ⁽⁹⁾, amely a munkaidő-irányelv a katonai személyzet tagjaira való alkalmazhatóságára vonatkozik. A Bíróság megerősítette, hogy elvben a munkaidő-irányelv ezekre a dolgozókra is alkalmazandó, a fegyveres erők tagjainak bizonyos tevékenységei azonban kizárhatók az irányelv hatálya alól.

⁽⁴⁾ Az Eurofound adatai szerint (Eurofound – „Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations” [Távmunka a pandémia idején: Prevalencia, munkafeltételek és szabályozás] 2022. november) míg 2019-ben a 27 tagállamban a munkavállalók 11 %-a nyilatkozott úgy, hogy „néha” (azaz a munkanapok kevesebb mint felének esetében, de egy négyhetes referencia-időszakban legalább 1 órán át) vagy „gyakran” (azaz a munkanapok legalább felének esetében) dolgozik otthonról, ez az arány 2020-ban éles emelkedéssel 19 %-ra, majd 2021-ben további 22 %-ra nőtt. Az Eurofound 2020. júliusi „Living, working and COVID-19” (Élet, munka és a Covid19) című felmérésében a válaszadók 34 %-a számolt be arról, hogy kizárólag otthonról dolgozik.

⁽⁵⁾ A becslések szerint (Sostero et al. [2020]) az EU-s foglalkoztatásba tartozó szakmák 37 %-a végezhető távmunkában (Eurofound – „Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations”, 2022. november).

⁽⁶⁾ A Bíróság 2018. február 21-i ítélete, *Ville de Nivelles kontra Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

⁽⁷⁾ A Bíróság 2019. május 14-i ítélete, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) kontra Deutsche Bank SAE*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

⁽⁸⁾ A Bíróság 2021. március 17-i ítélete, *Academia de Studii Economice din București kontra Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman - Ministerul Educației Naționale*, C-585/19, ECLI:EU:C:2021:210.

⁽⁹⁾ A Bíróság 2021. július 15-i ítélete. *B. K. kontra Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo)*, C-742/19, ECLI: EU:C:2021:597.

B. Az egyértelműbb jogi feltételek és jogbiztonság támogatása iránti kötelezettségvállalás megújítása

1993 óta több mint 80 bírósági ítélet és végzés foglalkozott a munkaidő-irányelvvel és értelmezte annak rendelkezéseit, köztük az irányelv által megengedett rugalmasság alkalmazási körét és korlátait.

Az ítélkezési gyakorlat e terjedelme megnehezíti a tagállamok, az alkalmazottak és a munkáltatók, valamint egyéb érdekelt felek, például a szociális partnerek, munkaügyi felügyelőségek és érdeklődő polgárok számára, hogy megértsék az irányelv rendelkezésének pontos tartalmát és hatályát. Ugyanakkor ez az ítélkezési gyakorlat kulcsfontosságú az irányelv helyes végrehajtásának biztosítása szempontjából, mivel a félreértések vagy az ítélkezési gyakorlat legfrissebb fejleményeivel kapcsolatos tájékozatlanság megfelelési problémákhoz, illetve elkerülhető panaszokhoz vagy jogvitákhoz vezethet.

A Bizottság a „*Jobb eredmények elérése a jobb alkalmazás révén*” megközelítésével⁽¹⁰⁾ összhangban ez a közlemény a meglévő uniós jog hatékony alkalmazásához, végrehajtásához és érvényesítéséhez igyekszik hozzájárulni, és segítséget kíván nyújtani a tagállamok és a nyilvánosság számára az uniós jog hatékony alkalmazásához.

Konkrét célkitűzései a következők:

- a nemzeti hatóságok számára nagyobb jogbiztonság és világosabb iránymutatások nyújtása az irányelvben megfogalmazott kötelezettségek és rugalmassági mechanizmusok vonatkozásában, a terhek és a szabálytalanságok csökkentése érdekében,
- az irányelv rendelkezéseinek hatékonyabb alkalmazása az új és rugalmas munkafeltételekkel összefüggően,
- az irányelvben szereplő meglévő uniós minimumkövetelmények hatékony érvényesítésének lehetővé tétele, és ennél fogva a munkavállalók megfelelőbb védelmének biztosítása a túlórákkal, a nem megfelelő munkaidővel és a túl kevés pihenőidővel összefüggő egészségügyi és biztonsági kockázatokkal szemben, ami minden fél javát szolgálja,
- a 2017. évi értelmező közleményben foglalt, a Bíróság munkaidő-irányelvvel kapcsolatos ítélkezési gyakorlatára vonatkozó átfogó áttekintés relevanciájának megőrzése a közlemény a legújabb ítélkezési gyakorlat figyelembevételével való aktualizálása révén.

A közlemény célja, hogy egyértelműbb jogi feltételeket és jogbiztonságot teremtsen a tagállamok és más érdekelt felek számára a munkaidő-irányelv alkalmazása során, és segítse a nemzeti hatóságokat, a jogászokat és a szociális partnereket annak értelmezésében. Ilyenformán egyetlen egységes dokumentumba foglalja az irányelv rendelkezéseit és a Bíróság azok értelmezésével kapcsolatos ítélkezési gyakorlatát. Megemlíti az irányelv főbb rendelkezéseire vonatkozó ítélkezési gyakorlatot, és egyértelművé teszi a magából az irányelv szövegéből eredő különböző alkalmazási lehetőségeket. A közlemény formátumát tekintve, amennyire csak lehet, az irányelv fejezeteinek és cikkeinek sorrendjét követi. Nem foglalkozik azonban a 17. cikk az orvos gyakornokokról szóló (5) bekezdésével és a jelentésekről, a tengerjáró halászhajókon munkát végző munkavállalókra vonatkozó rendelkezések és a városi menetrendszerű közlekedés munkavállalóira vonatkozó rendelkezések felülvizsgálatáról, valamint a hatályon kívül helyezésről szóló, sorrendben 24., 25., 26. és 27. cikkeivel. Az előbbi az eltérések lejártja miatt került kizárásra, az utóbbiakra pedig a közlemény az eljárási jelleg miatt nem tér ki.

A közlemény emellett a Bizottság több szempontot érintő álláspontját is ismerteti. Ennek során a Bizottság – amennyire lehetséges – a meglévő ítélkezési gyakorlatra hagyatkozik, és figyelembe veszi az uniós jog értelmezéséhez irányadó elveket: így tehát a munkaidő-irányelv szövegét⁽¹¹⁾, háttérét és célkitűzéseit⁽¹²⁾. Azokban az esetekben, amikor ezek az elemek nem vezetnek egyértelmű következtetésre, a Bizottság az *in dubio pro libertate* elvet alkalmazza, hogy iránymutatást nyújtson az irányelv és az irányelvhez kapcsolódó ítélkezési gyakorlat hiányosságait illetően, szem előtt tartva az irányelv célját, vagyis a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását.

⁽¹⁰⁾ A Bizottság közleménye – Uniós jog: jobb eredmények elérése a jobb alkalmazás révén (C(2016) 8600).

⁽¹¹⁾ Az irányelv szövegével kapcsolatban először is megállapítható – ahogyan azt Kokott főtanácsnok a C-484/04 ügyre vonatkozó észrevételeiben elismerte –, hogy: „A munkaidő-irányelv különböző rendelkezéseinek megfogalmazása a különböző nyelvi változatokban, de az egyes nyelvi változatokon belül is meglehetősen különböző”. Mindez azt jelenti, hogy az irányelv rendelkezéseinek vizsgálata során nem elég pusztán az egyetlen nyelvi változat belüli megszüvegezést figyelembe venni, de egyszerre több változat szövegét is elemezni kell ahhoz, hogy a vizsgált rendelkezés szándékolt jelentése megállapítható legyen. Lásd: Kokott főtanácsnok 2006. március 9-i, az Európai Közöségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága ügyre vonatkozó indítványa, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, 62–64. pont.

⁽¹²⁾ Lásd Kokott főtanácsnok 2006. március 9-i, az Európai Közöségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága ügyre vonatkozó indítványa, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, 22. pont.

A Bizottság úgy véli, hogy iránymutatása különösen hasznos lehet a tagállamok számára, hiszen a szerződések őreként felhatalmazással rendelkezik az uniós jog végrehajtásának nyomon követésére, végeredményben pedig az irányelv bármely rendelkezése alapján kötelezettségszegési eljárások indítására, illetve lezárására, ideértve annak azon rendelkezéseit is, amelyekre vonatkozóan a Bíróság még nem hozott ítéletet. Azzal, hogy a Bizottság átlátható módon tájékoztatja a tagállamokat az irányelv egyes tisztázatlan szempontjaival kapcsolatos álláspontjáról, lehetővé teszi, hogy azt a tagállamok a nemzeti jogszabályok megalkotásakor figyelembe vehessék.

A Bizottság ugyanakkor hangsúlyozza, hogy a közlemény nem kötelező erejű, és nem célja új szabályok létrehozása. Az uniós jog végső értelmezése a Bíróság hatásköre, amely a szerződések értelmezése és alkalmazása során biztosítja a törvény betartását. Ezért a Bizottság egyértelműen jelölve, a keretes bekezdésekben fejti ki álláspontját az olyan további szempontokkal kapcsolatban, amelyeknél nincs ítélkezési gyakorlat, illetve az korlátozott.

A Bizottság két dokumentumot terjeszt elő: a jelenlegi értelmező közleményt és az irányelv 24. cikkében előirányzott, végrehajtásról szóló jelentést⁽¹³⁾. Ez utóbbi az irányelv átültetésének aktuális állását elemzi. Együtt ez a két dokumentum lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy biztosíthassák az irányelv jobb végrehajtását, és így hatékonyabban szolgálják a polgárokat, a vállalkozásokat és a hatóságokat.

C. *A fő rendelkezések áttekintése*

Az irányelv tárgyi hatálya minden tevékenységi ágazatra kiterjed, még azokra is, amelyek jellegükből adódóan előre nem látható eseményekkel kapcsolatos szolgáltatásokat nyújtanak, így például a tűzoltóság és a katasztrófavédelem. A Bíróság megállapította, hogy az irányelv alkalmazási köréből való kivétel szigorúan csak kivételes eseményekre vonatkozhat, így például: „a természeti és technológiai katasztrófákra, a merényletekre, a súlyos balesetekre, és az ehhez hasonló más eseményekre”⁽¹⁴⁾.

Ami a munkaidő meghatározását illeti, a Bíróság ítélkezési gyakorlatában konkrét iránymutatást adott azon időszakok minősítésére vonatkozóan, amelyek alatt a munkavállalóknak szükség esetén rendelkezésre kell állniuk munkájuk folytatásához, mint például az ügylet és a készenlét⁽¹⁵⁾. A Bíróság megállapította, hogy az ügyleti időt teljes egészében az irányelv értelmében vett „munkaidőnek” kell tekinteni, amennyiben a munkavállalónak a lakóhelyétől eltérő munkahelyen kell tartózkodnia⁽¹⁶⁾. A „készenlét” teljes időszaka, amikor is a munkavállalónak mindenkor elérhetőnek kell lennie, de nem köteles a munkáltató által meghatározott helyen tartózkodni, „munkaidőnek” minősül, amennyiben a munkáltató által a „készenlét” alatt előírt kötelezettségek objektív és igen jelentős hatást gyakorolnak a munkavállaló azon lehetőségére, hogy szabadon kezelje azt az időt, amely alatt munkájára nincs szükség, és ezáltal annak lehetőségére, hogy ezen időszakot személyes és társadalmi szükségleteire fordítsa⁽¹⁷⁾. Fordított esetben, amennyiben ezek a kötelezettségek nem gyakorolnak ilyen hatást a munkavállaló azon képességére, hogy ezen idő alatt magánügyeivel foglalkozzon, csak a tényleges munkavégzéssel töltött időt kell „munkaidőnek” tekinteni⁽¹⁸⁾.

⁽¹³⁾ A Bizottság jelentése a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv tagállamok általi végrehajtásáról és az azt kísérő dokumentum (COM(2023) 72 final) és az azt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum (SWD(2023) 40 final).

⁽¹⁴⁾ A Bíróság 2005. július 14-i végzése, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg kontra Leiter der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, 54. pont; a Bíróság ítélete, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19, 59. pont.

⁽¹⁵⁾ A Bíróság 2000. október 3-i ítélete, *Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) kontra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, 46–52. pont; a Bíróság 2003. szeptember 9-i ítélete, *Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, 44–71. pont; a Bíróság 2011. március 4-i ítélete, *Grigore*, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, 42–58. pont; a Bíróság 2018. február 21-i ítélete, *Matzak*, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, 53–66. pont; a Bíróság 2021. március 9-i ítélete, *D.J. kontra Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182, 32–56. pont; a Bíróság 2021. március 9-i ítélete, *RJ kontra Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, 33–55. pont; a Bíróság 2021. november 11-i ítélete, *MG kontra Dublin City Council*, C-214/20, ECLI:EU:C:2021:909, 38–47. pont; a Bíróság 2021. szeptember 9-i ítélete, *XR kontra Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.*, C-107/19, ECLI:EU:C:2021:722, 30–43. pont, a szünetek ideje alatt a munkavállalóra vonatkozó készenlét konkrét összefüggésében.

⁽¹⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 48. pont; a Bíróság ítélete, *Jaeger*, C-151/02, 63. pont; a Bíróság ítélete, *Dellas és társai*, C-14/04, 48. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 33. pont; a Bíróság ítélete, *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, 34. pont; a Bíróság ítélete, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, C-107/19, 31. pont.

⁽¹⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Matzak*, C-518/15, 63–66. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 36–37. pont; a Bíróság ítélete, *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, 37–38. pont; a Bíróság ítélete, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, C-107/19, 33–34. pont; a Bíróság ítélete, *Dublin City Council*, C-214/20, 38. pont.

⁽¹⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, 39. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 38. pont és a hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

Fontos, hogy az irányelv 48. cikkében maximalizálja a heti munkaidőt. Amellett, hogy a közlemény hangsúlyozza, hogy minden „munkaidőnek” bele kell férnie ebbe a felső határba, arra is emlékeztet, hogy ez egy átlagérték, amelyet még olyan helyzetekben is legfeljebb 4 hónapos referencia-időszakra kell kiszámítani, amelyeket illetően nem kell eltéréseket alkalmazni.

A fizetett éves szabadsággal kapcsolatban a közlemény ismerteti a Bíróság átfogó ítélkezési gyakorlatát, amely sok különböző szempontot érint, kezdve azzal a kötelezettséggel, hogy az alkalmazottak számára lehetőséget kell biztosítani a fizetett éves szabadság átvételére, ha például betegszabadság miatt nem volt lehetőségük gyakorolni a fizetett éves szabadsághoz való jogukat⁽¹⁹⁾, annak pontosításáig, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése által biztosított éves fizetett szabadság alapelve horizontális és vertikális közvetlen hatállyal is bír, azaz arra a magánszemélyek közötti⁽²⁰⁾, illetve a magánszemélyek és az államhoz tartozó szervek⁽²¹⁾ közötti eljárások során is közvetlenül lehet hivatkozni. Az irányelv által előírt 4 hetes fizetett szabadságon felül a tagállamok által biztosított további éves fizetett többletszabadságokra ugyanakkor a nemzeti jogban meghatározott feltételek vonatkozhatnak⁽²²⁾.

Az irányelv ezenfelül számos eltérést tartalmaz, amelyek teret engednek bizonyos tevékenységek vagy ágazatok konkrét előírásainak figyelembevételére, miközben védik a munkavállalókat a túl hosszú munkaidő és a pihenés hiánya okozta káros hatásokkal szemben. A mennyiségük és a rájuk vonatkozó különböző feltételek miatt az eltérések meglehetősen bonyolult rendszert alkotnak, ezért a közlemény az alkalmazásukhoz kapcsolódó feltételek mellett a vonatkozó rendelkezéseket és az eltéréseket engedélyezhető mértékét is igyekszik pontosítani.

Az önálló munkavállalóknál alkalmazható eltérés például nem vonatkozik automatikusan és nem is korlátozódik csupán az irányadó cikkben felsorolt három munkavállalói kategóriára (üggyezetők vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek); családtag munkavállalók és diplomásokban, illetve vallási közösségekben vallási szertartásokon közreműködő munkavállalók), hanem azt követeli meg, hogy az érintett munkavállalók munkaideje egészében nem mért és/vagy nem előre meghatározott legyen⁽²³⁾, vagy azt maguk a munkavállalók határozhassák meg.

Ezenfelül a 48 órás heti munkaidő-korlátozás egyéni önkéntes túllépését illetően a közlemény emlékeztet arra, hogy azt csak egyéni beleegyezéssel lehet megtenni, amely nem váltható ki szakszervezeti képviselők hozzájárulásával, például kollektív szerződés⁽²⁴⁾ részeként, és a munkavállalót nem csupán az elbocsátással szemben kell védeni, amennyiben nem kívánja a munkaidőt túllépni, vagy azzal már nem ért egyet, hanem minden hátránnyal szemben.

II. AZ IRÁNYELV JOGALAPJA ÉS CÉLJA

Az 1993. évi irányelv az Európai Közösséget létrehozó szerződés 118a. cikkén alapult. Ez lehetővé tette a fokozatos végrehajtáshoz szükséges minimumkövetelmények elfogadását azzal a céllal, hogy „ösztönözze a munkavállalók biztonságának és egészségének javítását, különösen a munkahelyeken”.

Egy, a jogalap használatával kapcsolatos panaszra válaszul a Bíróság megerősítette, hogy az minden olyan fizikai és más jellegű tényezőt felölel, amelyek érinthetik a munkavállalók munkahelyi egészségét és biztonságát, a munkaidő-szervezés bizonyos szempontjait is ideértve. Az irányelvet ezért helyesen fogadták el a jogalapra építve⁽²⁵⁾.

⁽¹⁹⁾ A Bíróság 2009. szeptember 10-i ítélete, *Francisco Vicente Pereda kontra Madrid Movilidad SA*, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, 19. pont.

⁽²⁰⁾ A Bíróság 2018. november 6-i ítélete, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. kontra Tetsuji Shimizu*, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, 73–76. pont.

⁽²¹⁾ A Bíróság 2018. november 6-i ítélete, *Stadt Wuppertal kontra Maria Elisabeth Bauer és Volker Willmeroth kontra Martina Broßonn*, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, ECLI:EU:C:2018:871, 80., 85. és 92. pont.

⁽²²⁾ A Bíróság 2012. január 24-i ítélete, *Maribel Dominguez kontra Centre informatique du Centre Ouest Atlantique és Préfet de la région Centre*, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, 47–49. pont; a Bíróság 2012. május 3-i ítélete, *Georg Neidel kontra Stadt Frankfurt am Main*, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, 34–37. pont; a Bíróság 2019. november 19-i ítélete, *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry kontra Hyvinvointialan liitto ry és Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry kontra Satamaoperaattorit ry*, C-609/17. és C-610/17. sz. egyesített ügyek, ECLI:EU:C:2019:981, 54. pont.

⁽²³⁾ A Bíróság 2006. szeptember 7-i ítélete, *az Európai Közösségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, 20. pont; a Bíróság 2010. október 14-i ítélete, *Union syndicale Solidaires Isère kontra Premier ministre és társai*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, 41. pont.

⁽²⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 74. pont; a Bíróság 2004. október 5-i ítélete, *Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller és Matthias Döbele kontra Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, C-397/01–C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, 80. pont.

⁽²⁵⁾ A Bíróság ítélete 1996. november 12-i ítélete, *Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága kontra az Európai Unió Tanácsa*, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, 15–49. pont; a Bíróság ítélete, *Jaeger*, C-151/02, 93. pont.

Ebből kifolyólag a jelenlegi irányelvet, amely hatályon kívül helyezte és felváltotta az 1993-ast, az Európai Parlament és a Tanács az Európai Közösséget létrehozó szerződés 137. cikkének (2) bekezdése helyébe lépő bekezdés alapján fogadta el ⁽²⁶⁾. Ez lehetővé teszi a minimumkövetelményeket megállapító irányelvek elfogadását azzal a céllal, hogy azok különösképpen ösztönözzék a munkakörnyezet a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében történő javítását.

Az irányelv kibővített hatályának, és annak az arra vonatkozó korábbi rendelkezésnek a kivételével, miszerint a heti pihenőidő „*elvben a vasárnapot is magában foglalja*”, a jelenleg alkalmazandó munkaidő-irányelv rendelkezései lényegében a korábbi, 1993. évi irányelvvel és az azt módosító, 2000/34/EK irányelvvel ⁽²⁷⁾ azonos módon kerültek megszövegezésre ⁽²⁸⁾. Ebből az okból kifolyólag a közleményben bemutatott fejlemények adott esetben figyelembe veszik a korábbi irányelvekben hivatkozott kérdésekre a Bíróság által adott válaszokat. Eltérő rendelkezések hiányában a közleményben feltüntetett rendelkezések ezért a 2003/88/EK irányelv jelenleg alkalmazandó változatának szövegéből származnak. Ahol szükséges, a közlemény hivatkozik a korábbi szövegekre ⁽²⁹⁾.

Jogalapjával összhangban az irányelv célja, amint azt az 1. cikk (1) bekezdése és több preambulumbekezdés ⁽³⁰⁾ is rögzíti, hogy „a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimális biztonsági és egészségügyi követelményeket” állapítson meg.

A Bíróság az irányelv jogalapját és célját tekinti irányadónak az irányelv értelmezéséhez, ezért azokat figyelembe kell venni. Ezenfelül az irányelv (4) preambulumbekezdésével összhangban, amely kimondja, hogy a „munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak”, a Bíróság elutasította a tagállamok által felvetett gazdasági és szervezeti következmények figyelembevételét azt illetően, hogy az ügyleti idő munkaidőnek minősül-e ⁽³¹⁾.

III. AZ IRÁNYELV HATÁLYA

A. Személyi hatály

1. Az irányelv rendelkezéseinek alkalmazása a „munkavállalókra”

Noha az irányelv nem tartalmaz konkrét cikket a személyi hatályra vonatkozóan, rendelkező részében (gyakran „olyan” vagy „minden” munkavállalóként) utal a „munkavállalóra”.

A „munkavállaló” fogalmát azonban nem határozza meg. Az 1993. évi munkaidőirányelv-javaslat kísérő dokumentuma ⁽³²⁾ a 89/391/EGK irányelvben ⁽³³⁾ meghatározott fogalommagyarázat, azaz „a munkáltató által alkalmazott személy, beleértve a gyakornokokat és szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanulókat, de nem beleértve a háztartási alkalmazottakat” alkalmazását javasolta. A Bíróság azonban ezt elutasította, mivel maga a munkaidő-irányelv nem hivatkozik a 89/391/EGK irányelv e rendelkezésére. Szintén kizárta a nemzeti jogszabályokból és/vagy gyakorlatokból származó fogalommeghatározás alkalmazását ⁽³⁴⁾.

⁽²⁶⁾ Jelenleg az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikkének (2) bekezdése.

⁽²⁷⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2000/34/EK irányelve (2000. június 22.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK tanácsi irányelvnek az abból kizárt ágazatok és tevékenységek szabályozása céljából történő módosításáról (HL L 195., 2000.8.1., 41. o.).

⁽²⁸⁾ A Bíróság 2015. szeptember 10-i ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, 22. pont; a Bíróság 2010. november 25-i ítélete, *Günter Fuß kontra Stadt Halle*, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, 32. pont; a Bíróság 2011. március 4-i végzése, *Nicușor Grigore kontra Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București*, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, 39. pont.

⁽²⁹⁾ Ezen értelmező közlemény célja azonban továbbra is a jelenleg alkalmazandó szöveg aktuális verziójának ismertetése, ezért a módosított rendelkezéseket csak abban az esetben vizsgálja, ha azok a fejlemények szempontjából lényegesek. Ez különösen igaz a szokásosan vasárnapra eső heti pihenőnapról szóló rendelkezésre és a szállítási ágazatok irányelv hatálya alól történő kivonására, amely már nem áll fenn.

⁽³⁰⁾ Lásd különösen a (2) és (4) preambulumbekezdést.

⁽³¹⁾ A Bíróság ítélete, *Jaeger*, C-151/02, 66–67. pont.

⁽³²⁾ Indokolás a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatához, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295, 3. o.

⁽³³⁾ A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (HL L 183., 1989.6.29., 1.o.).

⁽³⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, 27. pont.

Ezzel szemben a Bíróság azt állapította meg, hogy ezt a fogalmat nem lehet az egyes tagállami jogok szerint eltérően értelmezni, mivel e fogalom önálló európai uniós jelentéstartalommal rendelkezik. Úgy vélte, hogy a munkavállaló fogalmát nem lehet megszorító módon értelmezni ⁽³⁵⁾, és megállapította, hogy azt „olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek – figyelembe véve az érintett személyek jogait és kötelezéseit – a munkaviszonyt jellemzik. Márpedig a munkaviszony alapvető jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt díjazás ellenében szolgáltatást nyújt” ⁽³⁶⁾. A Bíróság így a „munkavállaló” fogalmának értelmezését a munkaidő-irányelv alkalmazásában összekapcsolta a „munkavállaló” az ítélezési gyakorlat által a munkavállalók a Szerződés 45. cikkében rögzített szabad mozgásával összefüggésében megállapított meghatározásával.

A Bíróság szerint a „munkavállaló fogalmára tekintettel történő meghatározás – amelynek elvégzése a nemzeti bíróság feladata – keretében a nemzeti bíróságnak objektív kritériumokra kell támaszkodnia, és az előtte folyó ügy valamennyi körülményét összességében kell értékelnie mind az érintett tevékenység, mind a munkaviszony jellegére vonatkozóan” ⁽³⁷⁾.

A Bíróság ugyanakkor iránymutatást tett közzé e kritériumok alkalmazására vonatkozóan, és megállapította, hogy az uniós jog értelmében vett „munkavállalói” kategória független a nemzeti jog szerintitől ⁽³⁸⁾. Kimondta például, hogy a közjogi intézmények alkalmazottai, függetlenül a köztisztviselői jogállástól, „munkavállalónak” minősülnek ⁽³⁹⁾. Ezenfelül azt is megállapította, hogy a határozott időre szóló munkaszerződés alapján alkalmazott, a nemzeti munka törvénykönyve bizonyos rendelkezéseinek hatályán kívül eső alkalmi és idegymunkát végző alkalmazottak a „munkavállaló” fogalmának hatálya alá tartoznak ⁽⁴⁰⁾. Egy másik ítéletben kimondta, hogy a munkavállaló fogalmi hatálya alá tartozhatnak a munkaterápiás központba felvett személyek, függetlenül az ilyen személyek termelékenységű szintjétől, illetve hogy honnan származnak a díjazás anyagi eszközei, vagy hogy a díjazás mértéke mérsékelte ⁽⁴¹⁾.

A munkaidő-irányelv alkalmazhatósága szempontjából nem a személy nemzeti jog szerinti jogállása dönt. A Matzak-ügyben például a Bíróság az irányelv értelmében vett „munkavállalónak” minősített egy önkéntes tűzoltót a belga jog szerint ⁽⁴²⁾. Az alkalmazhatóság ehelyett annak függvénye, hogy az érintett személy „munkavállalónak” minősül-e a „munkavállaló” uniós joggyakorlat szerinti meghatározása alapján. Mindez pedig a munkavállaló konkrét munkaviszonyának szempontjain múlik, különösen azon, hogy az adott személy egy másik személy irányítása és ellenőrzése alatt, díjazás ellenében tényleges és valós munkát végez-e.

Ez azt jelenti, hogy a nemzeti jog értelmében „önálló vállalkozónak” minősülő egyes személyek „munkavállalónak” minősülhetnek a Bíróság szerint a munkaidő-irányelv rendelkezéseinek alkalmazásában ⁽⁴³⁾. A Bíróság kimondta, hogy „a nemzeti jog szerint »szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozónak« minősülés nem zárja ki, hogy az uniós jog értelmében az adott személy »munkavállalónak« minősüljön, ha önállósága csak látszólagos, és így valójában egy munkaviszonyt leplez” ⁽⁴⁴⁾. A Bíróság az alábbi elemeket határozta meg a „munkavállalói” jogállás lehetséges mutatóiként: az adott személy a munkáltatója irányítása alatt dolgozik, különösen a munkavégzése idejének, helyének és tartalmának meghatározását tekintetében ⁽⁴⁵⁾, nem osztozik e munkáltató kereskedelmi kockázataiban ⁽⁴⁶⁾, és a munkaviszony időtartama alatt az említett munkáltató vállalkozásának a részét képezi ⁽⁴⁷⁾. Ezzel szemben az elvégzendő munka és feladatok típusának

⁽³⁵⁾ A Bíróság 2011. április 7-i végzése, Dieter May kontra AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, 21. pont.

⁽³⁶⁾ A Bíróság ítélete, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, 28. pont; a Bíróság 2018. november 20-i ítélete, Sindicatul Familia Constanța és társai kontra Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926, 41. pont; a Bíróság 2020. július 16-i ítélete, UX kontra Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, 90. és 94. pont; a Bíróság ítélete, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, 49. pont.

⁽³⁷⁾ A Bíróság ítélete, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, 29. pont; a Bíróság ítélete, Governo della Repubblica italiana, C-658/18, 91. pont.

⁽³⁸⁾ A Bíróság ítélete, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, 30. pont.

⁽³⁹⁾ A Bíróság végzése, May, C-519/09, 25–26. pont.

⁽⁴⁰⁾ A Bíróság ítélete, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, 30–32. pont.

⁽⁴¹⁾ A Bíróság 2015. március 26-i ítélete, Gérard Fenoll kontra Centre d'aide par le travail „La Jouvene” és Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, 29–41. pont.

⁽⁴²⁾ A Bíróság ítélete, Matzak, C-518/15, 45. pont.

⁽⁴³⁾ Lásd mutatis mutandis: a Bíróság 2014. december 4-i ítélete, FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, 35–37. pont.

⁽⁴⁴⁾ A Bíróság ítélete, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, 35. pont.

⁽⁴⁵⁾ A Bíróság 2004. január 13-i ítélete, Debra Allonby kontra Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, 72. pont.

⁽⁴⁶⁾ A Bíróság 1989. december 14-i ítélete, The Queen kontra Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, 36. pont.

⁽⁴⁷⁾ A Bíróság 1999. szeptember 16-i ítélete, Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV és Adia Interim NV elleni büntetőeljárás, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, 26. pont.

és elvégzési módjának, valamint a munkavégzés idejének és helyének megválasztása, illetve a saját személyzet felvételének nagyobb szabadsága olyan jellemzők, amelyek tipikusan a független szolgáltató feladataihoz kapcsolódnak ⁽⁴⁸⁾.

A Bíróság kimondta, hogy annak meghatározásához, hogy valamely „önálló vállalkozó” „munkavállalónak” minősül-e, meg kell vizsgálni, hogy „egyrészt e személy függetlensége nem tűnik fiktívnek, másrészt pedig nem lehet megállapítani az említett személy és feltételezett munkáltatója közötti alárendeltségi viszony fennállását” ⁽⁴⁹⁾.

Ugyanez a fentiekben ismertetett kritériumokon alapuló értékelés azt eredményezheti, hogy bármilyen szerződéses jogviszonnyal rendelkező egyén „munkavállalónak” minősülhet, és ilyen módon a munkaidő-irányelv hatálya alá tartozhat.

2. Az irányelv alkalmazása egyidejű szerződések esetén

A munkaidő-irányelv minimumkövetelményeket határoz meg a „munkavállalók” számára. Nem mondja ki azonban kifejezetten, hogy rendelkezései az egy vagy több munkáltatóval kötött egyidejű munkaszerződések tekintetében állapítanak-e meg abszolút határértékeket, vagy azok minden munkaviszonyra külön-külön vonatkoznak.

A Bíróság egyértelműsítette, hogy ha egy munkavállaló ugyanazon munkáltatóval több munkaszerződést kötött, a minimális napi pihenőidő e szerződések összességére alkalmazandó, nem pedig külön-külön minden egyes említett szerződésre ⁽⁵⁰⁾.

A Bíróságnak azonban még nem kellett állást foglalnia olyan munkavállalókat érintő ügyben, akik különböző munkáltatókkal kötöttek több munkaszerződést.

A korábbi jelentésekben foglaltakhoz hasonlóan ⁽⁵¹⁾ a Bizottság úgy véli, hogy az irányelvnek a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítására irányuló célkitűzését figyelembe véve az átlagos heti munkaidőre és a napi, illetve heti pihenőidőre vonatkozó határértékeket – amennyire lehetséges – munkavállalónként kell alkalmazni. Tekintettel arra, hogy biztosítani kell a munkaidő-irányelv egészségvédelmi és biztonsági célkitűzésének teljes körű érvényesülését, a tagállami jogszabályokban gondoskodni kell a nyomon követés és végrehajtás megfelelő mechanizmusairól.

Az irányelv fentiekben ismertetett hatályával összhangban az is megállapítható, hogy az nem alkalmazandó olyan jogviszonyok esetében, amikor az érintett személy nem minősül uniós jog szerinti „munkavállalónak”. Így tehát a „munkavállalónak” nem minősülő „önkéntesek” és „önálló vállalkozók” munkaideje nem tartozik az irányelv hatálya alá.

⁽⁴⁸⁾ A Bíróság 2020. április 22-i végzése, *B kontra Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288, 32. pont.

⁽⁴⁹⁾ A Bíróság végzése, *Yodel*, C-692/19, 45. pont.

⁽⁵⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Academia de Studii Economice din București*, C-585/19.

⁽⁵¹⁾ A Bizottság jelentése a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv végrehajtásának állapotáról, COM(2000) 787 végleges; A Bizottság jelentése a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv tagállamok általi végrehajtásáról és az azt kísérő dokumentum, COM(2010) 802 final és SEC(2010) 1611 végleges; A Bizottság jelentése a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/38/EK irányelv tagállamok általi végrehajtásáról és az azt kísérő dokumentum, COM(2017) 254 final és SWD(2017) 204 final.

B. Tárgyi hatály – az érintett ágazatok

1. Alapelv: az irányelvet minden ágazatra alkalmazni kell

A munkaidő-irányelv 1. cikke előírja, hogy:

„[...] (3) Ezen irányelv 14., 17., 18. és 19. cikkének sérelme nélkül, ezt az irányelvet kell alkalmazni a 89/391/EGK irányelv 2. cikke szerinti valamennyi köz- és magán-tevékenységi ágazatban [...]”.

A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK irányelv említett 2. cikke előírja, hogy:

„(1) Ez az irányelv minden köz- és magán-tevékenységi ágazatra alkalmazandó (ipari, mezőgazdasági, kereskedelmi, közigazgatási, szolgáltatási, oktatási, kulturális, szabadidős stb.).

(2) Ez az irányelv nem alkalmazható ott, ahol az egyes különleges közszolgálati tevékenységekre – mint amilyen a fegyveres erők vagy a rendőrség – vagy a polgári védelmi szolgálatok egyes különleges tevékenységeire jellemző sajátosságok szükségszerűen ellentétben állnak vele.

Ebben az esetben a munkavállalók biztonságát és egészségvédelmét a lehető legmesszebbmenőkig biztosítani kell ezen irányelv céljainak figyelembevételével”.

A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatával összhangban, amely szem előtt tartja az irányelv azon célkitűzését, hogy ösztönözze a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását, valamint a 89/391/EGK irányelv 2. cikke (1) bekezdésének szövegét, a munkaidő-irányelv hatályát tágan kell értelmezni ⁽⁵²⁾.

Következésképpen a 89/391/EGK irányelv 2. cikkének (2) bekezdésében említett hatály alóli kivételt megszorítóan ⁽⁵³⁾ és „úgy kell értelmezni, hogy annak alkalmazási köre arra korlátozódik, ami feltétlenül szükséges azon érdekek védelme szempontjából, amelyeknek védelmét a kivétel a tagállamok számára lehetővé teszi” ⁽⁵⁴⁾.

A Bíróság lényegében megállapította, hogy az említett kivétel nem alkalmazható a tevékenységi ágazatokra teljes egészükben véve. Célja csupán „azon szolgálatok rendes működésének biztosítása [...], amelyek nélkülözhetetlenek a biztonság, az egészség és a közrend védelméhez különösen súlyos és sokakat érintő körülmények esetében – mint például katasztrófák –, mely szolgálatokat különösen az jellemzi, hogy a munkavállalók biztonsága és/vagy egészsége jelentős veszélynek lehet kitéve, és a beavatkozó egységekben, illetve az ilyen munkavállalók munkaidejének tervezése lehetetlen” ⁽⁵⁵⁾.

A Bíróság megállapította, hogy habár egyes szolgálatok kötelesek azon események elhárítására, amelyek jellegüknél fogva nem előre láthatóak, a szokásos körülmények között ahhoz kapcsolódó tevékenységek, amelyek egyebekben pontosan megfelelnek a szolgálatra bízott feladatoknak, beleértve a biztonságot és az egészséget fenyegető veszélyek megakadályozását, csakúgy, mint a személyzet munkaidejét, előre tervezhetőek ⁽⁵⁶⁾.

⁽⁵²⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 34. pont; a Bíróság ítélete, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, 22. pont.

⁽⁵³⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 35. pont; a Bíróság 2001. július 3-i végzése, *Confederación Intersindical Galega (CIG) kontra Servicio Galego de Saude (SERGAS)*, C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, 29. pont; a Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 52. pont; a Bíróság ítélete, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, 42. pont; a Bíróság 2006. január 12-i ítélete, *az Európai Községek Bizottsága kontra Spanyol Királyság*, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, 22. pont; a Bíróság ítélete, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, 24. pont; a Bíróság 2020. április 30-i ítélete, *UO kontra Készenléti Rendőrség*, C-211/19, ECLI:EU:C:2020:344, 32. pont; a Bíróság ítélete, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19, 55. és 65. pont.

⁽⁵⁴⁾ A Bíróság végzése, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, 44. pont; a Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 54. pont; a Bíróság ítélete, *Bizottság kontra Spanyolország*, C-132/04, 23. pont; a Bíróság ítélete, *Készenléti Rendőrség*, C-211/19, 32. pont; a Bíróság ítélete, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19, 55. pont.

⁽⁵⁵⁾ A Bíróság végzése, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, 45. pont; a Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 55. pont.

⁽⁵⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 57. pont; a Bíróság ítélete, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, 46. pont.

Ebből kifolyólag a hatály alóli kivétel nem attól függ, hogy a munkavállalók a 89/391/EGK irányelvben említett ágazatokban dolgoznak-e. Sokkal inkább az említett ágazatokban dolgozó alkalmazottak által elvégzett egyéni feladatok konkrét jellegén múlik. Tekintettel arra, hogy hatékony védelmet kell biztosítani a közösség számára, az ilyen feladatok indokolják az irányelvben előírt szabályok alóli kivétel alkalmazását.

A munkaidő-irányelv ezért a fegyveres erők, a rendőrség, illetve a katasztrófavédelmi szolgálatok tevékenységeire is alkalmazandó. Szintén alkalmazandó az egyéb, konkrét közszolgálati tevékenységekre is, amennyiben azok rendes körülmények között zajlanak.

Ítélezési gyakorlatában a Bíróság kimondta, hogy az irányelvet alkalmazni kell az alapellátást nyújtó orvoscsoportokra és az egészségügyi alapellátást nyújtó csoportokban dolgozó orvosi és ápolói személyzetre is ⁽⁵⁷⁾. Szintén kimondta, hogy más, vészhelyzetben hívható szolgálatokra, így például az alapellátást nyújtó csoportokban és más, nem vészhelyzeti ellátást nyújtó szolgálatoknál dolgozó orvosi és ápolói személyzetre ⁽⁵⁸⁾, a sürgősségi orvosi ellátásban dolgozó munkavállalókra ⁽⁵⁹⁾, az állami tűzoltóság ⁽⁶⁰⁾ és a városi rendőrség ⁽⁶¹⁾ beavatkozó erőire, valamint a közigazgatásban dolgozó polgári állományra is alkalmazandó, amennyiben feladataikat rendes körülmények között látják el ⁽⁶²⁾. Az irányelvet továbbá a fegyveres erők tagjaira is alkalmazni kell ⁽⁶³⁾.

2. Eltérések: egyes közszolgálati tevékenységek kizárása

Léteznek azonban az irányelv hatályán kívül eső kivételek, és a Bíróság pontosításokat is megfogalmazott e tekintetben ⁽⁶⁴⁾. Értelmezése a 89/391/EGK irányelv 2. cikkének (2) bekezdésén alapul, amely rögzíti, hogy „az irányelv nem alkalmazható ott, ahol az egyes különleges közszolgálati tevékenységekre – mint amilyen a fegyveres erők vagy a rendőrség – [...] jellemző sajátosságok szükségszerűen ellentétben állnak vele”.

A „közszolgálat” kifejezést illetően a Bíróság ítélezési gyakorlata rögzíti, hogy az nem kizárólag azokra „az ágazatokra vonatkozik, amelyekben belül a munkavállalók szervezetenként az államhoz vagy más állami hatósághoz kötődnek, hanem az olyan ágazatokra is, amelyekben a munkavállalók tevékenységüket olyan magánszemély megbízásából végzik, aki az állami hatóságok felügyelete alatt az alapvető állami funkciók körébe tartozó közérdeklű feladatot lát el” ⁽⁶⁵⁾.

A Bíróság ugyanakkor megállapította, hogy a 89/391/EGK irányelv 2. cikkének (2) bekezdése csak meghatározott feladatok kizárását teszi lehetővé, de teljes tevékenységi ágazatokét nem ⁽⁶⁶⁾.

A Bíróság megállapította, hogy ahhoz, hogy a 89/391/EGK irányelv hatálya alól ki lehessen zárni adott különleges közszolgálati tevékenységeket, azoknak olyan jellemzőkkel kell rendelkezniük, hogy jellegükkel szükségszerűen ellentétben álljon a munkaidőnek a 2003/88 irányelvben előírtak tiszteletben tartásával történő tervezése ⁽⁶⁷⁾. Ez különösen akkor áll fenn, ha a tevékenységek kizárólag folyamatosan és ugyanazon munkavállalók által folytathatók, anélkül, hogy lehetséges volna egy rotációs rendszer bevezetése ⁽⁶⁸⁾.

A Bizottság egyértelművé tette, hogy a 89/391/EGK irányelv 2. cikke (2) bekezdése alóli kivétel „csak olyan rendkívüli események esetében megengedett, amelyek során a népességnek a súlyos kollektív veszélyhelyzetben történő védelmére irányuló intézkedések megfelelő végrehajtása megköveteli, hogy az ilyen események elhárítására köteles személyzet az ezen intézkedések által követett célnak abszolút prioritást biztosítson annak érdekében, hogy e célt elérhessék” ⁽⁶⁹⁾.

⁽⁵⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 41. pont.

⁽⁵⁸⁾ A Bíróság ítélete, *ClG*, C-241/99, 30. pont.

⁽⁵⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 63. pont.

⁽⁶⁰⁾ A Bíróság végzése, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, 52. pont; a Bíróság ítélete, *Fuß*, C-429/09, 57. pont.

⁽⁶¹⁾ A Bíróság 2010. október 21-i ítélete, *Antonino Accardo és társai kontra Comune di Torino*, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, 39. pont.

⁽⁶²⁾ A Bíróság ítélete, *Bizottság kontra Spanyol Királyság*, C-132/04, 25–38. pont.

⁽⁶³⁾ A Bíróság ítélete, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19, 63–64. és 68. pont.

⁽⁶⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek; a Bíróság végzése, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04; a Bíróság ítélete, *Bizottság kontra Spanyolország*; C-132/04; a Bíróság ítélete, *Sindicatul Familia Constanța és társai*, C-147/17; a Bíróság ítélete, *Készenléti Rendőrség*, C-211/19.

⁽⁶⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Sindicatul Familia Constanța és társai*, C-147/17, 56. pont.

⁽⁶⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Sindicatul Familia Constanța és társai*, C-147/17, 55. pont; a Bíróság ítélete, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19, 56. pont.

⁽⁶⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 55. pont; a Bíróság ítélete, *Sindicatul Familia Constanța és társai*, C-147/17, 68. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-211/19, 43. pont; a Bíróság ítélete, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19, 60. pont.

⁽⁶⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Sindicatul Familia Constanța és társai*, C-147/17, 70–74. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-211/19, 44. pont; a Bíróság ítélete, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19, 61. pont.

⁽⁶⁹⁾ A Bíróság végzése, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, 53. pont; a Bíróság ítélete, *Bizottság kontra Spanyolország*, C-132/04, 26. pont.

Ez vonatkozik „a természeti és technológiai katasztrófákra, a merényletekre, a súlyos balesetekre, és az ehhez hasonló más eseményekre, amelyeknek súlyossága és kiterjedése olyan intézkedéseket követel, melyek a közösség életének, egészségének és biztonságának védelme érdekében elengedhetetlenek, és melyeknek megfelelő végrehajtása kétségesse válna, ha a 89/391/EGK és a 93/104/EK irányelv [a munkaidő-irányelv] valamennyi előírását figyelembe kellene venni” ⁽⁷⁰⁾.

Ugyanakkor azok a tevékenységek, amelyeket a biztonsági és mentési szolgálatok szokásos körülmények között gyakorolnak, a 89/391/EGK irányelv hatálya alá tartoznak ⁽⁷¹⁾. A Bíróság megállapította, hogy a tűzoltóság helyszíni beavatkozó erői által végzett tevékenységek ⁽⁷²⁾, valamint a sebesültek vagy betegek sürgősségi ellátását végző ápolók tevékenységei ⁽⁷³⁾ előre megszervezhetők, beleértve a személyzet időbeosztását, valamint a biztonsági és/vagy egészségügyi kockázatok megelőzését. A nemzeti bíróság feladata annak értékelése, hogy a schengeni külső határok őrzését végző rendőri erők tevékenysége rendelkezik-e ilyen sajátos jellemzőkkel, illetve hogy a személyek határokon való beáramlása megakadályozta-e, hogy e határok őrzését szokásos körülmények között lássák el ⁽⁷⁴⁾.

A Bíróság eddig csak azon, az állam alkalmazásában álló nevelőszülők esetében állapította meg kifejezetten, hogy a különleges közszolgálati tevékenységekre vonatkozóan az irányelv hatálya alól való kizárás alkalmazandó, akik olyan gyermekek nevelését és gondozását biztosítják, akiknek szüleitől megvonták a felügyeletet. Megállapította, hogy a tevékenység nevelőszülők általi folyamatos biztosítására – beleértve a heti pihenőnapokat, az ünnepnapokat, a munkaszüneti napokat és az éves szabadságot is – vonatkozó jellemző sajátosságok szigorúan ellentétben állnak az irányelv rájuk való alkalmazásával ⁽⁷⁵⁾.

A Bíróság mindenesetre előírja – még ha az irányelvet nem is kivételes helyzetekben alkalmazzák – „az illetékes hatóságok számára, hogy a munkavállalók biztonságát és egészségvédelmét »a lehető legmesszebbmenőig« biztosítsák” ⁽⁷⁶⁾.

3. Eltérések: a fegyveres erők tagjainak tevékenysége

A fegyveres erők tagjainak tevékenységét illetően a Bíróság a Ministrstvo za obrambo ügyben hozott ⁽⁷⁷⁾ ítéletében kimondta, hogy az egy katona által végzett ügyeleti tevékenység nem tartozik az irányelv hatálya alá ⁽⁷⁸⁾:

- ha e tevékenységre katona alapkiképzés, műveleti gyakorlat – ideértve a sorkatonai szolgálatot is – vagy a tulajdonképpeni katonai művelet keretében kerül sor, függetlenül attól, hogy a fegyveres erőket állandó vagy alkalmi jelleggel vetik-e be a tagállam határain belül vagy azokon kívül,
- ha a tevékenység olyannyira sajátos tevékenységnek minősül, hogy nem teszi lehetővé az említett irányelv követelményeinek megfelelő munkaerő-rotációs rendszer alkalmazását,
- ha az említett irányelv alkalmazására, mivel az rotációs vagy munkaidő-tervezési rendszer bevezetésére kötelezne, csak a tulajdonképpeni katonai műveletek megfelelő teljesítésének rovására kerülhetne sor, és
- ha tevékenységet olyan rendkívüli események keretében végzik, amelyek súlya és terjedelme a közösség életének, egészségének és biztonságának védelméhez elengedhetetlen intézkedések elfogadását teszi szükségessé, és amelyek megfelelő végrehajtását veszélyeztetné, ha az említett irányelvben foglalt valamennyi szabályt tiszteletben kellene tartani.

A Bíróság azonban hangsúlyozta, hogy egyes olyan tevékenységek, amelyeket a fegyveres erők tagjai végeznek, például az adminisztratív, karbantartási, javítási, egészségügyi, illetve a rendfenntartáshoz vagy a bűnüldözéshez kapcsolódó tevékenységek, nem zárhatók ki teljes egészében az irányelv hatálya alól ⁽⁷⁹⁾.

⁽⁷⁰⁾ A Bíróság végzése, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, 54. pont; a Bíróság ítélete, *Bizottság kontra Spanyolország*, C-132/04, 27. pont.

⁽⁷¹⁾ A Bíróság végzése, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, 51. pont.

⁽⁷²⁾ A Bíróság végzése, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, 52. pont.

⁽⁷³⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 56. és 57. pont.

⁽⁷⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Készenléti Rendőrség*, C-211/19, 44. és 47. pont.

⁽⁷⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Sindicatul Familia Constanța és társai*, C-147/17, 76. pont.

⁽⁷⁶⁾ A Bíróság végzése, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, 56. pont; a Bíróság ítélete, *Bizottság kontra Spanyolország*, C-132/04, 28. pont; a Bíróság ítélete, *Sindicatul Familia Constanța és társai*, C-147/17, 78. pont; a Bíróság ítélete, *Készenléti Rendőrség*, C-211/19, 51. pont.

⁽⁷⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19.

⁽⁷⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19, 88. pont.

⁽⁷⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19, 69. pont.

A Bíróság az irányelv az EUSZ 4. cikke (2) bekezdésének fényében értelmezett 1. cikkének (3) bekezdésére támaszkodott. Ez utóbbi rendelkezés értelmében „az Unió tiszteletben tartja [...] az alapvető állami funkciókat, köztük az állam területi integritásának biztosítását, a közrend fenntartását és a nemzeti biztonság védelmét”. Ugyanezen rendelkezés azt is rögzíti, hogy a nemzeti biztonság az egyes tagállamok kizárólagos feladata marad. A Bíróság rámutatott arra is, hogy a tagállamok fegyveres erőinek fő feladatai, úgymint a területi integritás megőrzése és a nemzeti biztonság védelme, kifejezetten szerepelnek az alapvető állami funkciók sorában ⁽⁸⁰⁾. Bár a katonák munkaidejének szervezése nem vonható ki teljes egészében az uniós jog hatálya alól, az EUSZ 4. cikkének (2) bekezdése megköveteli, hogy az uniós jog munkaidő-szervezésre vonatkozó szabályainak katonákra történő alkalmazása ne akadályozza ezen alapvető funkciók megfelelő ellátását. Ezenfelül az uniós jognak megfelelően figyelembe kell vennie azokat a sajátosságokat, amelyekkel az egyes tagállamok fegyveres erőik működését felruházzák, függetlenül attól, hogy e sajátosságok – többek között – az adott tagállam különleges nemzetközi kötelezettségeiből, azon konfliktusokból, illetve fenyegetésekből, amelyekkel szembesül, vagy pedig a geopolitikai környezetéből erednek ⁽⁸¹⁾.

4. Tengerészek

Az irányelv 1. cikkének (3) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„[...] Ezen irányelv 2. cikke (8) bekezdésének sérelme nélkül, ezt az irányelvet nem kell alkalmazni az 1999/63/EK irányelv szerinti tengerészekre. [...]”.

Ugyanakkor ez a rendelkezés azt jelenti, hogy a munkaidő-irányelvet alkalmazni kell azokra a tengerészekre, akik nem estnek a 2009/13/EK irányelvvel ⁽⁸²⁾ módosított 1999/63/EK irányelv ⁽⁸³⁾ hatálya alá.

Az 1999/63/EK irányelv minimumszabályokat határoz meg a tengerészek munkaidejére vonatkozóan. Ezen irányelv mellékletének 1. szakasza szerint az „a tagállamok bármelyikének területén lajstromozott, akár állami, akár magántulajdonban lévő, rendszerint kereskedelmi tengerészeti tevékenységet végző tengerjáró hajó fedélzetén szolgálatot teljesítő tengerészekre vonatkozik”, és a tengerészek jelentését a 2. szakaszban határozza meg, miszerint tengerész „minden olyan személy, aki bármilyen beosztásban e megállapodás hatálya alá eső tengerjáró hajó fedélzetén szolgálatot teljesít vagy a hajóra szerződött”.

Következésképpen a rendszerint nem „kereskedelmi tengerészeti tevékenységet végző” tengerjáró hajó fedélzetén szolgálatot teljesítő munkavállalók nem tartoznak az 1999/63/EK irányelv hatálya alá. Az 1. cikk (3) bekezdés fentiekben ismertetett szövege alapján a Bizottság úgy véli, hogy az ilyen munkavállalók a munkaidő-irányelv hatálya alá tartoznak.

5. Egyéb, egyedi jogszabályok hatálya alá tartozó ágazatok és munkavállalók

Az irányelv 14. cikke többek között a következőképpen rendelkezik:

„Ezt az irányelvet nem kell alkalmazni, ha egyéb közösségi szabályok a munkaidő szervezésére vonatkozóan különös követelményeket tartalmaznak bizonyos foglalkozásokkal vagy szakmai tevékenységekkel kapcsolatosan”.

A hatályos uniós eszközök alapján a munkaidő-irányelv nem alkalmazandó olyan esetekben, amelyekre egyedibb szabályok vonatkoznak. Ez az eset áll fenn az alábbiaknál:

— Fiatal munkavállalók

A Tanács 94/33/EK irányelve (1994. június 22.) a fiatal személyek munkahelyi védelméről ⁽⁸⁴⁾.

⁽⁸⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19, 37. pont.

⁽⁸¹⁾ A Bíróság ítélete, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19, 43. és 44. pont.

⁽⁸²⁾ A Tanács 2009/13/EK irányelve (2009. február 16.) az Európai Közösség Hajótulajdonosainak Szövetsége (ECSA) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) között létrejött, a 2006. évi tengerészeti munkaügyi egyezmény alapján kötött megállapodás végrehajtásáról, valamint az 1999/63/EK irányelv módosításáról (HL L 124., 2009.5.20., 30. o.).

⁽⁸³⁾ A Tanács 1999/63/EK irányelve (1999. június 21.) az Európai Közösség Hajótulajdonosainak Egyesülete (ECSA) és az Európai Unió Szállítási Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége (FST) között a tengerészek munkaidejének szervezésére vonatkozóan kötött megállapodásról (HL L 167., 1999.7.2., 33. o.).

⁽⁸⁴⁾ HL L 216., 1994.8.20., 12. o.

— *Polgári repülés*

A Tanács 2000/79/EK irányelve (2000. november 27.) az Európai Légitársaságok Szövetsége (AEA), az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF), az Európai Közforgalmi Pilóták Szövetsége (ECA), az Európai Regionális Légitársaságok Szövetsége (ERA) és a Légiszállítók Nemzetközi Szövetsége (IACA) által kötött, a polgári repülésben dolgozó utazó munkavállalók munkaidejének szervezéséről szóló európai megállapodásról ⁽⁸⁵⁾.

— *Közúti szállítás*

Az Európai Parlament és a Tanács 2002/15/EK irányelve (2002. március 11.) a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről ⁽⁸⁶⁾ és az Európai Parlament és a Tanács 561/2006/EK rendelete (2006. március 15.) a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról, a 3821/85/EGK és a 2135/98/EK tanácsi rendelet módosításáról, valamint a 3820/85/EGK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről ⁽⁸⁷⁾.

— *Határokon átnyúló vasút*

A Tanács 2005/47/EK irányelve (2005. július 18.) az Európai Vasúti Közösség (CER) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) között létrejött, a vasúti szektorban a határokon átnyúló interoperábilis szolgáltatásokat ellátó utazó munkavállalók alkalmazási feltételeinek egyes szempontjairól szóló megállapodásról ⁽⁸⁸⁾.

— *Belvízi hajózás*

A Tanács 2014/112/EU irányelve (2014. december 19.) az Európai Hajózási Szövetség (EBU), az Európai Hajósok Szervezete (ESO) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) által kötött, a munkaidő-szervezés egyes szempontjainak a belvízi hajózási ágazaton belüli szabályozásáról szóló európai megállapodás végrehajtásáról ⁽⁸⁹⁾.

— *Halászati ágazatban végzett munka*

A Tanács (EU) 2017/159 irányelve (2016. december 19.) az Európai Unió Mezőgazdasági Szövetkezeiteinek Általános Szövetsége (COGECA), az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) és az Európai Unió Halászati Vállalkozások Nemzeti Szervezeteinek Szövetsége (Europêche) között 2012. május 21-én megkötött, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2007. évi, a halászati ágazat munkafeltételeiről szóló egyezményének végrehajtásáról szóló megállapodás végrehajtásáról ⁽⁹⁰⁾.

Csakúgy, mint a tengerészek esetében, ezeken a területeken is elengedhetetlen az említett irányelvek pontos hatályának figyelembevétele, mivel még az érintett ágazatok esetében is előfordulhat, hogy bizonyos munkavállalók kikerülnek az adott hatály alól, így rájuk az általános munkaidő-irányelv rendelkezései lesznek érvényesek ⁽⁹¹⁾.

C. *A rendelkezések alkalmazási köre*

1. *Mire és (mire nem) vonatkozik az irányelv?*

A munkaidő-irányelv 1. cikkének (2) bekezdése szerint az irányelvet a következőkre kell alkalmazni:

„[...] a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében; és

»[...] b) az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében.«

⁽⁸⁵⁾ HL L 302., 2000.12.1., 57. o.

⁽⁸⁶⁾ HL L 80., 2002.3.23., 35. o.

⁽⁸⁷⁾ HL L 102., 2006.4.11., 1. o.

⁽⁸⁸⁾ HL L 195., 2005.7.27., 15. o.

⁽⁸⁹⁾ HL L 367., 2014.12.23., 86. o.

⁽⁹⁰⁾ HL L 25., 2017.1.31., 12. o.

⁽⁹¹⁾ Ilyen például a vasúti ágazatban a nem határokon átnyúló interoperábilis szolgáltatásokat ellátó vasúti munkavállalók helyzete, akik nem tartoznak a 2005/47/EK tanácsi irányelv hatálya alá. Ez a helyzet áll fenn egyúttal azon közúti fuvarozásban dolgozó utazó munkavállalók esetében is, akik 50 kilométert meg nem haladó menetrend szerinti személyszállítást végző járműveket üzemeltetnek, és így nem tartoznak a 2002/15/EK irányelv hatálya alá.

Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a munkavállalók „törvényes” munkaideje, azaz a munkahét azon, jogszabályban meghatározott időtartama, amelyet túllépve a munkáltatóknak gyakran túlóradíjat kell fizetniük a munkavállalók számára, nem tartozik az irányelv hatálya alá, és annak szabályozása a tagállam hatáskörébe tartozik azzal a feltétellel, hogy tiszteltben kell tartaniuk az irányelv 6. cikkében meghatározott, átlagos heti munkaidőre vonatkozó felső határt (lásd a VI. fejezetet).

A munkaidő-irányelv ezenfelül az ellentételezés kérdésével sem foglalkozik, így nem tér ki a bérszintekre, a díjazási módszerekre és a különböző díjazási rátákra, amelyek nemzeti szinten határozhatók meg ⁽⁹²⁾. A Bíróság megállapította, hogy ez mind a célból, mind az irányelv rendelkezéseinek szövegéből egyértelműen kiderül. Ez az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikke (5) bekezdéséből is egyértelműen következik ⁽⁹³⁾. A Bíróság által elismert egyetlen kivétel ez alól az elv alól az a fizetés, amelyet a munkavállalók éves szabadsága alatt is biztosítani kell (lásd a VII. fejezetet).

2. Minimumkövetelmények

Jogalapjával összhangban a munkaidő-irányelv minimumkövetelményeket határoz meg a fent említett területekre vonatkozóan. Minimumkövetelményeinek célja, hogy „biztonsági hálót” nyújtson az érintett munkavállalók egészsége és biztonsága tekintetében ⁽⁹⁴⁾. Ezek kötelezőek a tagállamokra nézve, amelyek kötelesek biztosítani a minimumkövetelmények nemzeti jogba való átültetését. Az irányelv rendelkezéseinek minimumkövetelményeket előíró jellege azonban nem akadályozza a tagállamokat abban, hogy a munkavállalók egészségvédelme és biztonsága szempontjából kedvezőbb nemzeti rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be ⁽⁹⁵⁾.

Az irányelv 15. cikke kifejezetten ezt a szempontot emeli ki:

„Ez az irányelv nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek, vagy hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek”.

Ez ugyanakkor azt is jelenti, hogy amennyiben a munkavállalók a nemzeti jog szerint további védelmet élveznek, a feltételekről a tagállamok dönthetnek, valamint hogy a Bíróság az irányelv rendelkezéseivel kapcsolatos értelmezései nem alkalmazandók a nagyobb védelmet nyújtó nemzeti szintű rendelkezések vonatkozásában ⁽⁹⁶⁾.

Ha a tagállamok élnek azzal a lehetőséggel, hogy nagyobb védelmet nyújtó rendelkezéseket vezessenek be, illetve alkalmazzanak, az irányelv előírásainak való megfelelést kizárólag az irányelvben rögzített korlátozások viszonylatában kell vizsgálni. Ez szükségszerűen azt jelenti, hogy „a tagállamok kötelesek biztosítani az irányelvben szereplő minimumkövetelmények betartását” ⁽⁹⁷⁾.

3. Csökkentést kizáró rendelkezés

A fentieknek megfelelően az irányelv minimumkövetelményeket határoz meg, amelyeket a tagállamoknak át kell ültetniük a nemzeti jogba.

⁽⁹²⁾ A Bíróság 2007. január 11-i végzése, *Jan Vorel kontra Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, 32–35. pont; a Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 48–49. pont; a Bíróság végzése, *Grigore*, C-258/10, 81. pont; a Bíróság 2017. július 26-i ítélete, *Hannele Hälvä és társai kontra SOS-Lapsikylä ry*, C-175/16, ECLI:EU:2017:617, 25. pont; a Bíróság ítélete, *Matzak*, C-518/15, 24. pont; a Bíróság ítélete, *Sindicatul Familia Constanța és társai*, C-147/17, 35. pont; a Bíróság ítélete, *Készenléti Rendőrség*, C-211/19, 23. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 57–58. pont; a Bíróság ítélete, *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, 56–57. pont.

⁽⁹³⁾ A Bíróság 2005. december 1-jei ítélete, *Abdelkader Dellas és társai kontra Premier ministre és Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, 38–39. pont; a Bíróság 2022. július 7-i ítélete, *Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH kontra L.B. és R.G.*, C-257/21. és C-258/21. sz. egyesített ügyek, ECLI:EU:C:2022:529, 47. pont.

⁽⁹⁴⁾ Javaslat – A Tanács irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295, 3. o.

⁽⁹⁵⁾ A Bíróság ítélete, *ISN*, C-609/17. és C-610/17. sz. egyesített ügyek, 48. pont.

⁽⁹⁶⁾ A Bíróság ítélete, *ISN*, C-609/17. és C-610/17. sz. egyesített ügyek, 36. pont.

⁽⁹⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Dellas és társai*, C-14/04, 53. pont.

Miközben a tagállamok bizonyos mértékű szabadságot kapnak a rendelkezések átültetésének és végrehajtásának módját illetően, az irányelv 23. cikke előírja, hogy:

„A tagállamok azon jogának sérelme nélkül, hogy a változó körülményekre tekintettel a munkaidő vonatkozásában eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket hozzanak, az ennek az irányelvnek a végrehajtására való hivatkozás, az ebben az irányelvben előírt minimumkövetelmények teljesítésével, nem vezethet a munkavállalók számára biztosított általános védelem szintjének csökkenéséhez”.

Habár a Bíróságnak ez idáig nem nyílt alkalma állást foglalni ezzel a rendelkezéssel kapcsolatban a munkaidő-irányelvvel összefüggésben, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló irányelv ⁽⁹⁸⁾ hasonló, annak 8. szakasza 3. pontjában rögzített előírásával kapcsolatban már igen, amely kimondja, hogy „E megállapodás végrehajtása nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének a megállapodás tárgykörében történő csökkentésére”.

Ezzel összefüggésben a Bíróság megállapította, hogy a keretmegállapodás ezen szakaszát nem lehet megszorítóan értelmezni, mivel a megállapodás célja az érintett munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítása ⁽⁹⁹⁾.

A Bíróság továbbá két kritérium vizsgálatát határozta meg az említett szakaszt illetően ⁽¹⁰⁰⁾:

- a csökkentésnek a „védelem általános szintjére” kell irányulnia,
- és annak a megállapodás „végrehajtásához” kell kapcsolódnia.

Noha a Bíróság megállapította, hogy a nemzeti bíróságok feladata állást foglalni a munkavállalók védelmét érintő csökkentések meglétével kapcsolatban ⁽¹⁰¹⁾, az első kritériumot illetően úgy ítélte meg, hogy az, hogy a csökkentés a „védelem általános szintjére” irányul, azt jelenti, hogy csak „olyan mértékű csökkentés tartozhat [a szakasz hatálya alá], amely a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó nemzeti szabályozás egészét átfogóan érinti” ⁽¹⁰²⁾.

A Bíróság a második kritérium kapcsán megállapította, hogy a „megállapodás végrehajtásával” való kapcsolat nem korlátozódik az irányelv eredeti átültetésére; „hanem minden olyan nemzeti intézkedésre kiterjed, amelyeknek az irányelvvel követett cél elérését biztosítaniuk kell, ideértve azokat is, amelyek a tulajdonképpeni átültetést követően az elfogadott nemzeti szabályokat kiegészítik vagy módosítják” ⁽¹⁰³⁾. Ugyanakkor kizárta az olyan szövegekben foglalt csökkentéseket, amelyeket a „[megállapodás végrehajtásától] különböző egyéb célkitűzés előmozdításának szükségessége” igazol ⁽¹⁰⁴⁾.

A Bizottság úgy véli, hogy a munkaidő-irányelvre is ugyanez vonatkozik, mivel annak célja a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme, és 23. cikkének megfogalmazása hasonló a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló irányelv 8. szakasza 3. pontjának megfogalmazásához. Ez azt jelenti, hogy a 23. cikk nem értelmezhető megszorító módon, és a fenti két kritérium alkalmazandó az általános védelem szintjének az irányelv végrehajtásával összefüggő csökkentésének jellemzésére, az ilyen csökkentés pedig tilos.

⁽⁹⁸⁾ A Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról (HL L 175., 1999.7.10., 43. o.).

⁽⁹⁹⁾ A Bíróság 2009. április 23-i ítélete, Kiriaki Angelidaki és társai kontra Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi kontra Dimos Geropotamou és Georgios Karabousanos, Sofoklis Michopoulos kontra Dimos Geropotamou, C-378/07–C-380/07. sz. egyesített ügyek, ECLI:EU:C:2009:250, 112–113. pont.

⁽¹⁰⁰⁾ A Bíróság ítélete, Angelidaki és társai, C-378/07–C-380/07. sz. egyesített ügyek, 126. pont.

⁽¹⁰¹⁾ A Bíróság ítélete, Angelidaki és társai, C-378/07–C-380/07. sz. egyesített ügyek, 129. pont.

⁽¹⁰²⁾ A Bíróság ítélete, Angelidaki és társai, C-378/07–C-380/07. sz. egyesített ügyek, 140. pont.

⁽¹⁰³⁾ A Bíróság ítélete, Angelidaki és társai, C-378/07–C-380/07. sz. egyesített ügyek, 131. pont.

⁽¹⁰⁴⁾ A Bíróság ítélete, Angelidaki és társai, C-378/07–C-380/07. sz. egyesített ügyek, 133. pont.

IV. FOGALOMMEGHATÁROZÁSOK

A. „Munkaidő” és „pihenőidő”

A 2. cikk meghatározza a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmát az irányelv alkalmazásában:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

1. munkaidő: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően;
2. pihenőidő: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek;”.

Az irányelv (5) preambulumbekzdésének megfelelően a „pihenés” fogalmát időegységekben, azaz napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni.

1. A „munkaidő” és „pihenőidő” fogalma

Az irányelv szóhasználatát figyelembe véve a Bíróság megállapította, hogy az irányelv szövegéből az következik, hogy a „pihenőidőn e fogalom [a munkaidő] ellentétét kell érteni, tekintve, hogy e két fogalom kölcsönösen kizárja egymást” ⁽¹⁰⁵⁾, valamint hogy az irányelv „nem rendelkezik a munkaidő és pihenőidő közötti közbenső kategóriáról” ⁽¹⁰⁶⁾.

A Bíróság e tekintetben megállapította, hogy a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmát „nem szabad a különböző tagállami szabályozások előírásainak megfelelően értelmezni, mivel ezek közösségi jogi fogalmak, amelyeket objektív jellemzők alapján kell meghatározni az említett irányelv rendszerének és céljának figyelembevételével, amely minimális előírások bevezetésével a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítására irányul. Csak az ilyen autonóm értelmezés biztosíthatja ugyanis az említett irányelv teljes körű érvényesülését, valamint e fogalmak egységes alkalmazását valamennyi tagállamban” ⁽¹⁰⁷⁾.

Ez azt is jelenti, hogy a tagállamok nem határozhatják meg egyoldalúan e fogalmak hatályát ⁽¹⁰⁸⁾. Mindezt még inkább erősíti az a tény, hogy az irányelv semmilyen eltérést nem tesz lehetővé a többek között a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalommeghatározását megállapító 2. cikkétől ⁽¹⁰⁹⁾.

Az irányelv 2. cikke (1) bekezdésének szövege, a Bíróság ítélkezési gyakorlata ⁽¹¹⁰⁾ és a korábbi háttérdokumentumok ⁽¹¹¹⁾ alapján három kumulatív kritérium határozza meg, hogy bizonyos időszakok „munkaidőnek” minősülnek-e:

⁽¹⁰⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 47. pont; a Bíróság ítélete, *Jaeger*, C-151/02, 48. pont; a Bíróság végzése, *Vorel*, C-437/05, 24. pont; a Bíróság ítélete, *Dellas és társai*, C-14/04, 42. pont; a Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 25. pont; a Bíróság ítélete, *Matzak*, C-518/15, 55. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 29. pont; a Bíróság ítélete, *Offenbach am Main*, C-580/19, 30. pont; a Bíróság ítélete, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, C-107/19, 28. pont.

⁽¹⁰⁶⁾ A Bíróság végzése, *Vorel*, C-437/05, 25. pont; a Bíróság ítélete, *Dellas és társai*, C-14/04, 43. pont; a Bíróság végzése, *Grigore*, C-258/10, 43. pont; a Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 26. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 29. pont; a Bíróság ítélete, *Offenbach am Main*, C-580/19, 30. pont; a Bíróság ítélete, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, C-107/19, 28. pont; a Bíróság 2021. október 8-i ítélete, *BX kontra Unitatea Administrativă Teritorială D.*, C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893, 38. pont.

⁽¹⁰⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Dellas és társai*, C-14/04, 44. pont; a Bíróság ítélete, *Jaeger*, C-151/02, 58. pont; a Bíróság végzése, *Vorel*, C-437/05, 26. pont; a Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 27. pont; a Bíróság végzése, *Grigore*, C-258/10, 44. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 30. pont; a Bíróság ítélete, *Offenbach am Main*, C-580/19, 31. pont; a Bíróság ítélete, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, C-107/19, 29. pont.

⁽¹⁰⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Dellas és társai*, C-14/04, 45. pont.

⁽¹⁰⁹⁾ A Bíróság végzése, *Grigore*, C-258/10, 45. pont; a Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 28. pont; a Bíróság ítélete, *Matzak*, C-518/15, 34–38. pont.

⁽¹¹⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 30., 35. és 43. pont.

⁽¹¹¹⁾ Indokolás az 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv hatálya alá nem tartozó ágazatokban és tevékenységekben a munkaidő-szervezéséről szóló bizottsági közleményhez, 1998. november 18., COM(1998) 662 végleges, 6. pont.

— A munkavállaló dolgozik

Ez az első kritérium térbeli jellegű, amely megfelel annak a feltételnek, hogy a „munkavállaló a munkahelyén van”, illetve „jelen van a munkahelyén”. Ez a feltétel az irányelv különböző nyelvi változataiban kis különbségekkel jelennek meg: az angolul használt kifejezés például a „the worker is working”, németül az „ein Arbeitnehmer... Arbeitet” és franciául a „le travailleur est au travail” használatos, míg spanyolul az „el trabajador permanece en el trabajo”, nem pedig a „le travailleur travaille” vagy az „el trabajador trabaja” szerepel a szövegben.

Mivel az európai jog rendelkezéseit egységesen kell értelmezni, az irányelv szövegét a többi hivatalos nyelven létező változatokra tekintettel kell értelmezni és alkalmazni. Eltérés esetén a rendelkezést azon szabályozás általános rendszerére és céljára tekintettel kell értelmezni, amelynek az a részét képezi ⁽¹¹²⁾.

A munkaidő-irányelv esetében ilyen értelmezéssel a Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a „munkavállaló dolgozik” kritériumot olyan térbeli kritériumként kell figyelembe venni, amely ahhoz az igényhez kapcsolódik, hogy a munkavállalónak „a munkahelyen” vagy „a munkáltató által meghatározott helyen” kell tartózkodnia. Ehhez Bot főtanácsnok ⁽¹¹³⁾ egyértelmű, a Bíróság pedig implicit értelmezést nyújt ⁽¹¹⁴⁾, mely utóbbi több ízben is hangsúlyozza, hogy a „munkaidő” meghatározása szempontjából döntő tényező, hogy a munkavállalónak ténylegesen jelen kell-e lennie a munkáltató által meghatározott helyen ⁽¹¹⁵⁾.

Fontos megjegyezni, hogy a munkáltató által meghatározott helynek nem kell szükségszerűen a munkahelynek lennie. Az alábbiakban ismertetettek szerint a Bíróság azt is megállapította, hogy az utazással töltött idő bizonyos esetekben szintén beleszámít a munkaidőbe, mivel az utazó munkavállalók munkaideje nem korlátozható a munkáltató vagy ügyfelek telephelyén töltött időre, ahogyan az a Tyco-ügyben érintett, állandó munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalók esetében fennáll ⁽¹¹⁶⁾.

A Bíróság az „ügyelet” vagy „készenlét” „munkaidőnek” vagy „pihenőidőnek” való minősítésével összefüggésben egyértelműsítette, hogy amennyiben az „ügyeleti” vagy „készenléti” szolgálatra a munkáltató által meghatározott, a munkavállaló lakóhelyétől eltérő helyen kerül sor, az ilyen szolgálat teljes időtartama szisztematikusan az irányelv értelmében vett „munkaidőnek” minősül, anélkül, hogy további értékelésre lenne szükség ⁽¹¹⁷⁾. Ha azonban a munkahely egyben a munkavállaló otthona is, a „munkaidőnek” vagy „pihenőidőnek” való minősítés a munkáltató által a munkavállaló számára előírt kötelezettségek mértékétől függ ⁽¹¹⁸⁾.

— A munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll

Ebben a tekintetben a meghatározó tényező, hogy a munkavállalónak rendelkezésre kell állnia, hogy szükség esetén azonnal képes legyen a megfelelő szolgáltatások nyújtására ⁽¹¹⁹⁾.

⁽¹¹²⁾ Lásd *mutatis mutandis*: a Bíróság 2007. április 19-i ítélete, *UAB Profisa kontra Muitinès departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos*, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, 13–15. pont.

⁽¹¹³⁾ Bot főtanácsnok 2015. június 11-i, a *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* ügyre vonatkozó indítványa, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, 31. és 48. pont.

⁽¹¹⁴⁾ Lásd különösen: a Bíróság C-303/98. sz., *Simap* ügyben hozott ítéletének 48. pontját, amelyben a Bíróság megállapította, hogy a munkaidő első két feltétele (miszerint a „munkavállaló dolgozik” és a „munkáltató rendelkezésére áll”) teljesül az egészségügyi intézményben fizikai jelenléttel járó ügyelet során; lásd még a Bíróság C-266/14. sz., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* ügyben hozott ítéletének 43. pontját, amelyben a Bíróság a „dolgozik” kritérium az ügyfélhez vagy ügyféltől utazó munkavállalókra történő alkalmazásával kapcsolatban kimondja, hogy „az ilyen munkavállalók munkavégzési helye nem korlátozható e munkavállalóknak a munkáltatójuk ügyfeleinél való fizikai munkavégzésének helyeire”.

⁽¹¹⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 35. pont; a Bíróság ítélete, *Dellas és társai*, C-14/04, 48. pont; a Bíróság végzése, *Vorel*, C-437/05, 28. pont; a Bíróság végzése, *Grigore*, C-258/10, 63. pont; a Bíróság ítélete, *Unitatea Administrativ Teritorială D.*, C-909/19, 40. pont.

⁽¹¹⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 43–46. pont.

⁽¹¹⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 48. pont; a Bíróság ítélete, *Jaeger*, C-151/02, 63. pont; a Bíróság ítélete, *Dellas és társai*, C-14/04, 48. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 33. pont; a Bíróság ítélete, *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, 34. pont; a Bíróság ítélete, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, C-107/19, 31. pont.

⁽¹¹⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 43. pont, valamint a hivatkozott ítélkezési gyakorlat; a Bíróság ítélete, *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, 43. pont.

⁽¹¹⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 35. pont; a Bíróság ítélete, *Dellas és társai*, C-14/04, 48. pont; a Bíróság végzése, *Vorel*, C-437/05, 28. pont; a Bíróság végzése, *Grigore*, C-258/10, 63. pont.

Ez a helyzet áll fenn, ha a munkavállaló jogilag köteles munkáltatója utasításait teljesíteni, és számára a tevékenységét gyakorolni. Ezzel szemben az, ha a munkavállaló jelentősebb kööttségek nélkül tudják beosztani az idejüket, valamint a magánügyeikkel foglalkozhatnak, azt igazolhatja, hogy a figyelembe vett időszak nem minősül „munkaidőnek” ⁽¹²⁰⁾.

A „készenlét” összefüggésében az, ha a munkavállaló szabadon választhatja meg tartózkodási helyét, szükségszerűen azt vonja maga után, hogy a nemzeti bíróságoknak minden egyes esetben meg kell állapítaniuk, hogy a munkáltató által a munkavállalóval szemben előírt kööttségek objektív és igen jelentős hatást gyakorolnak-e a munkavállaló azon lehetőségére, hogy szabadon kezelje azt az időt, amely alatt munkájára nincs szükség, és ezen idő alatt magánügyeivel foglalkozzon ⁽¹²¹⁾. A „készenlét” teljes időszaka kizárólag ebben az esetben minősül „munkaidőnek”. Fordított esetben, amennyiben a munkáltató által a munkavállalóval szemben a „készenlét” idejére előírt kööttségek nem akadályozzák meg a munkavállalót abban, hogy ezen idő alatt magánügyeivel foglalkozzon, csak a tényleges munkavégzéssel töltött időt kell „munkaidőnek” tekinteni ⁽¹²²⁾.

— A munkavállalónak tevékenységeit vagy feladatait kell végeznie

E harmadik kritérium tekintetében fontos hangsúlyozni, hogy az elvégzett tevékenységek intenzitása és bármilyen megszakitása egyaránt irreleváns.

A munkaidő-irányelv azon célkitűzésével összhangban, hogy biztosítsa a munkavállalók biztonságát és egészségét, a Bíróság megállapította, hogy „még ha a ténylegesen végzett tevékenység a körülményektől függően változó is, a [munkavállalókra] háruló azon kötelezettséget, hogy a munkavégzés helyén jelen legyenek és szakmai tevékenység teljesítése céljából rendelkezésre álljanak, úgy kell tekinteni, mint ami feladatuk ellátását jelenti” ⁽¹²³⁾. A Bíróság hangsúlyozta, hogy a munkavállaló által végzett munka intenzitása, illetve a munkavállaló teljesítménye nem szerepelnek az ezen irányelv értelmében vett „munkaidő” jellemzői között ⁽¹²⁴⁾, és hogy a szóban forgó idő munkaidőnek minősülhet „függetlenül attól a körülménytől, hogy [...] a készenlét ideje alatt az érintett munkavállaló szakmai tevékenységet ténylegesen nem végez” ⁽¹²⁵⁾.

Amennyiben a nemzeti bíróságokat arra kéri fel, hogy foglaljanak állást azzal kapcsolatban, hogy az eltöltött idő munkaidőnek vagy pihenőidőnek minősül-e, vizsgálatukat nem korlátozhatják a nemzeti jog rendelkezéseire. Meg kell vizsgálniuk azokat a feltételeket, amelyek a gyakorlatban az érintett munkavállaló munkaidejére vonatkoznak ⁽¹²⁶⁾.

Végül pedig az irányelv szóhasználatával és a Bíróság ítélkezési gyakorlatával összhangban, ha az időtartam nem felel meg ezeknek a kritériumoknak, „pihenőidőnek” kell tekinteni.

2. Munkaidő-nyilvántartás

A munkaidő-irányelv 3. és 5. cikkében, valamint 6. cikkének b) pontjában foglalt jogok hatékony érvényesülésének biztosítása érdekében tagállamoknak elő kell írniuk a munkáltatók számára egy „olyan objektív, megbízható és hozzáférhető rendszer létrehozását, amely lehetővé teszi az egyes munkavállalók által teljesített napi munkaidő tartamának mérését” ⁽¹²⁷⁾, ⁽¹²⁸⁾.

Mindazonáltal a tagállamok mérlegelési jogkörrel rendelkeznek az ilyen rendszer bevezetésére vonatkozó konkrét szabályok meghatározása tekintetében. Különösen joguk van meghatározni a rendszer formáját, adott esetben figyelembe véve az egyes érintett tevékenységi ágazatok jellemzőit, vagy bizonyos vállalatok különleges sajátosságait, például méretét ⁽¹²⁹⁾.

⁽¹²⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 36–37. pont; a Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 50. pont.

⁽¹²¹⁾ A Bíróság ítélete, *Matzak*, C-518/15, 63–66. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 36–37. pont; a Bíróság ítélete, *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, 37–38. pont; a Bíróság ítélete, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, C-107/19, 33–34. pont; a Bíróság ítélete, *Dublin City Council*, C-214/20, 38. pont.

⁽¹²²⁾ A Bíróság ítélete, *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, 39. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 38. pont és a hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

⁽¹²³⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 48. pont.

⁽¹²⁴⁾ A Bíróság végzése, *Vorel*, C-437/05, 25. pont; a Bíróság ítélete, *Dellas és társai*, C-14/04, 43. pont.

⁽¹²⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 93. pont.

⁽¹²⁶⁾ A Bíróság végzése, *Grigore*, C-258/10, 50. pont.

⁽¹²⁷⁾ A Bíróság ítélete, *CCOO*, C-55/18, 60. pont.

⁽¹²⁸⁾ A Bíróság kimondta, hogy a személyes adatok védelmére vonatkozó uniós szabályok értelmében a munkaidő nyilvántartása személyes adat; A Bíróság 2013. május 30-i ítélete, *Worten – Equipamentos para o Lar SA kontra Autoridade, Condições de Trabalho (ACT)*, C-342/12, ECLI:EU:C:2013:355.

⁽¹²⁹⁾ A Bíróság ítélete, *CCOO*, C-55/18, 63. pont.

Ez alól a szabály alól csak egy kivétel van. Amennyiben az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő tartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállaló maga határozhatja meg, az adott tagállam eltérhet a munkaidő-irányelv 3–6. cikkétől, és az adott tevékenységre vonatkozóan nem köteles munkaidő nyilvántartási rendszer létrehozására ⁽¹³⁰⁾.

3. Az irányelvben szereplő fogalom meghatározás meghatározott időszakokra való alkalmazása

a) Ügyeleti és készenléti idő

A Bíróság konkrét iránymutatást fogalmazott meg az „ügyeleti” és „készenléti” idő tekintetében, különösen a *Simap*-, *Jaeger*- és *Dellas*-ügyekben, amelyek egészségügyi alapellátást nyújtó és kórházban dolgozó orvosokra, illetve egy fogyatékkal élő fiatalok és felnőtt betegek bentlakásos intézményében dolgozó, szakosodott oktatóra vonatkoztak ⁽¹³¹⁾.

Ezekben az ügyekben a Bíróság úgy határozott, hogy a munkavállalók ügyeleti idejét teljes egészében munkaidőnek kell tekinteni az irányelv értelmében, amennyiben megkövetelik a munkahelyi jelenlétüket. Az érintett munkavállalóknak ilyenformán az ügyelet teljes időtartama alatt folyamatosan készen kell állniuk a szolgáltatásnyújtásra a munkáltatójuk által meghatározott helyen. Ezenfelül érzékelhetően súlyosabb kötelezettségek terhelik őket, hiszen családi és társadalmi környezetüktől távol kell maradniuk, és jóval kisebb a mozgásterük idejük felhasználására azokban az időszakokban, amikor nem kell szakmai szolgáltatást ellátniuk ⁽¹³²⁾.

Állásfoglalását a Bíróság azzal támasztotta alá, hogy a fizikai jelenlét alapuló ügyeleti rendszer kizárása a munkaidő fogalmából súlyosan veszélyeztetné az irányelv azon céljának elérését, hogy a munkavállalók biztonságát és egészségét a minimális pihenőidő, valamint a megfelelő szünetek garantálásával biztosítsa ⁽¹³³⁾.

Amennyiben azonban a munkavállalónak a lakóhelyét magában foglaló vagy attól nem elkülöníthető munkahelyen kell tartózkodnia, ez a pusztán tény nem elegendő ahhoz, hogy ezt az időszakot az irányelv értelmében vett „munkaidőnek” lehessen minősíteni; az ilyen ügyeleti idő „munkaidőnek” vagy „pihenőidőnek” való minősítése sokkal inkább a munkáltató által a munkavállaló számára előírt kötelezettségek mértékétől függ. Ebben az esetben ugyanis az a követelmény, hogy a munkavállaló nem hagyhatja el a munkahelyét, nem feltétlenül jelenti azt, hogy el kell szakadnia családi és társadalmi környezetétől, és így a munkáltató hívásaira való válaszadási kötelezettség kevésbé befolyásolja a munkavállaló azon lehetőségét, hogy szabadon kezelje azt az időt, amely alatt munkájára nincs szükség ⁽¹³⁴⁾.

Fontos megjegyezni, hogy az ügyeleti idő minden esetben „munkaidőnek” számít, függetlenül attól, hogy a munkavállaló az ügyeleti idő alatt ténylegesen munkát végez-e ⁽¹³⁵⁾. Ez azt jelenti, hogy „munkaidőnek” való minősítése tekintetében nincs jelentősége annak, ha az ügyelet tevékenység nélküli időszakot foglal magában ⁽¹³⁶⁾. Hasonlóképpen, az sem befolyásolja az ügyeleti idő munkaidőnek való minősítését, ha olyan pihenőhelyiség áll a munkavállalók rendelkezésére, ahol szabadon pihenhetnek vagy alhatnak azokban az időtartamokban, amikor munkájukra nincs szükség ⁽¹³⁷⁾.

Az olyan egyenértékűségi rendszerek használatával kapcsolatban, amelyek esetében az ügyeleti idő beszámítása súlyozással történik, a Bíróság megállapította, hogy az ellentétes az irányelv rendelkezéseivel, amennyiben a biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelmények betartása nem biztosított ⁽¹³⁸⁾.

⁽¹³⁰⁾ A Bíróság ítélete, *CCOO*, C-55/18, 63. pont.

⁽¹³¹⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98; a Bíróság ítélete, *Jaeger*, C-151/02; a Bíróság ítélete, *Dellas és társai*, C-14/04.

⁽¹³²⁾ A Bíróság ítélete, *Jaeger*, C-151/02, 65. pont.

⁽¹³³⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 49. pont.

⁽¹³⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 43. pont; a Bíróság ítélete, *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, 44. pont.

⁽¹³⁵⁾ A Bíróság végzése, *Vorel*, C-437/05, 27. pont; a Bíróság ítélete, *Dellas és társai*, C-14/04, 46. pont.

⁽¹³⁶⁾ A Bíróság végzése, *Vorel*, C-437/05, 28. pont.

⁽¹³⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Jaeger*, C-151/02, 60. és 64. pont.

⁽¹³⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Dellas és társai*, C-14/04, 63. pont.

Ezzel szemben a „készlet” során, amikor a munkavállalóknak mindenkor elérhetőnek kell lenniük, de szabadon választhatják meg tartózkodási helyüket, illetve olyan munkahelyen kell tartózkodniuk, amely egyben a lakóhelyük is, a nemzeti bíróságoknak estei alapon kell megvizsgálniuk, hogy a munkáltatók által a munkavállalók számára előírt kötelezettségek alkalmasak-e arra, hogy megakadályozzák a munkavállalókat abban, hogy magánügyeiket intézzék. Amennyiben ez a helyzet áll fenn, a „munkaidő” a „készlet” teljes időszakát magában foglalja ⁽¹³⁹⁾.

Ezzel szemben, amennyiben a munkavállalókkal szemben előírt kötelezettségek lehetővé teszik számukra, hogy beosszák idejüket, és azt jelentős korlátozás nélkül magánügyeikre fordítsák, csak az ezen időszak alatt tényleges munkavégzéssel töltött idő minősül „munkaidőnek” ⁽¹⁴⁰⁾.

A Bíróság a közelmúltbeli ítélkezési gyakorlatában meghatározta azokat a tényezőket, amelyeket figyelembe kell venni a „készlet” során a munkavállalókat terhelő kötelezettségek mértékének meghatározásakor.

Az alábbi két elem közül legalább egy megléte elvben a teljes készlet” időszak „munkaidőnek” való minősítését vonja maga után:

- szükség esetén a munkát nagyon rövid idő („néhány perc”) alatt szükséges felvenni ⁽¹⁴¹⁾, és
- a hívások magas gyakorisága a munkavállaló által végzett tényleges tevékenység „nem elhanyagolható” időtartamának vonatkozásában, amennyiben ez a gyakoriság objektív módon megbecsülhető ⁽¹⁴²⁾.

Amennyiben a munkavállalónak csak ritkán kell beavatkoznia a készlet” időszakok során, ezek az időszakok akkor sem minősülnek „pihenőidőnek”, ha a munkavállaló számára a munka felvételére előírt határidő objektív módon és igen jelentős mértékben korlátozza a munkavállaló azon lehetőségét, hogy ezen időszakok alatt szabadon ossza be azt az időt, amely alatt nem kéri fel munkavégzésre ⁽¹⁴³⁾.

Mindazonáltal, még ha a két elem egyike fennáll is, akkor is előfordulhat, hogy a „készlet” nem aktív része „pihenőidőnek” minősül, amennyiben a munkavállaló a számára biztosított könnyítéseknek és/vagy mozgástérnek köszönhetően ebben az időben saját magánügyeivel foglalkozhat ⁽¹⁴⁴⁾.

A munkavállaló számára előírt kötelezettségek mértékének értékeléséhez csak a maguk a munkáltatók, a jogszabályok vagy a kollektív szerződések által előírt kötelezettségeket és biztosított könnyítéseket lehet figyelembe venni ⁽¹⁴⁵⁾. Az ilyen kötelezettségek közé tartozhatnak például a különleges felszerelésre vonatkozó kötelezettségek ⁽¹⁴⁶⁾ vagy a reagálási idő túllépése esetén alkalmazott szankciók ⁽¹⁴⁷⁾. A könnyítések közé tartozhat a különleges forgalmi jogokkal rendelkező szolgálati jármű használata ⁽¹⁴⁸⁾, a mentesség azon kötelezettség alól, hogy minden hívásra válaszolni kelljen ⁽¹⁴⁹⁾, vagy annak lehetősége, hogy a munkavállaló a készlet” időszak alatt más szakmai tevékenységet folytasson ⁽¹⁵⁰⁾.

Ezzel szemben a „munkaidőnek” minősítés szempontjából nem relevánsak azok a kötelezettségek, amelyek hatással lehetnek a munkavállaló pihenésének minőségére a „készlet” alatt, de amelyeket nem a munkáltató, jogszabály vagy kollektív szerződés ír elő. Ezek eredhetnek természeti tényezőkből ⁽¹⁵¹⁾ vagy a munkavállaló saját választásából is ⁽¹⁵²⁾.

⁽¹³⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Matzak*, C-518/15, 63–66. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 36–37. pont; a Bíróság ítélete, *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, 37–38. pont; a Bíróság ítélete, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, C-107/19, 33–34. pont; a Bíróság ítélete, *Dublin City Council*, C-214/20, 38. pont.

⁽¹⁴⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, 39. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 38. pont és a hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

⁽¹⁴¹⁾ A Bíróság ítélete, *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, 47. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 48. pont.

⁽¹⁴²⁾ A Bíróság ítélete, *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, 50–53. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 51–53. pont.

⁽¹⁴³⁾ A Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 54. pont.

⁽¹⁴⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Dublin City Council*, C-214/20, 41–42. pont.

⁽¹⁴⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Offenbach am Main*, C-580/19, 40. pont; a Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 39. pont.

⁽¹⁴⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Offenbach am Main*, C-580/19, 49. pont.

⁽¹⁴⁷⁾ Pitruzzella főtanácsnok 2020. október 6-i, *Radiotelevizija Slovenija* ügyre vonatkozó indítványa, C-344/19, 120. pont, és Pitruzzella főtanácsnok 2020. október 6-i, *Offenbach am Main* ügyre vonatkozó indítványa, C-580/19, 111. pont.

⁽¹⁴⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Offenbach am Main*, C-580/19, 49. pont.

⁽¹⁴⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Dublin City Council*, C-214/20, 44. pont.

⁽¹⁵⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Dublin City Council*, C-214/20, 43–44. pont.

⁽¹⁵¹⁾ A Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 50. pont (korlátozott szabadidős lehetőségekkel rendelkező távoli helyen található munkahely).

⁽¹⁵²⁾ A Bíróság ítélete, *Dublin City Council*, C-214/20, 45. pont (a munkavállaló választása azt illetően, hogy hol folytat másik szakmai tevékenységet a készlet” ideje alatt).

Amennyiben a „készenlére” a munkavállaló szünete alatt kerül sor, csak a nagyon rövid időn belüli bevetésre való készenlére vonatkozó kötelezettségből eredő kööttségek relevánsak annak értékelése szempontjából, hogy a „készenlére” „munkaidőnek” vagy „pihenőidőnek” minősül-e. Az a tény, hogy a szünet korlátozott időtartama elkerülhetetlenül kööttségeket is eredményez, nem releváns ezen értékelés szempontjából ⁽¹⁵³⁾.

Szintén irreleváns a munkahelyen vagy közvetlenül a munkahely mellett található szolgálati szállás biztosítása ⁽¹⁵⁴⁾.

Ha a „készenlére” nem aktív része „pihenőidőnek” minősül is, az sem jelenti azt, hogy a munkáltatók szabad kezet kapnának a „készenlére” időtartamát és időzítését illetően. A munkáltatóknak mindig teljesíteniük kell a 89/391/EGK irányelv értelmében rájuk háruló, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmét célzó kötelezettségeket ⁽¹⁵⁵⁾. A Bíróság egyértelműsítette, hogy ezen irányelv 5. cikkének (1) bekezdéséből következik, miszerint a munkáltatók kötelesek értékelni és megelőzni a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő valamennyi kockázatot. Ide tartoznak bizonyos pszichoszociális kockázatok is, mint például a stressz vagy a kiégés ⁽¹⁵⁶⁾. Ezért a munkavállalóknak lehetőséget kell kapniuk arra, hogy elegendő óraszám erejéig kivonják magukat a munkakörnyezetükből, ami lehetővé teszi számukra a munka által a biztonságukra és egészségükre gyakorolt hatás semlegesítését ⁽¹⁵⁷⁾. Következésképpen a munkáltatók nem rendelkezhetnek olyan hosszú vagy gyakori készenléti időszakokkal, amelyek veszélyt jelenthetnek a munkavállalók biztonságára vagy egészségére ⁽¹⁵⁸⁾. A Bíróság jelezte, hogy a tagállamok feladata, hogy nemzeti jogukban meghatározzák e kötelezettség alkalmazásának részletes szabályait ⁽¹⁵⁹⁾.

b) Szünetek

A Bíróság a *Dopravní podnik hl. m. Prahy* ügyben hozott ítéletében kimondta, hogy a munkavállaló számára a napi munkaideje alatt biztosított szünet, amely alatt szükség esetén két percen belül bevetésre készen kell állnia, a 2. cikk értelmében „munkaidőnek” minősül, mivel „az említett munkaközi szünet alatt a munkavállalóval szembeni kööttségek objektív módon és igen jelentős mértékben korlátozhatják a munkavállaló arra vonatkozó lehetőségét, hogy azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre, szabadon beossza és személyes szükségleteire fordítsa” ⁽¹⁶⁰⁾.

c) Állandó munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállaló által a lakóhely, valamint az első és utolsó ügyfél közötti utazással töltött idő

A Bíróság a *Tyco*-ügyben azzal kapcsolatban foglalt állást, hogy az állandó munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalóknak az első ügyfélhez való odautazással és az utolsó ügyféltől történő eljövettel töltött utazási ideje „munkaidőnek” minősül-e ⁽¹⁶¹⁾.

Az ügyben olyan műszaki személyzet volt érintett, amely a hozzá rendelt földrajzi területen lévő létesítményekben biztonsági berendezések üzembe helyezésével foglalkozik. Ezeknek a munkavállalóknak hetente legalább egyszer a szállítási logisztikai ügynökség irodáihoz kellett utazniuk a munkájukhoz szükséges berendezések felvétele érdekében. Más napokon a lakóhelyüktől azon helyekig utaztak, ahol a tevékenységeiket el kellett végezniük.

A Bíróság szerint teljesült a „munkaidő” három kritériuma. Egyrészt megállapította, hogy a munkáltatójuk által kijelölt ügyfelekhez való utazás nélkülözhetetlen volt ahhoz, hogy e munkavállalók műszaki szolgáltatásaikat ezen ügyfeleknél elvégezzék. Ebből adódóan úgy határozott, hogy ezekre az időszakokra úgy kell tekinteni mint amelyeknek során a munkavállalók tevékenységeiket, illetve feladataikat végzik ⁽¹⁶²⁾. Másrészt azzal kapcsolatban, hogy az érintett munkavállalók megkapták az útvonalat az utazáshoz, nem rendelkezhetek szabadon az idejükkel, és nem foglalkozhatnak ez idő alatt magánügyeikkel, a Bíróság megállapította, hogy a munkavállalók ezen időszak alatt is a munkáltató rendelkezésére álltak ⁽¹⁶³⁾. Harmadrészt a Bíróság megerősítette, hogy az ügyfélhez vagy ügyféltől utazó, és feladataikat

⁽¹⁵³⁾ A Bíróság ítélete, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, C-107/19, 39. pont.

⁽¹⁵⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 50. pont.

⁽¹⁵⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 61. pont; a Bíróság ítélete, *Offenbach am Main*, C-580/19, 60. pont.

⁽¹⁵⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 62. pont.

⁽¹⁵⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 64. pont.

⁽¹⁵⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 65. pont.

⁽¹⁵⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 65. pont.

⁽¹⁶⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, C-107/19, 43. pont.

⁽¹⁶¹⁾ A Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14.

⁽¹⁶²⁾ A Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 30–34. pont.

⁽¹⁶³⁾ A Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 35–39. pont.

így teljesítő munkavállalókat is úgy kell tekinteni, hogy munkát végeznek az ilyen utazások során. Mivel az utazások az állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalói minőség velejárói, az ilyen munkavállalók munkavégzési helye nem korlátozható a munkáltatójuk ügyfeleinek telephelyeire ⁽¹⁶⁴⁾.

d) *A munkáltató által előírt szakmai képzés*

A Bíróság hangsúlyozta, hogy munkahely alatt értendő minden olyan hely, ahol a munkavállaló a munkáltató utasítására köteles munkát végezni, beleértve azt az esetet is, amikor e hely nem az a hely, ahol szakmai tevékenységét szokás szerint végzi. Következésképpen a Bíróság kimondta, hogy az az időszak, amelynek során a munkavállaló a számára a munkáltatója által előírt olyan szakmai képzésen vesz részt, amelyet a szokásos munkavégzési helyén kívül tartanak és részben vagy egészben a rendes munkaidején kívül zajlik, „munkaidőnek” minősül ⁽¹⁶⁵⁾.

e) *Egyéb időszakok*

Minthogy a Bíróság csak korlátozott számú „munkaidőnek” minősülő időszak tekintetében foglalt állást, a Bizottság úgy véli, hogy egyéb típusú időszakok tekintetében is fontos iránymutatást adni. Az alábbiakban a Bizottság állásfoglalása olvasható arról, hogy hogyan látja a „munkaidő” fogalmát az egyéb időszakok tekintetében.

— *Találkozók, megbeszélések közötti utazások a munkanap során*

A Tyco-ügyben hozott ítélet nem foglalkozik a munkanap során a különböző munkák közötti utazás kérdésével. Ebben a konkrét esetben azért nem, mert a munkáltató ezeket az időszakokat a napi munkaórák részeként számolta el ⁽¹⁶⁶⁾

. Ugyanakkor ezen ítélet miatt, és azon ügy pontos tényeit figyelembe véve, amellyel kapcsolatban döntéshozatalt kértek, a Bizottság úgy véli, hogy a munkanap során a munkák között utazással töltött idő szintén munkaidőnek minősül. Ez a helyzet akkor áll fenn, ha a következő feltételek teljesülnek:

- az érintett utazások szükségesek az ügyfélnek való szolgáltatásnyújtás szempontjából, és ezért ezekre úgy kell tekinteni, mint amelyeknek során a munkavállalók feladataikat végzik,
- az érintett munkavállalók a munkáltató rendelkezésére állnak ezen időszak alatt, azaz a munkáltató utasításai szerint végzik munkájukat, és az idejükkel nem rendelkeznek szabadon magánügyeik intézésére,
- az utazással töltött idő a munkavállaló munkájának szerves része, és az ilyen munkavállaló munkavégzésének helye ezért nem korlátozható a munkáltató ügyfeleinek telephelyére.

— *Munkavállalók különböző időtartamig tartó útjai a munkavégzés eltérő helyeire*

A munkanap során a találkozók, megbeszélések közötti utazásokra alkalmazva ezt a gondolatmenetet a fent említett kritériumok és az irányelv azon célkitűzésének figyelembevételével, hogy védje a munkavállalók egészségét és biztonságát, úgy tekinthető, hogy azon munkavállalók útjait, akik ahelyett, hogy az elsődleges munkahelyükre utaznának, a munkáltató utasítására közvetlenül megbeszélésekre vagy más munkavégzési helyre mennek, munkaidőnek kell minősíteni. A munkavállalók ezen idő alatt helyzete megfeleltethető a munkavállalók Tyco-ügyben ismertetett helyzetének, mivel munkáltatójuk a munkavégzés szokásos helyétől eltérő helyre küldi őket ⁽¹⁶⁷⁾.

⁽¹⁶⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 43–46. pont.

⁽¹⁶⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Unitatea Administrativ Teritorială D.*, C-909/19.

⁽¹⁶⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 16. pont.

⁽¹⁶⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14.

— Utazás a munkahelyre és a munkahelyről

Az irányelv alkalmazásában semmi nem indokolja, hogy az állandó munkavégzési helyre való mindennapos utazási idő „munkaidőnek” minősüljön.

Az állandó munkavégzési helyre utazó munkavállalók meg tudják határozni az otthonuk és munkahelyük közötti távolságot, és szabadon rendelkezhetnek a munkahelyre vagy munkahelyről való utazással töltött idővel magánügyeik intézésére. A helyzet ezért különbözik a Tyco-ügy esetében fennállótól, amelyben a Bíróság megállapította, hogy a nem állandó helyen dolgozó munkavállalók elvesztették azt a lehetőséget, hogy szabadon határozzák meg azt a távolságot, amely a lakóhelyüket a munkanapjuk elején és végén szokásos helytől elválasztja ⁽¹⁶⁸⁾.

B. *Éjszakai idő és éjszakai munkát végző munkavállaló*

A 2. cikk 3. és 4. pontja szerint:

„3. éjszakai idő: a nemzeti jog által meghatározott olyan, hét óránál nem rövidebb időszak, amely mindenképpen tartalmazza az éjfél és hajnali 5.00 óra közötti időszakot;

4. éjszakai munkát végző munkavállaló:

- a) egyrészt az a munkavállaló, aki az éjszakai idő alatt napi munkaidejéből legalább három órában rendszeresen munkát végez; és
- b) másrészt az a munkavállaló, aki éves munkaidejének bizonyos hányadában éjszakai idő alatt végez munkát, az érintett tagállamnak a következők alapján történő meghatározása értelmében:
 - i. nemzeti jogszabályok útján, a szociális partnerekkel történt konzultációt követően; vagy
 - ii. kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között, nemzeti vagy regionális szinten megkötött megállapodások útján;”.

Az „éjszakai idő” meghatározásának tartalma hasonló a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) éjjeli munkáról szóló egyezményében az „éjjeli munkára” használt meghatározáshoz ⁽¹⁶⁹⁾. A munkaidő-irányelv tekintetében elfogadott végleges fogalom meghatározás szerint minden tagállam köteles olyan 7 órás időszakot meghatározni nemzeti jogában, ami „éjszakai időnek” minősül. Ez azt jelenti, hogy az ez idő alatt elvégzett munka a hosszától függetlenül éjszakai munkának minősül.

Ezt a meghatározást egészíti ki az „éjszakai munkát végző munkavállaló” definíciója, amely a következő kritériumok esetén teljesül: a) a munkavállaló az éjszakai idő alatt napi munkaidejéből legalább három órában munkát végez, vagy b) éves munkaidejének bizonyos hányadában éjszakai idő alatt végez munkát.

Az irányelv angol nyelvű változata hibásnak tűnik a tekintetben, hogy az a) és b) kritériumot „és” kötőszóval köti össze, arra utalva, hogy azok kumulatív feltételek. Ugyanakkor mindkét pontot külön-külön, az egyiket „egyrészt”, a másikat „másrészt” kifejezéssel vezeti be. Más nyelvi változatok közül néhány nem tartalmazza az „és”-t ⁽¹⁷⁰⁾, ami arra utal, hogy a feltételek egymás alternatívái. Úgy tűnik, hogy a második értelmezést a Bíróság is alátámasztja a SIMAP-ügyben hozott ítéletében, melyben kimondja: „a 93/104/EK irányelv 2. cikk 4) pontjának a) alpontja szerint az éjszakai munkát végző munkavállaló bármely olyan munkavállaló, aki az éjszakai idő alatt napi munkaidejéből legalább három órában rendszeresen munkát végez” és „a 2. cikk 4. pontjának b) alpontja továbbá lehetővé teszi az érintett tagállam választása szerint a nemzeti jogalkotó vagy a nemzeti vagy regionális szintű szociális partnerek számára, hogy azt a többi munkavállalót, aki éves munkaidejének bizonyos hányadában éjszakai idő alatt végez munkát, éjszakai munkát végző munkavállalóként kezelje” ⁽¹⁷¹⁾.

⁽¹⁶⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 44. pont.

⁽¹⁶⁹⁾ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), Egyezmény az éjjeli munkáról, C171, 1990. június 26.

⁽¹⁷⁰⁾ Lásd különösen a munkaidő-irányelv francia és német változatát.

⁽¹⁷¹⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 55. pont.

|| A Bizottság a kritériumokat ezért alternatíváknak tekinti, és ennek megfelelően úgy véli, hogy azok a munkavállalók, || akik a két kritérium egyikét teljesítik, „éjszakai munkát végző munkavállalónak” minősülnek.

Az eredeti javaslat ⁽¹⁷²⁾ kifejezetten kimondta, hogy az éjszakai munkát végző munkavállalók váltott műszakokat is teljesíthetnek. Ez megerősíti, hogy a különböző kategóriák szándékosan nem zárják ki kölcsönösen egymást, valamint hogy a „váltott műszakban dolgozó munkavállalók” egyúttal „éjszakai munkát végző munkavállalók” is lehetnek. Ezt az álláspontot a Bíróság a *González Castro* ítéletben is megerősítette, amelyben megállapította, hogy azt a munkavállalót, aki „többműszakos munkarendben végez munkát, és ennek keretében a feladatai egy részét éjszaka teljesíti, úgy kell tekinteni, hogy »éjszakai időben« végez munkát, ennél fogva a 2003/88 irányelv értelmében vett, éjszakai munkát végző munkavállalónak minősül” ⁽¹⁷³⁾.

C. Váltott műszakban végzett munka és váltott műszakban dolgozó munkavállalók

A 2. cikk 5. és 6. pontja szerint:

5. „váltott műszakban végzett munka: folyamatos vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszere, 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;

6. váltott műszakban dolgozó munkavállaló: olyan munkavállaló, akinek munkarendje váltott műszak része;”.

A „váltott műszakban végzett munka” és a „váltott műszakban dolgozó munkavállaló” meghatározása csak nagyon kevés bírósági értelmezés tárgyát képezi. A *Simap*-ügyben hozott ítéletében a Bíróság megállapította, hogy az orvosok olyan módon szervezett munkaideje, hogy egymást váltva, mindig ugyanazt a munkakört lássák el, megfelel a váltott műszakban végzett munka fogalom meghatározásában megállapított követelményeknek ⁽¹⁷⁴⁾. Ebben az ügyben a munkavállalók, azaz a közegészségügyi ellátásban dolgozó orvosok normál munkarendje 8 órától 15 óráig tartott, azonban 11 naponta 15 órától másnap 8-ig ügyeleti időt is teljesítettek. A Bíróság megállapította, hogy az egészségügyi intézményben eltöltött „ügyeleti idő”, illetve a „készenléti idő”, amikor a munkavállalóknak folyamatosan elérhetőnek kell lenniük, megfelel a váltott műszakban végzett munka fogalmának, mivel:

- a munkavállalók egymást váltva, mindig ugyanazt a munkakört látják el,
- és noha feladatukat rendszeres időközönként végzik, az érintett orvosoknak különböző időben kell munkát végezniük az adott napi vagy heti időtartamon belül.

Ebben az ügyben a Bíróság nem állapította meg, hogy az orvosok „szokásos” munkarendje váltott műszakban végzett munkának felel meg, vélhetően azért, mert a munkavállalók az ügy idején ugyanabban az időben, különböző munkakörökben láttak el feladatokat ⁽¹⁷⁵⁾.

A fogalom meghatározások értelmében a „váltott műszakban végzett munka” nem korlátozódik a jól ismert „rotációs mintára”, amelynek alapján a munkavállalók a bizonyos ideig végzett munka után másik műszakban, általában napi három, 8 órás blokkba szervezve teljesítik munkájukat.

Végül, a fentiekben jelzetteknek megfelelően, a „váltott műszakban dolgozó munkavállalók” „éjszakai munkát végző munkavállalók” is lehetnek ⁽¹⁷⁶⁾. Annak a munkavállalónak, akire egynél több fogalom meghatározás vonatkozik, mindenképpen részesülnie kell minden, az egyes fogalom meghatározásokhoz kapcsolódó védelmi intézkedésből.

D. Utazó munkavállaló

A 2. cikk 7. pontja szerint:

7. „utazó munkavállaló: az a munkavállaló, akit egy közúti, légi vagy belvízi, személyszállítást vagy áru fuvarozást végző vállalkozás az utazó vagy repülő személyzet tagjaként alkalmaz;”.

⁽¹⁷²⁾ Indokolás a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatához, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295.

⁽¹⁷³⁾ A Bíróság 2018. szeptember 19-i ítélete, *Isabel González Castro kontra Mutua Umivale és társai*, C-41/17, ECLI:EU:C:2018:736, 46. pont.

⁽¹⁷⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 59–64. pont.

⁽¹⁷⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 61. pont.

⁽¹⁷⁶⁾ A Bíróság ítélete, *González Castro*, C-41/17, 44–46. pont.

Az utazó és nem utazó munkavállaló közötti különbségtétel a munkaidő-irányelv alkalmazásában egyike volt azoknak a szempontoknak, amelyekről az 1993. évi irányelvet módosító 2000/34/EK irányelv kidolgozásakor egyeztettek, és amelyet abban bevezettek ⁽¹⁷⁷⁾.

Az 1993. évi irányelv értelmében kétségek merültek fel azt illetően, hogy bizonyos ágazatok kizárását a szóban forgó ágazatok minden munkavállalójára alkalmazni kell-e, vagy csak azokra, akikre konkrét mobilitási követelmények vonatkoznak ⁽¹⁷⁸⁾. A 2000/34/EK módosító irányelv célja ezért az volt, hogy bizonyos egyedi rendelkezéseket fogalmazzon meg az utazó személyzet tekintetében, egyúttal biztosítva, hogy az utazó munkavállalókkal azonos ágazatban dolgozó nem utazó személyzetre az általános rendelkezéseknek megfelelő munkaidő-szervezési feltételek vonatkozzanak.

Ezért a munkaidő-irányelvben az „utazó munkavállalóként” való minősítés azokra a munkavállalókra korlátozódik, akik egyidejűleg:

- utazó vagy repülő személyzet tagjai,
- személyszállítást vagy árufuvarozást végző vállalkozásnál dolgoznak,
- közúti, légi vagy belvízi úton végzik munkájukat.

Az „utazó munkavállaló” kifejezés jelentése kifejezetten a munkaidő-irányelvre vonatkozik, és szervesen kapcsolódik az „utazás vagy repülés” kritériumához. Célja, hogy figyelembe vegye a munkakörülmények közötti különbségeket és az érintett munkavállalók tevékenységeinek egyedi jellegzetességeit (például hogy a munkavállaló, elsősorban több tagállamot érintő tevékenységek részeként, bizonyos időszakokban a munkahelyen dolgozik és él). Az ilyen munkavállaló nem azonos a kiküldetésben lévő, migráns, illetve határ menti ingázó értelemben vett utazó munkavállalókkal. Ez pedig azt is jelenti, hogy nem minden „utazó” vagy „repülő” munkavállaló minősül „utazó munkavállalónak”.

Ez a munkaidő-irányelvben szereplő fogalommeghatározás az irányelv 20. cikke által az utazó munkavállalókra vonatkozóan bevezetett eltéréshez (lásd a IX.D.1. pontot) kapcsolódik.

Ahogy azonban azt a III.B.5 pont is említi, az irányelv és az abban meghatározott eltérések hatálya alá csak azok az utazó munkavállalók tartoznak, akikre nem vonatkozik valamilyen konkrét szállítási jogszabály.

E. **Nyílt tengeri tevékenység**

A 2. cikk 8. pontja szerint:

8. „nyílt tengeri tevékenység: olyan, főleg nyílt tengeri létesítményeken, vagy azokról (többek között fúró berendezésekről) végzett munkát jelent, amely közvetve vagy közvetlenül kapcsolatban van az ásványi készletek, többek között a szénhidrogének felkutatásával, feltárásával vagy kitermelésével, vagy az ilyen tevékenységekhez kapcsolódó, akár nyílt tengeri létesítményről, akár hajóról induló bűvármunkával;”.

Mindezidáig nem merültek fel egyedi kérdések ezzel a fogalommal kapcsolatban, és a Bíróság sem rendelkezik ítélkezési gyakorlattal ebben a tekintetben.

F. **Elegendő pihenés**

A 2. cikk 9. pontja a következőképpen rendelkezik:

9. „elegendő pihenés: a munkavállalók rendszeres pihenőidőt kapnak, amelynek tartama időegységekben van kifejezve, és amely elég hosszú és folyamatos annak biztosításához, hogy a munkavállalók fáradtság vagy rendszertelen munka következtében ne okozzanak magukban, a munkatársaikban vagy másokban kárt, valamint ne károsítsák egészségüket se rövid, se hosszú távon”.

⁽¹⁷⁷⁾ Indokolás az 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv hatálya alá nem tartozó ágazatokban és tevékenységekben a munkaidő-szervezéséről szóló bizottsági közleményhez, 1998. november 18., COM(1998) 662 végleges, 27. pont.

⁽¹⁷⁸⁾ Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy a Bíróság 2001. október 4-i, J.R. Bowden, J.L. Chapman és J.J. Doyle kontra Tuffnells Parcels Express Ltd. ügyben hozott ítéletében (C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514) pontosította ezt a kérdést, és megállapította, hogy a 93/104/EK irányelv 1. cikkének (3) bekezdésében említett, bizonyos szállítási ágazatok irányelv hatálya alóli kivételével nemcsak az utazó munkavállalókat vette ki az irányelv hatálya alól és rendelkezéseinek alkalmazásából, hanem az ilyen ágazatokban dolgozó minden munkavállalót.

Az elegendő pihenés megjelenik mind az irányelv (5) preambulumbekzdésében, amely kimondja, hogy „Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár”, mind pedig annak az utazó munkavállalók és nyílt tengeren munkát végző munkavállalók, valamint a tengerjáró halászhajókon dolgozó munkavállalók tekintetében eltérést megállapító 20., illetve 21. cikkében. Így tehát ez a fogalom azokhoz a munkavállalókhoz kapcsolódik, akiket a 3–5. cikk pihenőidőről szóló rendelkezései nem érintenek. Az említett, eltéréseket megállapító rendelkezések kimondják, hogy az ilyen munkavállalók minimális védelemként jogosultak az „elegendő pihenőidőre” ⁽¹⁷⁹⁾.

A számszerűsített határértékek és az ezzel a fogalommal kapcsolatos ítélkezési gyakorlat hiányában a Bizottság úgy véli, hogy az „elegendő pihenőidő” a konkrét alkalmazási körülmények figyelembevételével kell vizsgálni. Különösen az érintett munkavállalók három típusának, azaz az utazó, a nyílt tengeren munkát végző és a tengerjáró halászhajókon dolgozó munkavállalók munkaidő-szervezésének és munkakörülményeinek sajátosságaira kell tekintettel lenni.

V. MINIMÁLIS PIHENŐIDŐ

A munkavállalók napi és heti pihenőidők minimális időtartamához való jogáról az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése rendelkezik.

A munkaidő-irányelv (5) preambulumbekzdése megerősíti az ilyen pihenőidők fontosságát, és kimondja, hogy „Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. A pihenés fogalmát időegységekben, azaz napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni. A közösségi munkavállalók számára biztosítani kell a minimális napi, heti és évi pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket [...]”.

Az irányelv három típusú pihenőidőt határoz meg: napi pihenőidő (3. cikk), szünetek (4. cikk) és heti pihenőidő (5. cikk). A 7. cikk továbbá a fizetett éves szabadságról is rendelkezik, amelyet eredetileg „évenkénti szabadságnak” ⁽¹⁸⁰⁾ neveztek, és amelyet a VII. fejezet tárgyal részletesebben.

Fontos kiemelni, hogy léteznek az e rendelkezésektől való eltérések, amelyeknek alkalmazási feltételeit a IX. fejezet ismerteti részletesebben, a hozzájuk kapcsolódó védelmi intézkedésekkel együtt.

A. Napi pihenőidő

A 3. cikk értelmében:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg”.

A 11 összefüggő órából álló napi pihenőidő biztosítása a munkavállalóknak minimumkövetelmény, és az irányelvet átültető nemzeti jog gyakran ennél nagyobb védelmet nyújtó rendelkezéseket biztosít, például hosszabb napi pihenőidőt garantál, vagy maximális napi munkaidőt határoz meg. A Bizottság ezt az érintett munkavállalók egészségét és biztonságát szolgáló „biztonsági hálónak” tekintette, amely a gazdasági előírásokat és a váltott műszakban végzett munkaciklusokat is figyelembe veszi ⁽¹⁸¹⁾.

A 11 órás napi pihenőidőnek egybefüggőnek kell lennie. Ez azt jelenti, hogy a munkavállalók pihenőideje csak akkor szakítható meg, ha a tagállam a megengedett eltérések alapján másként rendelkezik (lásd a IX. fejezetet).

A munkavállalók számára minden 24 órás időtartamban egy pihenőidőszakot kell biztosítani. Az irányelv azonban nem naptári napként határozza meg ezt az időtartamot. Amennyiben ilyen megközelítést alkalmazna, az *de facto* olyan munkarendet eredményezne, amely nem illeszkedne a szokásos munkavégzési időszakokhoz ⁽¹⁸²⁾.

⁽¹⁷⁹⁾ A 20. cikk az utazó munkavállalók vonatkozásában, míg a 21. cikk a tengerjáró halászhajókon dolgozó munkavállalók tekintetében rögzíti, hogy esetükben nem alkalmazandó a 3., 4., és 5. cikk, valamint hogy a tagállamoknak kell a szükséges intézkedéseket meghozni annak biztosítására, hogy ezek a munkavállalók „elegendő pihenésre” legyenek jogosultak.

⁽¹⁸⁰⁾ Indokolás a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatához, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295.

⁽¹⁸¹⁾ Indokolás a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatához, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295.

⁽¹⁸²⁾ Ez azt jelentené, hogy a munkavállalóknak 00:00 és 13:00 között kellene dolgozniuk, és 13:00 és 24:00 között pihenőidejüket tölteniük, vagy fordítva, 00:00-tól 11:00-ig töltenék pihenőidejüket, és 11:00 és 24:00 között dolgoznának.

Ugyanakkor a 24 órás keret meghatározásával az irányelv bizonyos szabályszerűséget ír elő a napi pihenőidők tekintetében. E tekintetben a Bíróság megállapította, hogy „A munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében általános szabályként a munkaidő és a pihenőidő folyamatos váltakozását kell előírni” ⁽¹⁸³⁾. A napi pihenőidő célja, hogy a munkavállalók több órára kiszakadhassanak a munkakörnyezetükből. A pihenőidőnek folyamatosnak kell lennie, hogy a munkavállaló „a munkával töltött időt közvetlenül követő időszak[ban ...] kikapcsolódjon, és a tevékenységével együtt járó fáradtságot kipihenje” ⁽¹⁸⁴⁾.

Mindez azt jelenti, hogy amennyiben nincs eltérés, a folyamatos munkaidő legfeljebb 13 óra lehet (amelyből az alábbiakban részletezett szünetek idejét le kell vonni), és azt legalább 11 órás, folyamatos pihenőidőnek kell követnie. Az irányelv „normál” rendelkezései értelmében a munkavállalók nem dolgozhatnak 13 összefüggő óránál többet, mivel ez ellentétes lenne a rendelkezés céljával. Ezért az ilyen rendszerű munkavégzés kizárólag a IX. fejezetben részletezett feltétek mellett engedélyezett.

B. Szünetek

A 4. cikk értelmében:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy ha a munkanap hat óránál hosszabb, minden munkavállalót pihenőszünet illessen meg, amelynek részleteit, beleértve az időtartamot és a szünet biztosításának feltételeit is, kollektív szerződésekben vagy a szociális partnerek közötti megállapodásokban, vagy ezek hiányában nemzeti jogszabályokban állapítják meg”.

A 4. cikk értelmében a munkavállalók pihenőszünetre jogosultak, ha munkanapjuk hat óránál hosszabb. A pihenőszünet hosszának és feltételeinek meghatározását azonban az irányelv kollektív szerződésekre vagy nemzeti jogszabályokra bízta.

1. A szünet időtartama

Az irányelv (5) preambulumbekzdése kimondja, hogy a pihenőidőket, így tehát a szüneteket is időegységekben, azaz napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni, valamint hogy a munkavállalóknak „megfelelő szüneteket” kell biztosítani ⁽¹⁸⁵⁾.

A Bizottság ezért úgy véli, hogy a munkavállalóknak járó pihenőszüneteket egyértelmű időegységekben kell meghatározni, valamint hogy – habár a szünetek hosszát kollektív szerződésekben vagy nemzeti jog részeként kell megállapítani – a túlságosan rövid szünetek ellentétesek lennének az irányelv rendelkezéseivel.

2. A szünet időzítése

Hasonlóképpen, noha az irányelv a kollektív szerződésekre vagy a jogszabályokra hagyja a szünet biztosítására vonatkozó feltételek meghatározását, a szünetnek hatékony pihenést kell lehetővé tennie a munkavállaló számára a munkanap során, amennyiben az hosszabb hat óránál. A szünetet ezért a munkavállaló munkarendjének megfelelően kell időzíteni, és legfeljebb hat óra elteltével ki kell adni.

3. A szünetre vonatkozó feltételek

Az irányelv 4. cikke értelmében a munkavállalóknak járó „szünetnek” „pihenőidőnek” kell lennie, ahogyan az a kifejezés (5) preambulumbekzdésben való szerepeltetéséből és „Minimális pihenőidő” fejezetcímében való megjelenéséből egyértelműen kiderül.

⁽¹⁸³⁾ A Bíróság ítélete, Jaeger, C-151/02, 95. pont.

⁽¹⁸⁴⁾ A Bíróság ítélete, Jaeger, C-151/02, 95. pont.

⁽¹⁸⁵⁾ A „megfelelő szünetek” utóbbi fogalmára a Bíróság is utalt például 2010. október 14-i ítéletében, Günter Fuß kontra Stadt Halle, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, 32. pont.

A „munkaidő” és a „pihenőidő” meghatározása alapján mindez azt jelenti, hogy a munkavállalók nem kötelezhetők arra, hogy a munkahelyükön maradjanak, a munkáltató rendelkezésére álljanak, vagy munkatevékenységet, illetve -feladatokat végezzenek. Azok a szünetek, amelyek alatt a munkavállalók jelentősebb kötıtségek nélkül oszthatják be idejüket és magánügyeikkel foglalkozhatnak, nem minősülnek munkaidőnek⁽¹⁸⁶⁾. A szüneteket ezért nem kell beleszámítani a „munkaidőbe”, mivel „pihenőidőnek” minősülnek. Mint az fentebb már említésre került, a nemzeti jog azonban ettől eltérően rendelkezhet, mivel a tagállamoknak lehetőségük van olyan rendelkezéseket alkalmazni, amelyek a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme szempontjából kedvezőbbek, például beleszámíthatják a „munkaidőbe” a szüneteket.

Ezzel szemben az az időszak, amely alatt a munkáltató előírja a munkavállaló számára, hogy a munkaállomásán maradjon, és szükség esetén képes legyen ellátni feladatait, még akkor is, ha semmilyen tevékenységet nem kell végeznie, „munkaidőnek” minősül, és ezért nem teljesíti a munkavállaló szünethez való jogát a munkanapja során.

A Bíróság kimondta, hogy az az időszak, amely alatt a munkavállalónak két percen belül bevetésre készen kell állnia, „munkaidőnek” minősül, amennyiben nyilvánvaló, hogy a munkavállalóval szembeni kötıtségek igen jelentős mértékben korlátozzák az arra vonatkozó lehetőséget, hogy idejét szabadon beossza⁽¹⁸⁷⁾.

4. A tagállamok nemzeti jogba való átültetésre vonatkozó kötelezettségei

Az irányelv lehetővé teszi, hogy a szünet hosszát és feltételeit kollektív szerződések révén határozzák meg. Az irányelv nemzeti jogba való átültetése azonban továbbra is a tagállamok feladata⁽¹⁸⁸⁾. Így tehát a tagállamok felelőssége biztosítani, hogy minden munkavállalót szünet illessen meg, ideértve azokat is, akikre nem vonatkozik kollektív szerződés.

Az irányelv szövege szerint a pihenőszünetek hosszát és feltételeit kollektív szerződések vagy nemzeti jogszabályok határozzák meg. Ez azt is jelenti, hogy a nemzeti jogba való átültetés szövegei nem rendelkezhetnek úgy, hogy a pihenőszünetek hosszát és feltételeit az érintett munkavállaló és munkáltató egyéni megállapodások keretében szabályozza.

C. Heti pihenőidő

Az 5. cikk értelmében:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg.

Ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.”

A 16. cikk továbbá megállapítja:

„A tagállamok a következő cikkek alkalmazásában referencia-időszakot állapíthatnak meg:

a) az 5. cikk alkalmazásában (heti pihenőidő) a referencia-időszak nem haladhatja meg a 14 napot; [...]”.

A korábbi, 1993. évi irányelv 5. cikkének szövege némiképp eltért, mivel az a következő mondatot tartalmazta: „Az első albekezdésben említett minimális pihenőidő elvben a vasárnapot is magában foglalja”. A Bíróság azonban megsemmisítette ezt a rendelkezést, mivel úgy látta, hogy a vasárnap pihenőnapként való rögzítése bármely más nap helyett nem indokolt az irányelv jogalapjára tekintettel, amely a munkavállalók egészségének és biztonságának védelméhez kapcsolódik⁽¹⁸⁹⁾. Ezt a mondatot ezért törölték az irányelv a 2000/34/EK irányelv útján történő módosítása során.

⁽¹⁸⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, 36–37. pont; a Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 50. pont.

⁽¹⁸⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, C-107/19, 43. pont.

⁽¹⁸⁸⁾ Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 288. cikke kimondja: „Az irányelv az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelező, azonban a forma és az eszközök megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja”.

⁽¹⁸⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Egyesült Királyság kontra Tanács*, C-84/94.

Noha az eddigi ítélkezési gyakorlat korlátozott a heti pihenőidő vonatkozásában, a Bizottság mindazonáltal az alábbi megállapításokat teszi az irányelv szóhasználata és célkitűzése alapján.

1. Minimum 35 órás, megszakítás nélküli heti pihenőidő

Amint azt a fentiekben említettük, a munkaidő-irányelv 5. cikke előírja, hogy minden munkavállalót „hétnaponként” 24 órás pihenőidő, valamint 11 órás napi pihenőidő illessen meg, ami azt jelenti, hogy ez a 11 órás pihenőidő nem vonható le a heti pihenőidőből.

Ez 35 órás folyamatos pihenőidőnek felel meg.

A fentebb említetteknek megfelelően ez az előírás minimumkövetelmény. A tagállamok szabadon határozhatnak meg további vagy hosszabb pihenőidőt, amennyiben ez a minimumkövetelmény teljesül.

2. Hétnaponkénti pihenőidő („heti pihenőidő”)

Az 5. cikk megállapítja, hogy a munkavállalókat „hétnaponként” heti pihenőidőnek kell megilletnie. A munkavállalók egészsége és biztonsága védelmének szavatolására irányuló célkitűzés alapján az irányelv bizonyos fokú rendszerességet követel meg a munkavállalókat megillető heti pihenőidőre vonatkozóan.

A Bíróság megállapította, hogy az 5. cikk nem határozza meg, hogy a minimális heti pihenőidőt mikor kell megtartani, valamint hogy az bizonyos fokú mozgásteret biztosít a tagállamok számára az időpont megválasztását illetően. A pihenőidő egy hétnapos időszakon belül bármikor kiadható ⁽¹⁹⁰⁾. Az irányelv nem követeli meg, hogy a heti pihenőidőt mindig a hét ugyanazon napjára adják ki a munkavállalónak az egyes hétnapos időtartamokon belül.

3. A 14 napos referencia-időszakot meghaladó heti pihenőidő

A hétnaponkénti heti pihenőidő meghatározása kapcsán ismertetett mozgástéren kívül a munkaidő-irányelv 16. cikke 14 napos referencia-időszak megállapítását is engedélyezi a heti pihenőidő tekintetében. E tekintetben a Bizottság javaslatában ⁽¹⁹¹⁾ kifejtette, hogy a javasolt pihenőidő „*azt az észszerű minimumot jelenti, ami figyelembe veszi a gazdasági követelményeket és a váltott műszakban végzett munkaciklusokat, mivel a heti pihenőidő meghatározható két hét átlagában. Mindez figyelembe veszi a szükséges rugalmasságot, ahogy azt a szociális partnerek által elfogadott »termelékenységi megállapodások« megköszorozódása szemlélteti*” 129.

Ez azt jelenti, hogy a nemzeti jog lehetővé teheti a két hétre járó heti pihenőidő átlagolását. Ebből kifolyólag a munkavállalók kétszer 35 órában vagy egyszeri, tömbösített formában is megkaphatják pihenőidejüket.

Ismételten hangsúlyozandó, hogy az 5. és 16. cikk bizonyos fokú rendszerességet követel meg azáltal, hogy garantálja, hogy a munkavállalókat 14 naponként meghatározott időtartamnyi pihenőidő illesse meg. Ugyanakkor a két cikk nem ír elő semmilyen kötelezettséget arra vonatkozóan, hogy a pihenőidőnek a 14 napos időtartam alatt ugyanazokra a napokra kell esnie.

Mindez azt jelenti, hogy a nemzeti jogba való átültetést célzó aktusoknak biztosítaniuk kell, hogy a 14 napos időtartam alatt a munkavállalók két, heti 35 órás pihenőidőt kapjanak, ami egyszeri alkalommal, tömbösített formában is kiadható a 14 nap alatt.

4. Bizonyos esetekben alkalmazható lerövidített heti pihenőidő

Az 5. cikk utolsó mondata értelmében ha objektív, technikai vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a heti pihenőidő lerövidíthető 24 órára.

E rendelkezést a Bíróság mindeddig nem értelmezte ítélkezési gyakorlatában. Éppen ezért a hatályát nem könnyű pontosan meghatározni. Két szempont azonban iránymutatásul szolgálhat a rendelkezés tisztázásához.

⁽¹⁹⁰⁾ A Bíróság 2017. november 9-i ítélete, *António Fernando Maio da Rosa kontra Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA*, C-306/16, ECLI:EU:C:2017:844, 39. és 44. pont.

⁽¹⁹¹⁾ Indokolás a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatához, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295.

Egyfelől ez a rendelkezés egy közös álláspont alapján került bevezetésre abból a célból, hogy választ adjon a váltott, szombaton éjszakai, majd hétfőn reggeli műszakban dolgozó munkavállalók lehetséges problémájára, azaz arra, hogy ők így mindössze 24 óra összefüggő pihenőt kapnak ⁽¹⁹²⁾. Másfelől a Bíróság – az irányelv célkitűzésének figyelembevételével – már több ízben is megállapította, hogy az irányelv hatálya alól kivett eseteket és a rendelkezéseitől való eltéréseket megszorító módon kell értelmezni ⁽¹⁹³⁾.

|| Noha ezek a megállapítások nem döntő jellegűek, és az eltérés a váltott műszakban dolgozó munkavállalóktól eltérő || esetekre is vonatkozhat, használatát körültekintően, eseti alapon kell vizsgálni. ||

VI. MAXIMÁLIS HETI MUNKAI DŐ

A munkavállalók a munkaidő felső határának korlátozásához való jogáról az Európai Unió Alapjogi Chartája rendelkezik.

A munkaidő-irányelv is konkrét kifejezésre juttatja ezt a jogot azáltal, hogy a 6. cikkben előírja a heti munkaidő maximális átlagát:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban:

- a) a heti munkaidő időtartamát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által megkötött megállapodások útján korlátozzák;
- b) hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórákat is beleértve, ne haladja meg a 48 órát”.

Ezt a jogot tovább árnyalja a 16. cikkben meghatározott referencia-időszak:

„A tagállamok a következő cikkek alkalmazásában referencia-időszakot állapíthatnak meg:

[...] b) a 6. cikk alkalmazásában (maximális heti munkaidő) a referencia-időszak nem haladhatja meg a négy hónapot.

A 7. cikkel összhangban biztosított éves szabadság és a betegszabadság időtartamát nem lehet figyelembe venni az átlagszámításnál, vagy azt annak szempontjából semlegesnek kell tekinteni; [...]”.

Végül pedig, míg a heti munkaidő korlátozástól való eltérés csak az „önálló munkavállalók” és a „munkaidő-korlátozástól való eltérést választó” munkavállalók esetében valósulhat meg, a 16. cikkben engedélyezett referencia-időszaktól való eltérések az alábbiakban bemutatott egyéb esetekben is lehetségesek, ennek keretét azonban a 19. cikk rögzíti a IX. fejezetben foglaltak szerint.

A heti munkaidő korlátozásának különleges státuszát a Bíróság tovább hangsúlyozta, és több ízben megállapította, hogy az „irányelv szövegére, céljára és rendszerére tekintettel [...] az irányelvnek a maximális heti munkaidőre és a minimális pihenőidőre vonatkozó különböző előírásai a közösségi szociális jog különös jelentőségű szabályainak minősülnek, amelyek előnyeiből a munkavállalók védelmének és egészségének biztosításához szükséges minimumkövetelményként valamennyi munkavállalónak részesülnie kell” ⁽¹⁹⁴⁾.

⁽¹⁹²⁾ Ahogy az a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló felülvizsgált javaslatot érintő indoklásban szerepel, 1993. november 16., COM(93) 578 végleges – SYN 295., 3. oldal, 5. módosítás.

⁽¹⁹³⁾ A hatály alóli kivételekkel kapcsolatban lásd: a Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 35. pont; a Bíróság ítélete, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, 24. pont; a Bíróság ítélete, *Készenléti Rendőrség*, C-211/19, 32. pont; a Bíróság ítélete, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19, 55. és 65. pont. Az eltérésekkel kapcsolatban lásd: a Bíróság ítélete, *Jaeger*, C-151/02, 89. pont; a Bíróság ítélete, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, 40. pont; a Bíróság ítélete, *Matzak*, C-518/15, 38. pont; a Bíróság ítélete, *Academia de Studii Economice din București*, C-585/19, 61. pont.

⁽¹⁹⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 100. pont; a Bíróság ítélete, *Dellas és társai*, C-14/04, 49. pont; a Bíróság végzése, *Vorel*, C-437/05, 23. pont; a Bíróság 2019. április 11-i ítélete, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure kontra Premier ministre és társai*, C-254/18, ECLI:EU:C:2019:318, 32. pont; a Bíróság ítélete, *Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19*, 36. pont; a Bíróság ítélete, *Dublin City Council*, C-214/20, 37. pont.

A. Maximális heti munkaidő**1. A maximális heti munkaidőbe beleszámítandó idő**

A maximális heti érték a fentiekben ismertetett és a Bíróság által is használt munkaidő-fogalomra ⁽¹⁹⁵⁾ alkalmazandó.

Ezenfelül az irányelv kifejezetten előírja, hogy a túlórákat bele kell számítani a maximális heti munkaidő átlagába. Mindez összhangban áll a munkaidő fentiekben ismertetett meghatározásával, amely nem tesz különbséget a „törvényes” munkaidő és azon időszakok között, amelyek a nemzeti jogszabályok értelmében például „túlóranak” vagy „ügyeleti időnek” is minősülhetnek, és eltérő módon kezelhetők, különösen, ami a díjazási szempontokat illeti.

2. A 48 órában meghatározott maximum

Az irányelv 48 órában határozza meg a maximális heti munkaidőt minden hétnapos időszakra vonatkozóan. Ez a rendelkezés minimumkövetelményt állapít meg, a tagállamok pedig ennél nagyobb védelmet is nyújthatnak, ahogy az a fentiekben ismertetésre került.

3. Feltétel nélküli maximum

A Bíróság ítélkezési gyakorlatában hangsúlyozta, hogy a tagállamok egyoldalúan nem határozhatják meg úgy a munkaidő-irányelv rendelkezéseinek hatályát, hogy a munkavállalók heti munkaidejének ezen irányelv 6. cikkének 2. pontjában előírt 48 óras maximumának alkalmazását különböző feltételektől vagy korlátozásoktól tegyék függővé ⁽¹⁹⁶⁾.

A Bíróság megállapította, hogy a rendelkezés hatékonyságát a tagállamoknak kell biztosítaniuk. Azt is megállapította például, hogy egy olyan intézkedés alkalmazása, amelynek értelmében a maximális heti munkaidő betartását kérelmező munkavállalót kötelezően egy másik egységhez helyezik át, rontja a rendelkezés hatékony érvényesülését, „a megtorló intézkedéstől való félelem ugyanis, amely ellen nem áll rendelkezésre semmilyen bírósági jogorvoslat, azzal a veszéllyel járna, hogy a munkáltató által hozott intézkedést sérelmesnek ítéelő munkavállalót visszatartja a jogainak igazságszolgáltatási úton való érvényesítésétől, és következképpen súlyosan sértené az irányelv által követett célok megvalósulását” ⁽¹⁹⁷⁾.

A Bíróság ezenfelül megállapította, hogy a maximális érték túllépése már önmagában a rendelkezés megsértését jelenti anélkül, hogy bizonyítani kellene a hátrányos helyzet fennállását ⁽¹⁹⁸⁾.

B. Az átlagolható maximális érték**1. Milyen hosszú a referencia-időszak?**

A 6. cikk szövege értelmében a maximális határértéknek való megfelelés ellenőrzésére szolgáló heti munkaidő átlagolható. A tagállamok a heti munkaidőátlag kiszámítására szolgáló referencia-időszakot minden ágazat és tevékenység tekintetében legfeljebb négy hónapban állapíthatják meg.

Ettől eltérve a referencia-időszakok bizonyos esetekben a 19. cikk rendelkezéseinek megfelelően meghosszabbíthatók. Az eltérések feltételeivel és mértékével kapcsolatban további információkat a IX. fejezet ismertet. A referencia-időszaktól való eltérésekre vonatkozó korlátozások alapján a Bíróság mindenesetre elismerte, hogy „a referencia-időszak semmilyen körülmények között nem haladhatja meg a 12 hónapot”, valamint hogy „megállapítható tehát az a minimális védelem, amelyet minden esetben biztosítani kell” a munkavállalók számára ⁽¹⁹⁹⁾.

2. Mi nem tartozik a referencia-időszakba

A heti munkaidő átlagának kiszámításához használt referencia-időszakkal kapcsolatban az irányelv 16. cikke megállapítja, hogy „[...] A 7. cikkel összhangban biztosított éves szabadság és a betegszabadság időtartamát nem lehet figyelembe venni az átlagszámításnál, vagy azt annak szempontjából semlegesnek kell tekinteni [...]”.

⁽¹⁹⁵⁾ Lásd különösen: a Bíróság ítélete, Pfeiffer és társai, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 93–95. pont; a Bíróság ítélete, Dellas és társai, C-14/04, 50. pont.

⁽¹⁹⁶⁾ A Bíróság ítélete, Pfeiffer és társai, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 99. pont; a Bíróság ítélete, Fuß, C-243/09, 52. pont; a Bíróság ítélete, Fuß, C-429/09, 34. pont.

⁽¹⁹⁷⁾ A Bíróság ítélete, Fuß, C-243/09, 65–66. pont.

⁽¹⁹⁸⁾ A Bíróság ítélete, Fuß, C-243/09, 53. pont.

⁽¹⁹⁹⁾ A Bíróság ítélete, Simap, C-303/98, 69. pont.

Mínde az jelenti, hogy az ezekben az időszakokban a munkából való hiányzás nem használható olyan más időszakok „kiegyenlítésére”, amelyek során a heti munkaidő meghaladta a maximumot.

A fizetett éves szabadságnál ez az irányelv által előírt 4 héthez kapcsolódik. A betegszabadsághoz való jog tekintetében azonban: „az említett jog gyakorlásának a módozatait a közösségi jog a jelenlegi állása szerint nem szabályozza” ⁽²⁰⁰⁾. Éppen ezért a betegszabadság nemzeti fogalommeghatározásaira kell hivatkozni ahhoz, hogy megállapítható legyen, mely időszakokat kell kizárni, illetve semlegesek tekinteni a heti munkaidő átlagának kiszámítása szempontjából.

3. Mí tartozhat bele a referencia-időszakba

A 16. cikk b) pontjának szövegezése alapján, és annak ellenére, hogy a Bíróság nem rendelkezik ítélkezési gyakorlattal e tekintetben, a Bizottság úgy véli, hogy amennyiben a nemzeti jog lehetővé teszi, hogy a munkavállalókat a 4 hetes minimumon kívül további éves fizetett szabadság illesse meg, az érintett tagállam továbbra is szabadon dönthet az ilyen éves fizetett szabadság további időszakainak a heti munkaidő átlagába való beleszámításáról vagy abból való kizárásáról.

C. Közvetlen hatállyal bíró rendelkezés

A Bíróság úgy véli, hogy a 6. cikk (2) bekezdése a referencia-időszakra vonatkozó rendelkezésekkel összefüggésben megfelel a közvetlen hatályhoz szükséges feltételeknek ⁽²⁰¹⁾.

A maximális heti munkaidő esetében alkalmazandó referencia-időszak lehetséges kiigazításai ellenére a Bíróság kimondta, hogy a „mérlegelési mozgástér [...] nem zárja ki a minimális jogok meghatározásának lehetőségét”, valamint hogy a rendelkezések pontosak és feltétel nélküliek ⁽²⁰²⁾. Következésképpen a Bíróság megállapította, hogy az irányelv 6. cikkének (2) bekezdése „olyan joggal ruházza fel az egyéneket, amely szerint a heti munkaidejük maximális tartamának végrehajtására vonatkozó referencia-időszak nem haladhatja meg a 12 hónapot” ⁽²⁰³⁾.

Az irányelv azonban önmagában nem róhat kötelezettséget magánszemélyekre, ezért magánszemélyek egymás közötti jogvitájában önmagában nem lehet rá hivatkozni („horizontális közvetlen hatály”) ⁽²⁰⁴⁾.

Azonban minden esetben a nemzeti bíróságok feladata a magánszemélyekre vonatkozó, a rendelkezésből eredő jogi védelem biztosítása, valamint ebből kifolyólag a nemzeti jog oly módon történő értelmezése, melynek során a lehető legteljesebb mértékig figyelembe veszi az irányelv szövegét és célját a kívánt eredmény eléréséhez ⁽²⁰⁵⁾.

A rendelkezés közvetlen hatálya ezenfelül lehetővé teszi a polgárok számára, hogy arra közvetlenül hagyatkozzanak az állami vagy „az államhoz tartozó” közigazgatási szervek, például regionális hatóságok, városok vagy községek elleni eljárásokban ⁽²⁰⁶⁾, munkáltatói minőségükben is, amennyiben nem, vagy hibásan sikerült a rendelkezés nemzeti jogba való átültetése ⁽²⁰⁷⁾ („vertikális közvetlen hatály”). Ez ilyenformán azon elv alkalmazásához vezethet, miszerint az állam felelős az uniós jog neki betudható megsértésével a magánszemélyeknek okozott károkért és veszteségeikért. Így az állam felelőssége és feladata, hogy bizonyos feltételekkel biztosítsa a kártérítéshez való jogot az egyének számára, mely feltételeket a nemzeti bíróságoknak kell megvizsgálniuk ⁽²⁰⁸⁾.

Meg kell említeni azonban, hogy a kivétel továbbra is fennáll abban az esetben, ha az érintett tagállam olyan megfelelő eltérést alkalmaz, mint például az önálló munkavállalók vagy az egyéni, önkéntes eltérés esetében. Ez ugyanakkor csak az irányelvben az érintett eltérésekhez előírt valamennyi feltétel teljesülése mellett alkalmazható ⁽²⁰⁹⁾.

⁽²⁰⁰⁾ A Bíróság 2009. január 20-i ítélete, *Gerhard Schultz-Hoff kontra Deutsche Rentenversicherung Bund és Stringer és társai kontra Her Majesty's Revenue and Customs*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, ECLI:EU:C:2009:18, 27. pont.

⁽²⁰¹⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 104–106. pont; a Bíróság ítélete, *Fuß*, C-243/09, 59. pont; a Bíróság ítélete, *Fuß*, C-429/09, 35. pont.

⁽²⁰²⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 68. pont.

⁽²⁰³⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 70. pont.

⁽²⁰⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 108–109. pont.

⁽²⁰⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 110–113. pont.

⁽²⁰⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Fuß*, C-243/09, 61. pont; a Bíróság ítélete, *Fuß*, C-429/09, 38. pont.

⁽²⁰⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Fuß*, C-243/09, 56. pont; a Bíróság ítélete, *Fuß*, C-429/09, 38–39. pont.

⁽²⁰⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Fuß*, C-429/09, 45–48. pont.

⁽²⁰⁹⁾ Lásd különösen: a Bíróság ítélete, *Fuß*, C-243/09, 58–59. pont az eltérésről.

VII. ÉVES FIZETETT SZABADSÁG

A Bíróság nagyon alaposan megvizsgálta az éves fizetett szabadsághoz való jogot, és megállapította, hogy az a közösségi és európai uniós szociális jog különösen fontos elve ⁽²¹⁰⁾.

E jogot kifejezetten rögzíti az Európai Unió Alapjogi Chartája is, amely a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerővel bír. A Charta 31. cikkének (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy „Minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz”.

A. A fizetett éves szabadsághoz való, minden munkavállalót megillető jog

A 7. cikk (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően”.

Az irányelv semmilyen, a 7. cikk (1) bekezdésétől való eltérést nem enged meg ⁽²¹¹⁾. A Bíróság megállapította, hogy e szabadság kettős célt szolgál: annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenessen, illetve a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére ⁽²¹²⁾.

⁽²¹⁰⁾ A Bíróság 2001. június 26-i ítélete, *The Queen kontra Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, 43. pont; a Bíróság ítélete, *Merino Gómez*, C-342/01, 29. pont; a Bíróság 2006. március 16-i ítélete, *C. D. Robinson-Steele kontra R. D. Retail Services Ltd, Michael Jason Clarke kontra Frank Staddon Ltd, valamint J. C. Caulfield és társai kontra Hanson Clay Products Ltd*, C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyek, ECLI:EU:C:2006:177, 48. pont; a Bíróság 2006. április 6-i ítélete, *Federatie Nederlandse Vakbeweging kontra Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, 28. pont; a Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 22. pont; a Bíróság ítélete, *Vicente Pereda*, C-277/08, 18. pont; a Bíróság 2010. április 22-i ítélete, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols kontra Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, 28. pont; a Bíróság 2011. szeptember 15-i ítélete, *Williams és társai kontra British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, 17. pont; a Bíróság 2011. november 22-i ítélete, *KHS AG kontra Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, 23. pont; a Bíróság ítélete, *Dominguez*, C-282/10, 16. pont; a Bíróság ítélete, *Neidel*, C-337/10, 28. pont; a Bíróság 2012. június 21-i ítélete, *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) kontra Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) és társai*, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, 16. pont; a Bíróság 2012. november 8-i ítélete, *Alexander Heimann és Konstantin Toltschin kontra Kaiser GmbH*, C-229/11. és C-230/11. sz. egyesített ügyek, ECLI:EU:C:2012:693, 22. pont; a Bíróság 2013. február 21-i végzése, *Concepción Maestre García kontra Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, 16. pont; a Bíróság 2013. június 13-i végzése, *Bianca Brandes kontra Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, 27. pont; a Bíróság 2014. május 22-i ítélete, *Z.J.R. Lock kontra British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, 14. pont; a Bíróság 2014. június 12-i ítélete, *Gülay Bollacke kontra K + K Klaas & Kock BV & Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, 15. pont; a Bíróság 2015. november 11-i ítélete, *Kathleen Greenfield kontra The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, 26. pont; a Bíróság 2016. június 30-i ítélete, *Alicja Sobczyszyn kontra Szkoła Podstawowa w Rzeplinie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, 19. pont; a Bíróság 2016. július 20-i ítélete, *Hans Maschek kontra Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerte*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, 25. pont; a Bíróság 2017. november 29-i ítélete, *Conley King kontra The Sash Window Workshop Ltd és Richard Dollar*, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, 32. pont; a Bíróság 2018. október 4-itélete, *Ministerul Justiției és Tribunalul Botoșani kontra Maria Dicu*, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, 24. pont; a Bíróság ítélete, *Bauer és Willmeroth*, C-569/16. és C-570/16 sz. egyesített ügyek, 38. pont; a Bíróság 2018. november 6-i ítélete, *Sebastian W. Kreuziger kontra Land Berlin*, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, 28. pont; a Bíróság ítélete, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, 19. pont; a Bíróság 2018. december 13-i ítélete, *Torsten Hein kontra Albert Holzkamm GmbH & Co*, C-385/17, ECLI:EU:C:2018:1018, 22. pont; a Bíróság 2020. június 25-i ítélete, *QH kontra Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és CV kontra Iccrea Banca SpA*, C-762/18. és C-37/19. sz. egyesített ügyek, ECLI: EU:C:2020:504, 53–54. pont; a Bíróság 2021. november 25-i ítélete, *WD kontra job-medium GmbH*, C-233/20, ECLI:EU:C:2021:960, 24. pont; a Bíróság 2021. december 9-i ítélete, *XXXX kontra Staatssecretaris van Financiën*, C-217/20, ECLI:EU:C:2021:987, 19. pont; a Bíróság 2022. január 13-i ítélete, *DS kontra Koch Personaldienstleistungen GmbH*, C-514/20, ECLI:EU:C:2022:19, 23–24. pont.

⁽²¹¹⁾ A Bíróság ítélete, *BECTU*, C-173/99, 41–43. pont; a Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 24. pont; a Bíróság ítélete, *ANGED*, C-78/11, 16. pont. Lásd még: a Bíróság ítélete, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, 34. pont; a Bíróság ítélete, *job-medium*, C-233/20, 24. pont; a Bíróság a *Robinson-Steele és társai*, C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyekre vonatkozó ítéletének 52. pontjában rögzítette, hogy ettől a jogtól szerződéses megállapodással eltérni nem lehet.

⁽²¹²⁾ A Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 25. pont; a Bíróság ítélete, *Vicente Pereda*, C-277/08, 21. pont; a Bíróság ítélete, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, 30. pont; a Bíróság ítélete, *KHS*, C-214/10, 31. pont; a Bíróság ítélete, *ANGED*, C-78/11, 19. pont; a Bíróság ítélete, *Maestre García*, C-194/12, 18. pont; a Bíróság ítélete, *Sobczyszyn*, C-178/15, 23. pont; a Bíróság ítélete, *Maschek*, C-341/15, 34. pont; a Bíróság ítélete, *Dicu*, C-12/17, 27. pont; a Bíróság ítélete, *Bauer és Willmeroth*, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, 41. pont; a Bíróság ítélete, *King*, C-214/16, 37. pont; a Bíróság ítélete, *Koch Personaldienstleistungen*, C-514/20, 30. pont.

A Bíróság megállapította, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog nem értelmezhető megszorító módon ⁽²¹³⁾, és az annak az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak az irányelvben kifejezetten meghatározott korlátok között történhet ⁽²¹⁴⁾.

1. Minimum négyhetes éves fizetett szabadság

A négyhetes éves fizetett szabadság minimumkövetelményt határoz meg. Ezen idő alatt biztosítani kell, hogy „a munkavállaló rendszerint tényleges pihenőidővel rendelkezessék biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében” ⁽²¹⁵⁾.

A munkavállalókat megillető éves szabadság időtartama négy hét, ami azt jelenti, hogy a munkavállalókat négy hétre mentesíteni kell munkavégzési kötelezettségeik alól, tekintet nélkül arra, hogy teljes munkaidőben vagy részmunkaidőben dolgoznak-e.

A fizetett éves szabadság négy hetének olyan munkanapokra történő átváltásakor, amelyeknek ideje alatt a munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, „a minimális fizetett éves szabadságra való jogosultságot a 2003/88 irányelv értelmében a ledolgozott és a munkaszerződésben előírt munkanapokra vagy munkaórákra és/vagy ezek részeire tekintettel kell kiszámítani” ⁽²¹⁶⁾.

A Bíróság megállapította, hogy „a fizetett éves szabadsághoz való jog keletkezését illetően meg kell különböztetni azokat az időszakokat, amelyek során a munkavállaló különböző munkaritmusok szerint dolgozott, mivel az évi pihenőidő azon egységeinek a számát, amelyek a ledolgozott munkaegységek számához képest keletkeztek, az egyes időszakok tekintetében külön kell kiszámítani” ⁽²¹⁷⁾.

Az olyan esetekben, mint a csökkentett munkarendű időszakok, amikor a munkaviszony folytatódik, azonban a munkavállaló a munkáltatója számára nem végez tényleges munkát, a Bíróság kimondta, hogy a munkavállaló éves fizetett szabadságra csak azon időszakok tekintetében szerezhet jogot, amelynek során ténylegesen munkát végzett (időarányosan). A szabadsághoz való jog nem szerezhető meg abban az időszakban, amikor nem történt munkavégzés ⁽²¹⁸⁾. Hasonlóképpen, a munkavállalók a szülési szabadság ideje alatt sem szerezhetnek jogosultságot a fizetett éves szabadságra ⁽²¹⁹⁾.

Azokat az eseteket illetően, amikor a munkavállaló teljes munkaidőben történő foglalkoztatásról részmunkaidős foglalkoztatásra áll át, a Bíróság úgy határozott, hogy összeegyeztethetetlen lenne az irányelvvel az időarányosság elvének a visszamenőleges hatályú alkalmazása a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás időszaka folyamán megszerzett éves szabadságra, mivel az bizonyos, már megszerzett jogok elvesztésével járna ⁽²²⁰⁾. A munkaidő csökkenése tehát nem csökkentheti az éves szabadsághoz való azon jogot, amelyet a munkavállaló már megszerzett ⁽²²¹⁾. Fordított helyzetben, ha a munkavállaló részmunkaidőről teljes munkaidős foglalkoztatásra áll át, minden esetben új jogosultságot kell kiszámítani a munkaidő növekedését követő időszakra az időarányosság elve alapján ⁽²²²⁾.

⁽²¹³⁾ A Bíróság ítélete, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, 29. pont; a Bíróság ítélete, *ANGED*, C-78/11, 18. pont; a Bíróság ítélete, *Heimann és Toltschin*, C-229/11. és C-230/11. sz. egyesített ügyek, 22–23. pont; a Bíróság ítélete, *Maestre García*, C-194/12, 16. pont; a Bíróság ítélete, *Brandes*, C-415/12, 29. pont; a Bíróság ítélete, *Greenfield*, C-219/14, 28. pont; a Bíróság ítélete, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, 31. pont; a Bíróság ítélete, *job-medium*, C-233/20, 26. pont.

⁽²¹⁴⁾ A Bíróság ítélete, *BECTU*, C-173/99, 43. pont; a Bíróság ítélete, *Merino Gómez*, C-342/01, 29. pont; a Bíróság ítélete, *Robinson-Steele és társai*, C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyek 48. pont; a Bíróság ítélete, *Vicente Pereda*, C-277/08, 18. pont; a Bíróság ítélete, *Williams és társai*, C-155/10, 17. pont; a Bíróság ítélete, *Maschek*, C-341/15, 19. pont.

⁽²¹⁵⁾ A Bíróság ítélete, *BECTU*, C-173/99, 44. pont; a Bíróság ítélete, *Merino Gómez*, C-342/01, 30. pont; a Bíróság ítélete, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, 29. pont; a Bíróság ítélete, *Koch Personaldienstleistungen*, C-514/20, 31. pont; a Bíróság ítélete, *job-medium*, C-233/20, 24. pont.

⁽²¹⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Greenfield*, C-219/14, 32. pont.

⁽²¹⁷⁾ A Bíróság C-219/14. sz., *Greenfield*-ügyben hozott ítéletének 35. pontjában szintén hivatkoznak rá.

⁽²¹⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Hein*, C-385/17, 28. és 29. pont.

⁽²¹⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Dicu*, C-12/17, 36–38. pont.

⁽²²⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, 32–34. pont; a Bíróság ítélete, *Heimann és Toltschin*, C-229/11. és C-230/11. sz. egyesített ügyek, 35. pont; a Bíróság ítélete, *Greenfield*, C-219/14, 37. pont.

⁽²²¹⁾ A Bíróság ítélete, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, 32. pont; a Bíróság ítélete, *Heimann és Toltschin*, C-229/11. és C-230/11. sz. egyesített ügyek, 35. pont; a Bíróság ítélete, *Brandes*, C-415/12, 30. pont; a Bíróság ítélete, *Greenfield*, C-219/14, 34. pont.

⁽²²²⁾ A Bíróság ítélete, *Greenfield*, C-219/14, 38. és 44. pont.

Az irányelv nem érinti a tagállamok ahhoz való jogát, hogy a munkavállaló biztonság- és egészségvédelme szempontjából kedvezőbb rendelkezéseket alkalmazzanak ⁽²²³⁾, például évi négy hétnél hosszabb időtartamú fizetett szabadságot adjanak a munkavállalók számára. Ilyen esetekben a tagállam eltérő feltételeket állapíthat meg a többlétszabadságra való jogosultság és az ilyen szabadság megadása tekintetében ⁽²²⁴⁾ anélkül, hogy e tekintetben köteles lenne tiszteletben tartani a Bíróság által e minimális időtartamra vonatkozóan előírt védelmi szabályokat ⁽²²⁵⁾. A Bíróság például megállapította, hogy amikor a tagállamok úgy döntenek, hogy a négyhetes minimális időtartamot meghaladóan biztosítják a munkavállalóknak a fizetett éves szabadsághoz való jogot, nem kötelesek pénzbeli megváltást nyújtani (lásd a VII.B. pontot) a munkaviszony megszűnésekor a ki nem vett, négy hétnél hosszabb szabadságra való jogosultság után ⁽²²⁶⁾. Hasonlóképpen, a Bíróság kimondta, hogy a tagállamok szabadon biztosíthatnak olyan fizetett éves szabadságnapokat, amelyek meghaladják a négyhetes minimális időtartamot, ugyanakkor kizárhatják e szabadságnapok betegség miatti átvételét ⁽²²⁷⁾. A csökkentett munkaidős foglalkoztatás tekintetében, ahol a jog keletkezésére az időarányosság elve alkalmazandó, a Bíróság azt is megállapította, hogy a tagállamok az irányelv által garantáltnál hosszabb időtartamú fizetett éves szabadságra vonatkozó jogot biztosíthatnak a munkavállalóknak, függetlenül attól, hogy a csökkentett munkarend miatt csökkentették-e a munkavállalók munkaidejét ⁽²²⁸⁾.

Bár az ilyen helyzetek nem tartoznak az irányelv 7. cikkének és az Alapjogi Charta 31. cikke (2) bekezdésének ⁽²²⁹⁾ hatálya alá, a munkavállalókra nézve kedvezőbb nemzeti jogi rendelkezések nem alkalmazhatók az uniós jogi rendelkezés által biztosított minimális védelem esetleges megsértésének ellensúlyozására ⁽²³⁰⁾.

2. A feltételek nélkül valamennyi munkavállalót megillető minimális szabadság

A 7. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy az éves fizetett szabadság minden munkavállalót megillet. A Bíróság megállapította, hogy a „minden munkavállaló” fogalmába beletartoznak a rövid tartamú vagy tartós betegszabadság miatt távol lévő munkavállalók is, függetlenül attól, hogy ténylegesen dolgoztak-e a referencia-időszak során ⁽²³¹⁾.

A Bíróság ítéletet hozott egy olyan ügyben, amikor jogellenesen elbocsátott munkavállalókat helyeztek vissza állásukba a nemzeti jognak megfelelően, miután az elbocsátást bírósági határozattal megsemmisítették. Úgy ítélte meg, hogy e munkavállalók az elbocsátás és a munkaviszonyukba való visszahelyezés időpontja közötti időszakra jogosultak fizetett éves szabadságra annak ellenére is, hogy ezen időszak alatt ténylegesen nem végeztek munkát a munkáltató részére ⁽²³²⁾. A Bíróság megállapította, hogy az a tény, hogy a munkavállalót később jogellenesnek ítélt felmondás által fosztották meg a munkavégzés lehetőségétől – főszabály szerint – nem látható előre, és független a munkavállaló szándékától. Ez a helyzet a munkáltatói magatartásból ered, és amennyiben a munkáltató nem biztosítja a munkavállaló számára a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának lehetőségét, köteles viselni a következményeket. Így a jogellenes elbocsátás és a munkavállaló állása való visszahelyezésének időpontja közötti időszakot a fizetett éves szabadsághoz való jog meghatározása szempontjából tényleges munkavégzéssel töltött időszakként kell tekinteni. Amennyiben azonban a munkavállalót ezen időszak alatt máshol foglalkoztatták, az új munkáltatónál végzett munka időtartamának megfelelő fizetett éves szabadsághoz való jogát csak e munkáltatótól követelheti.

⁽²²³⁾ A Bíróság ítélete, *Merino Gómez*, C-342/01, 43. pont; a Bíróság ítélete, *TSN*, C-609/17 és C-610/17. sz. egyesített ügyek, 33. pont.

⁽²²⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Dominguez*, C-282/10, 47–48. pont; a Bíróság ítélete, *Neidel*, C-337/10, 34–37. pont.

⁽²²⁵⁾ A Bíróság ítélete, *ISN*, C-609/17. és C-610/17. sz. egyesített ügyek, 36. pont.

⁽²²⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Neidel*, C-337/10, 36. pont; a Bíróság ítélete, *Maschek*, C-341/15, 39. pont.

⁽²²⁷⁾ A Bíróság ítélete, *ISN*, C-609/17. és C-610/17. sz. egyesített ügyek, 40. pont.

⁽²²⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Hein*, C-385/17, 31. pont.

⁽²²⁹⁾ A Charta hatályának az 51. cikk (1) bekezdésében szereplő meghatározása szerint a Charta rendelkezéseinek csak annyiban címzettjei a tagállamok, amennyiben az Unió jogát hajtják végre. Amennyiben a tagállamok olyan nemzeti jogi rendelkezéseket fogadnak el, amelyek kedvezőbbek a munkavállalók számára, mint a munkaidő-irányelv, nem tartoznak az uniós jog hatálya alá. Következésképpen a Charta 31. cikkének (2) bekezdése nem alkalmazandó a négyhetes minimális időtartamot meghaladó fizetett éves szabadságra. A Bíróság ítélete, *TSN*, C-609/17. és C-610/17. sz. egyesített ügyek, 42. és 55. pont.

⁽²³⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Hein*, C-385/17, 43. pont; a Bíróság ítélete, *TSN*, C-609/17. és C-610/17. sz. egyesített ügyek, 35. pont.

⁽²³¹⁾ A Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 40. pont.

⁽²³²⁾ A Bíróság ítélete, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*, C-762/18. és C-37/19. sz. egyesített ügyek. A Bíróság ítélete várható erről a kérdésről a C-57/22. sz. ügyben is.

Az irányelv úgy rendelkezik, hogy a fizetett éves szabadságot „a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően” nyújtják. Így a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának és végrehajtásának feltételeit a tagállamoknak kell meghatározniuk a belső joguk keretében azon konkrét körülmények előírásával, amelyek mellett a munkavállalók e jogukkal élhetnek ⁽²³³⁾. A Bíróság mindazonáltal megállapította, hogy az irányelv nem teszi lehetővé, hogy a minden munkavállalót megillető, fizetett éves szabadsághoz való jogot a tagállamok egyoldalúan korlátozzák oly módon, hogy olyan feltételeket alkalmaznak, amelyek a gyakorlatban megakadályoznák, hogy egyes munkavállalók részesülhessenek a szóban forgó jogból ⁽²³⁴⁾. A Bíróság kimondta például, hogy a tagállamok nem írhatnak elő 13 hét folyamatos munkavégzést ugyanannál a munkáltatónál úgy, hogy ezen idő alatt az érintett munkavállaló nem szerez jogosultságot a szabadságra ⁽²³⁵⁾. Hasonlóképpen, a tagállamok nem szabhatnak meg olyan feltételeket, amelyek lehetetlenné teszik bizonyos munkavállalók számára, hogy gyakorolják az éves fizetett szabadsághoz való jogot ⁽²³⁶⁾.

Tekintettel arra, hogy az irányelv 7. cikkében rögzített, fizetett éves szabadsághoz való jog az Alapjogi Charta 31. cikkének (2) bekezdésében rögzített alapvető jog is, a Bíróság kifejezetten kimondta, hogy e jog kizárólag a Charta 52. cikkének (1) bekezdésében előírt szigorú feltételeknek és különösen az említett jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható ⁽²³⁷⁾.

A tagállamoknak mindazonáltal van bizonyos terük arra, hogy szabályozzák a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának módját. Ide tartozhat például „a szabadságolások tervezése, a munkavállaló esetleges kötelezettsége arra vonatkozóan, hogy a munkáltatóval korábban közölje, hogy mikor kívánja kivenni szabadságát, a szabadság kivétele előtt minimális ledolgozott munkaidő megkövetelése, az éves szabadságjogosultság arányos kiszámításának szempontjai egy évet el nem érő munkaviszony esetén stb.” ⁽²³⁸⁾.

— A szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása a munkaviszony kezdeti időszakában

Jóllehet a tagállamok megszervezhetik például „annak módját, hogy a munkavállalók hogyan vehetik igénybe azt a szabadságot, amely őket a munkaviszonyuk első heteire megilleti” ⁽²³⁹⁾, nem szabhatják meg az azonos munkáltató számára végzett megszakítás nélküli munka ahhoz szükséges minimális időtartamát, hogy a munkavállaló jogosulttá váljon az éves fizetett szabadságra ⁽²⁴⁰⁾.

— A szabadság ütemezése

Az irányelv nem szabályozza az éves fizetett szabadság ütemezését. Ezt a nemzeti jog, kollektív szerződések vagy gyakorlatok határozhatják meg. Mint ahogyan azonban az alábbiakban kifejtésre kerül, az irányelv meghatározza, hogy az a munkavállaló, aki másik, ütköző szabadság (betegszabadság, szülési szabadság vagy más olyan szabadság, amelynek célja eltér az éves szabadságtól) miatt nem tudja kivenni tervezett szabadságát, jogosult arra, hogy ezt az éves szabadságot más időpontban vegye igénybe, adott esetben az érintett referencia-időszakon kívül ⁽²⁴¹⁾, hosszú távú betegszabadság esetén az átviteli időszak bizonyos korlátozása mellett ⁽²⁴²⁾.

⁽²³³⁾ A Bíróság ítélete, *Kreuziger*, C-619/16, 41. pont; a Bíróság ítélete, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, 34. pont.

⁽²³⁴⁾ A Bíróság ítélete, *BECTU*, C-173/99, 48–53. pont; a Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 28. pont; a Bíróság ítélete, *King*, C-214/16, 34. pont; a Bíróság ítélete, *Dicu*, C-12/17, 26. pont; a Bíróság ítélete, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*, C-762/18. és C-37/19. sz. egyesített ügyek, 56. pont; a Bíróság ítélete, *Koch Personaldienstleistungen*, C-514/20, 22. pont.

⁽²³⁵⁾ A Bíróság ítélete, *BECTU*, C-173/99, 64. pont; a Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 28. pont.

⁽²³⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 48. pont; a Bíróság ítélete, *Williams és társai*, C-155/10, 26. pont; a Bíróság ítélete, *Lock*, C-539/12, 17. pont; a Bíróság ítélete, *Bollacke*, C-118/13, 16. pont; a Bíróság ítélete, *King*, C-214/16, 34. pont.

⁽²³⁷⁾ Bíróság ítélete, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, 54. pont.

⁽²³⁸⁾ A Bizottság beadványa a C-173/99. sz. ügyben, amelyre Tizzano főtanácsnok 2001. február 8-i, *The Queen kontra Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)* ügyre vonatkozó indítványának (C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81) 34. pontja és Trstenjak főtanácsnok 2011. június 16-i, *Williams és társai kontra British Airways plc* ügyre vonatkozó indítványának (C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403) 37. pontja hivatkozik.

⁽²³⁹⁾ A Bíróság ítélete, *BECTU*, C-173/99, 61. pont.

⁽²⁴⁰⁾ A Bíróság ítélete, *BECTU*, C-173/99, 64. pont.

⁽²⁴¹⁾ A Bíróság ítélete, *Maestre García*, C-194/12.

⁽²⁴²⁾ A Bíróság ítélete, *KHS*, C-214/10.

— A munkáltató a szabadság kivételével kapcsolatos kötelezettségei

A Bíróság kimondta, hogy a munkáltatók nem korlátozhatják a munkavállalók fizetett éves szabadsághoz való jogát. A fizetett éves szabadsághoz való joggal összeegyeztethetetlen a munkáltató minden olyan gyakorlata vagy mulasztása, amely visszatarthatja a munkavállalót az éves szabadság kivételétől, valamint a szabadság kivételéről való lemondásra ösztönzés, illetve bátorítás is ⁽²⁴³⁾. Az, hogy a munkavállaló a referencia-időszak alatt nem kérte fizetett éves szabadságának kiadását, nem vezethet a fizetett éves szabadság a referencia-időszak végén való automatikus elvesztéséhez annak előzetes vizsgálata nélkül, hogy e munkáltató ténylegesen lehetővé tette-e a munkavállaló számára ezen jog gyakorlását ⁽²⁴⁴⁾.

A Bíróság kimondta, hogy a munkáltatónak pontosan és a kellő időben kell tájékoztatnia a munkavállalót a szabadsághoz való jogáról ⁽²⁴⁵⁾. A munkáltatónak arról is tájékoztatnia kell a munkavállalót, hogy amennyiben nem veszi ki a szabadságot, a referencia-időszak vagy a szabadság átvételére engedélyezett időszak végén, illetve a munkaviszony megszűnésekor elveszti azt ⁽²⁴⁶⁾. A Bíróság szerint, habár a munkáltatóknak lehetőségeket kell teremteniük és szükséges esetben hivatalosan kell ösztönözniük a munkavállalókat a szabadság kivételére, nem szükséges arra kényszeríteniük őket, hogy gyakorolják a fizetett éves szabadsághoz való jogukat ⁽²⁴⁷⁾.

A bizonyítási teher e tekintetben a munkáltatóra hárul. Amennyiben a munkáltató nem tudja bizonyítani, hogy az elvárható gondossággal járt el, hogy a munkavállalónak ténylegesen módjában álljon az őt megillető fizetett éves szabadságot kivenni, az említett szabadsághoz való jog és – a munkaviszony megszűnése esetén – a ki nem vett, fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltás nem veszik el ⁽²⁴⁸⁾. Az a körülmény, hogy a munkáltató tévedésből úgy vélte, miszerint a munkavállaló nem jogosult a fizetett éves szabadságra, nem releváns, mivel a munkáltatónak kell beszereznie az e téren fennálló kötelezettségeivel kapcsolatos információkat ⁽²⁴⁹⁾.

A munkaidő-irányelv azonban nem zárja ki a fizetett éves szabadsághoz való jog elvesztését, amennyiben a munkáltató képes eleget tenni a bizonyítási tehernek, amelyből kitűnik, hogy a munkavállaló szándékosan és az abból feltételezhetően eredő következmények teljes ismeretében tartózkodott a fizetett éves szabadságának kivételétől, miután lehetővé tették számára az e szabadsághoz való jogának tényleges gyakorlását ⁽²⁵⁰⁾.

A Bíróság szerint ellentétben az olyan munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való jogának felhalmozásával, aki betegség miatt akadályoztatott az említett szabadság igénybevételében – a munkáltató köteles viselni az azzal együtt járó következményeket, hogy nem biztosítja a munkavállaló számára a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlását ⁽²⁵¹⁾. A szabadság átvételének az uniós jog követelményeivel összhangban történő korlátozásáról rendelkező nemzeti jogszabályi vagy szerződéses rendelkezések hiányában a fizetett éves szabadság a referencia-időszak végén nem szűnhet meg ⁽²⁵²⁾. A Bíróság ugyanis úgy ítélte meg, hogy ha ebben az összefüggésben el kellene fogadni, hogy a munkavállaló a fizetett éves szabadsághoz való szerzett joga megszűnik, az „*lényegében igazolná a munkáltató jogalap nélküli gazdagodását eredményező magatartást, és ezáltal gátolná*” a munkavállalók egészségvédelmét ⁽²⁵³⁾.

Ha a munkáltató nem tette lehetővé a munkavállaló számára a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlását, a jog nem szűnik meg az engedélyezett átviteli időszak végén, sőt még később sem, ha a munkavállaló a szabadságév során betegség miatt munkaképtelenné válik ⁽²⁵⁴⁾. Hasonlóképpen, a jog nem évülhet el azon hároméves időszak végén, amely annak az évnek a végén kezdődik, amelyben során e jogosultság keletkezett ⁽²⁵⁵⁾.

⁽²⁴³⁾ A Bíróság ítélete, *Kreuziger*, C-619/16, 49. pont; a Bíróság ítélete, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, 42. pont; a Bíróság ítélete, *King*, C-214/16, 39. pont; a Bíróság ítélete, *Koch Personaldienstleistungen*, C-514/20, 32. és 41. pont.

⁽²⁴⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Kreuziger*, C-619/16, 56. pont; a Bíróság ítélete, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, 40. és 61. pont.

⁽²⁴⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Kreuziger*, C-619/16, 52. pont; a Bíróság ítélete, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, 45. pont.

⁽²⁴⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Kreuziger*, C-619/16, 52. pont; a Bíróság ítélete, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, 45. pont.

⁽²⁴⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Kreuziger*, C-619/16, 51. és 52. pont; a Bíróság ítélete, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, 44. pont.

⁽²⁴⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Kreuziger*, C-619/16, 53. pont; a Bíróság ítélete, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, 46. pont.

⁽²⁴⁹⁾ A Bíróság ítélete, *King*, C-214/16, 61. pont.

⁽²⁵⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Kreuziger*, C-619/16, 54. pont; a Bíróság ítélete, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, 47. és 56. pont.

⁽²⁵¹⁾ A Bíróság ítélete, *King*, C-214/16, 63. pont.

⁽²⁵²⁾ A Bíróság ítélete, *King*, C-214/16, 64. pont.

⁽²⁵³⁾ A Bíróság ítélete, *King*, C-214/16, 64. pont.

⁽²⁵⁴⁾ A Bíróság 2022. szeptember 22-i ítélete, *XP kontra Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide és AR kontra St. Vincenz-Krankenhaus GmbH*, C-518/20. és C-727/20. sz. egyesített ügyek, ECLI:EU:C:2022:707.

⁽²⁵⁵⁾ A Bíróság 2022. szeptember 22-i ítélete, *LB kontra TO*, C-120/21, ECLI:EU:C:2022:718.

— Átvitel és a szabadság lehetséges elvesztése

Hasonlóképpen, a nemzeti jog feltételeket állapíthat meg a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlása – ezen belül a referencia-időszak végén történő átvitel feltételei – tekintetében.

Ami az átvitelt illeti, a Bíróság kimondta, hogy „bár a fizetett éves szabadság akkor feje ki a legteljesebben jótékony hatását a munkavállaló biztonságára és egészségére, ha az esedékesség évében, azaz a folyó évben veszik ki, a pihenőidő nem veszíti el e jelentőségét akkor sem, ha később használják fel” ⁽²⁵⁶⁾.

A Bíróság megvizsgálta az átvitel biztosításának a szükségességét, ha azon munkavállalónak, akinek a fizetett éves szabadsága elveszik, ténylegesen nem volt lehetősége arra, hogy ezzel a joggal éljen ⁽²⁵⁷⁾. A Bíróság arra az álláspontra jutott, hogy az átvitel elkerülhetetlen, amennyiben a szabadság uniós jog által garantált időszakai átfedik egymást ⁽²⁵⁸⁾, valamint a betegszabadság esetén ⁽²⁵⁹⁾. A Bíróság azt is megállapította, hogy amennyiben a munkáltató megtagadja annak az éves szabadságnak a kifizetését, amelyre az alkalmazott jogosult, a munkavállaló átvitelre irányuló joga a munkaviszonya megszűnéséig fennmarad ⁽²⁶⁰⁾.

A szabadságra való jogosultság elvesztése következésképpen azokra az esetekre korlátozódik, amikor a munkavállalónak ténylegesen lehetősége nyílt arra, hogy ezzel a joggal éljen ⁽²⁶¹⁾. Amennyiben például a munkavállaló a teljes referencia-időszak vagy annak egy része során betegszabadságon volt, és nem volt lehetősége arra, hogy éljen az éves szabadsághoz való jogával ⁽²⁶²⁾, e jogosultság nem szűnik meg a referencia-időszak nemzeti jog által megállapított elteltével, a Bíróság által elfogadott azon kivételt nem számítva, amely hosszú távú betegszabadság esetén lehetővé teszi az átviteli időszak korlátozását (lásd a C. részt). Ezenkívül nem szűnhet meg automatikusan és annak előzetes vizsgálata nélkül, hogy a munkáltató ténylegesen lehetővé tette-e a munkavállaló számára – különösen a megfelelő tájékoztatás révén –, hogy éljen a szabadsághoz való jogával ⁽²⁶³⁾.

3. Fizetés az éves szabadság alatt

A Bíróság hangsúlyozta, hogy „az irányelv az éves rendes szabadsághoz való jogot és a rendes szabadságra járó bér kifizetéséhez való jogot egy egységes jog két alkotórészeként kezeli”, mivel az éves szabadság alatti fizetés célja, „hogy lehetővé tegye, hogy a munkavállaló ténylegesen kivegye azt a szabadságot, amelyre jogosult” ⁽²⁶⁴⁾. Ennek következtében úgy ítélte meg, hogy „a szabadságra járó bér kifizetése követelményének célja az, hogy a munkavállalót az említett szabadság idején olyan helyzetbe hozza, amely a munkabér tekintetében összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakokkal” ⁽²⁶⁵⁾.

A munkavállalónak „erre a pihenőidőre meg kell kapnia rendes munkabérét” ⁽²⁶⁶⁾, és „a munkavállaló fizetett éves szabadságának jogcímén kapott díjazásának ilyen jellegű csökkenése, amely visszatárhathatja őt e szabadsághoz való jogának tényleges gyakorlásától, ellentétes a [...] 7. cikk[...]ben meghatározott célkitűzéssel” ⁽²⁶⁷⁾, a csökkentés időzítése nem bír relevanciával ⁽²⁶⁸⁾.

⁽²⁵⁶⁾ A Bíróság ítélete, Sobczyszyn, C-178/15, 33. pont; lásd még: a Bíróság ítélete, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, 30. pont; a Bíróság ítélete, Schultz-Hoff és társai, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 30. pont; a Bíróság ítélete, Vicente Pereda, C-277/08, 24. pont.

⁽²⁵⁷⁾ A Bíróság ítélete, Vicente Pereda, C-277/08, 19. pont; a Bíróság ítélete, Sobczyszyn, C-178/15, 22. pont; a Bíróság ítélete, Kreuziger, C-619/16, 42. és 45. pont.

⁽²⁵⁸⁾ A Bíróság ítélete, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, 24. pont.

⁽²⁵⁹⁾ A Bíróság ítélete, Schultz-Hoff és társai, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek.

⁽²⁶⁰⁾ A Bíróság ítélete, King, C-214/16, 65. pont.

⁽²⁶¹⁾ Bíróság ítélete, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, 35. pont.

⁽²⁶²⁾ A Bíróság ítélete, Schultz-Hoff és társai, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 43. és 55. pont; a Bíróság ítélete, Vicente Pereda, C-277/08, 19. pont.

⁽²⁶³⁾ A Bíróság ítélete, Kreuziger, C-619/16, 56. pont; a Bíróság ítélete, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, 40. és 61. pont.

⁽²⁶⁴⁾ A Bíróság ítélete, Robinson-Steele és társai, C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyek, 58. pont; a Bíróság ítélete, Schultz-Hoff és társai, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 60. pont; a Bíróság ítélete, Lock, C-539/12, 17. pont; a Bíróság ítélete, Bauer és Willmeroth, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, 40. pont.

⁽²⁶⁵⁾ A Bíróság ítélete, Robinson-Steele és társai, C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyek, 58–59. pont; a Bíróság ítélete, Hein, C-385/17, 33. pont.

⁽²⁶⁶⁾ A Bíróság ítélete, Robinson-Steele és társai, C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyek, 50. pont; a Bíróság ítélete, Schultz-Hoff és társai, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 58. pont; a Bíróság ítélete, Lock, C-539/12, 16. pont.

⁽²⁶⁷⁾ A Bíróság ítélete, Williams és társai, C-155/10, 21. pont; a Bíróság ítélete, Lock, C-539/12, 23. pont; a Bíróság ítélete, Hein, C-385/17, 44. pont; a Bíróság ítélete, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, 33. pont.

⁽²⁶⁸⁾ A Bíróság ítélete, Lock, C-539/12, 23. pont.

A Bíróság megállapította, hogy az éves szabadságra járó bérnek a munkaév folyamán részletekben történő kifizetése nem egyeztethető össze az irányelvvel. Hangsúlyozta, hogy a kifizetéseket abban meghatározott időszakban kell teljesíteni, amikor a munkavállaló ténylegesen szabadságot vesz ki ⁽²⁶⁹⁾; az éves szabadságra járó bér kifizetésének időpontját úgy kell rögzíteni, hogy a munkavállaló e szabadság idején olyan helyzetben legyen, amely a munkabér tekintetében összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakokkal ⁽²⁷⁰⁾.

Amennyiben a fizetés több elemből áll, a Bíróság úgy vélte, hogy egyedi elemzést követel meg „*e rendes díjazás [...] meghatározása, amelyre [a] munkavállaló az éves szabadsága alatt jogosult*” ⁽²⁷¹⁾. A Bíróság szerint a rendes díjazás nem lehet alacsonyabb a munkavállalók által a tényleges munkavégzési időszakokban kapott rendes munkabér átlagánál ⁽²⁷²⁾. A csökkentett munkaidős foglalkoztatás esetében azokat az időszakokat, amelyek során a munkavállalók mentesülnek a munkavégzési kötelezettség alól, nem kell figyelembe venni a rendes munkabér átlagának meghatározásakor ⁽²⁷³⁾.

A Bíróság megállapította, hogy a fizetett éves szabadság alatt is folyósítani kell a teljes munkabér minden olyan elemét, amely a munkavállaló személyi és szakmai státuszához kötődik. Példaként a munkavállaló vezetői beosztásához, a szolgálati idejéhez és a szakmai képzéséhez kötődő pótlékokat említette ⁽²⁷⁴⁾.

Ha a pótlékok a munkavállaló munkaszerződése szerinti feladatainak az elvégzéséhez ténylegesen kapcsolódnak, és azokat beszámítják a munkavállaló teljes munkabérébe, azokat figyelembe kell venni abban a díjazásban, amelyre a munkavállaló az éves szabadsága alatt jogosult ⁽²⁷⁵⁾. A munkabér kiszámításakor hasonlóképpen figyelembe kell venni a munkaszerződésben előírt feladatok ellátásáért kapott jutalékot is, így például az értékesítések után járó jutalékot ⁽²⁷⁶⁾. A nemzeti bíróság feladata, hogy értékelje az éves szabadságra fizetendő átlagos elem kiszámítása tekintetében reprezentatívnak tekintett referencia-időszakot ⁽²⁷⁷⁾.

Nem szükséges azonban figyelembe venni a munkabér olyan elemeit, amelyek kizárólagos célja „*az eseti jellegű vagy kiegészítő, a munkavállalónak a munkaszerződése szerinti feladatainak az elvégzése során felmerülő [...] költségek fedezése*” ⁽²⁷⁸⁾ vagy kollektív szerződésben meghatározott, „*a rendes munkabér átlagához hozzáadódó kiegészítő jellegű*” juttatás ⁽²⁷⁹⁾.

Rendkívüli és előre nem látható jellege miatt a túlórákért kapott munkabér főszabály szerint nem képezi a rendes munkabér részét ⁽²⁸⁰⁾. Mindazonáltal, ha a munkaszerződésből eredő kötelezettségek megkövetelik a munkavállalótól, hogy jelentős mértékben előre látható és rendszeres jelleggel teljesítsen túlórákat, és azoknak díjazása a munkavállaló által a szakmai tevékenységért kapott teljes munkabér jelentős elemét képezi, a túlórák után kapott díjazást bele kell foglalni a rendes munkabérbe ⁽²⁸¹⁾.

Annak meghatározásához, hogy a teljesített munkaórák száma elérte-e a túlmunkapótlékra jogosító küszöbértéket, a munkavállaló fizetett éves szabadsága időtartamának megfelelő óraszámot ledolgozott munkaóráként kell figyelembe venni ⁽²⁸²⁾.

Ezenkívül a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében a fizetett éves szabadsághoz való jogot illetően a referencia-időszakban betegszabadságon lévő munkavállalókat ugyanúgy kell kezelni, mint azokat, akik ezen időszak alatt ténylegesen dolgoztak. Következésképpen egy betegség miatt részlegesen munkaképtelen és a fizetett éves szabadságot igénybe venni kívánó munkavállaló esetében a Bíróság kimondta, hogy az éves szabadság idejére járó fizetés mértékének a rendes mértékben kell alapulnia, nem pedig azon a mértéken, amelyet a részleges munkaképtelenség miatt ideiglenesen csökkentettek ⁽²⁸³⁾.

⁽²⁶⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Robinson-Steele és társai*, C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyek, 63. pont.

⁽²⁷⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Robinson-Steele és társai*, C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyek, 59–63. pont.

⁽²⁷¹⁾ A Bíróság ítélete, *Williams és társai*, C-155/10, 22. pont; a Bíróság ítélete, *Lock*, C-539/12, 27. pont.

⁽²⁷²⁾ A Bíróság ítélete, *Hein*, C-385/17, 52. pont.

⁽²⁷³⁾ A Bíróság ítélete, *Hein*, C-385/17, 44. pont.

⁽²⁷⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Williams és társai*, C-155/10, 27. pont; a Bíróság ítélete, *Lock*, C-539/12, 30. pont.

⁽²⁷⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Williams és társai*, C-155/10, 24. pont; a Bíróság ítélete, *Lock*, C-539/12, 29. pont; a Bíróság ítélete, *job-medium*, C-233/20, 31. pont.

⁽²⁷⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Lock*, C-539/12, 32–33. pont.

⁽²⁷⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Williams és társai*, C-155/10, 26. pont; a Bíróság ítélete, *Lock*, C-539/12, 34. pont.

⁽²⁷⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Williams és társai*, C-155/10, 25. pont; a Bíróság ítélete, *Lock*, C-539/12, 31. pont.

⁽²⁷⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Hein*, C-385/17, 52. pont.

⁽²⁸⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Hein*, C-385/17, 46. pont.

⁽²⁸¹⁾ A Bíróság ítélete, *Hein*, C-385/17, 47. pont.

⁽²⁸²⁾ A Bíróság ítélete, *Koch Personaldienstleistungen*, C-514/20, 43–46. pont.

⁽²⁸³⁾ A Bíróság ítélete, *Staatssecretaris van Financiën*, C-217/20, 41. pont.

4. A fizetett éves szabadsághoz való jog közvetlen hatálya

A Bíróság kimondta, hogy abban az esetben, ha valamely nemzeti rendelkezés ellentétes az irányelv 7. cikkével, a nemzeti bíróságok kötelesek „a belső jogot úgy értelmezni, hogy a szóban forgó irányelv eredményének eléréséhez a lehető legteljesebb mértékig figyelembe veszik annak szövegét és célját” ⁽²⁸⁴⁾. A Bíróság szerint ez megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok „hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és az általa elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a szóban forgó irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak” ⁽²⁸⁵⁾. Ez továbbá „a nemzeti bíróságok azon kötelezettségével jár, hogy adott esetben módosítaniuk kell az állandó ítélkezési gyakorlatot, amennyiben az a belső jognak valamely irányelv céljaival összeegyeztethetetlen értelmezésén alapul” ⁽²⁸⁶⁾.

Ezen túlmenően a Bíróság megállapította, hogy a 7. cikk (1) és (2) bekezdése is megfelel a közvetlen hatály kritériumainak, mivel feltétel nélküli, egyértelmű és pontos ⁽²⁸⁷⁾. Ez azt jelenti, hogy ha valamely tagállam nem ültette át vagy helytelenül ültette át e rendelkezést a nemzeti jogba, a magánszemély a nemzeti bíróságokhoz fordulhat, hogy érvényt szerezzen az állammal vagy állami szervekkel – mint munkáltatóval vagy hatósággal – szemben a legalább négyhetes éves fizetett szabadságra való jogosultságának ⁽²⁸⁸⁾. A nemzeti bíróságok e tekintetben kötelesek mellőzni az ellentétes nemzeti szabályozás alkalmazását ⁽²⁸⁹⁾.

Bár a magánszemélyek közötti jogvitákban általában nem lehetséges valamely irányelv „közvetlen hatályára” hivatkozni ⁽²⁹⁰⁾, a Bíróság megerősítette az Alapjogi Charta 31. cikke (2) bekezdésének „horizontális” közvetlen hatályát annak alapján, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jogot az uniós szociális jog alapvető elvének minősítette ⁽²⁹¹⁾. A magánszemélyek közötti jogviták esetében ez arra kötelezné a nemzeti bíróságokat, hogy biztosítsák az éves fizetett szabadsághoz való jog teljes körű érvényesülését, adott esetben akár az elvvel ellentétes nemzeti jogszabályi rendelkezések alkalmazásának mellőzésével is ⁽²⁹²⁾. A 31. cikk (2) bekezdésének horizontális közvetlen hatálya csak a négyhetes, minimális fizetett éves szabadságra érvényes, és nem vonatkozik sem az e minimumot meghaladó jogokra, sem pedig az ilyen további jogok átvitelének feltételeire ⁽²⁹³⁾.

B. Az éves fizetett szabadságot helyettesítő juttatásra való jogosultság

A 7. cikk (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(2) Az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve”.

1. Pénzbeli megváltásra való jogosultság

Az irányelv lehetővé teszi, hogy azon fizetett éves szabadság helyett, amelyre a munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor jogosult volt, és amelyet nem vett igénybe, pénzbeli megváltást kapjon ⁽²⁹⁴⁾.

⁽²⁸⁴⁾ A Bíróság ítélete, Bauer és Willmeroth, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, 66. és 69. pont.

⁽²⁸⁵⁾ A Bíróság ítélete, Bauer és Willmeroth, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, 67. pont.

⁽²⁸⁶⁾ A Bíróság ítélete, Bauer és Willmeroth, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, 68. pont. A nemzeti bíróságok azon kötelezettségét, hogy a nemzeti jog releváns szabályainak értelmezése és alkalmazása során az uniós jogot figyelembe vegyék, az általános jogelvek korlátozzák, és az nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául. A Bíróság ítélete, Hein, C-385/17, 51. pont.

⁽²⁸⁷⁾ A Bíróság ítélete, Dominguez, C-282/10, 33–35. pont; a Bíróság ítélete, Kreuziger, C-619/16, 22. pont; a Bíróság ítélete, Bauer és Willmeroth, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, 72. és 73. pont.

⁽²⁸⁸⁾ A Bíróság ítélete, Dominguez, C-282/10, 34–39. pont.

⁽²⁸⁹⁾ A Bíróság ítélete, Bauer és Willmeroth, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, 75. pont.

⁽²⁹⁰⁾ A Bíróság ítélete, Bauer és Willmeroth, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, 77. pont. A Bíróság ítélete, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, 66. és 67. pont.

⁽²⁹¹⁾ A Bíróság ítélete, Bauer és Willmeroth, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, 80. és 85. pont; a Bíróság ítélete, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, 72. és 74. pont.

⁽²⁹²⁾ A Bíróság ítélete, Bauer és Willmeroth, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, 86. és 91. pont; a Bíróság ítélete, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, 75. és 80. pont.

⁽²⁹³⁾ A minimális négyhetes fizetett éves szabadságot meghaladó jogok nem tartoznak a Charta 31. cikke (2) bekezdésének hatálya alá – A Bíróság ítélete, TSN, C-609/17. és C-610/17. sz. egyesített ügyek, 54. pont.

⁽²⁹⁴⁾ A Bíróság ítélete, Bollacke, C-118/13, 23. pont; a Bíróság ítélete, Maschek, C-341/15, 27. pont.

Az éves szabadságra való jogosultság pénzbeli megváltásának a célja annak elkerülése, hogy a munkaviszony megszűnése miatt, minthogy a fizetett éves szabadság tényleges kivételére többé nincs lehetőség, „a munkavállaló számára teljes mértékben kizárt legyen, hogy e joggal – akár pénzügyi juttatás formájában – élhessen” ⁽²⁹⁵⁾.

A pénzbeli megváltásra való jogosultság tekintetében két feltétel került meghatározásra: „egyrészt a munkaviszony megszűnt, másrészt a munkavállaló nem vette ki az összes, őt e munkaviszony megszűnésekor megillető éves szabadságot” ⁽²⁹⁶⁾. Az irányelv nem szab meg további feltételt. A Bíróság kifejezetten megállapította, hogy nem írható elő semmilyen előzetes kérelem ⁽²⁹⁷⁾.

Mint a Bíróság hangsúlyozta, a 7. cikk (2) bekezdése csak abban az esetben engedi meg az éves fizetett szabadság pénzbeli megváltását, ha a munkaviszony megszűnik: a biztonság és az egészség hatékony védelme érdekében ugyanis a munkavállalónak főszabályként joga van a tényleges pihenéshez ⁽²⁹⁸⁾. Ezzel szemben az „elhalasztott minimális tartamú szabadság pénzbeli megváltásának lehetősége [...] – az irányelv céljaival összeegyeztethetetlen módon – a rendes szabadságról való lemondásra, illetve a munkavállalókat erre indító munkáltatói magatartásra ösztönöz” ⁽²⁹⁹⁾.

Ha a munkavállaló nem kérte, hogy a munkaviszonyának megszűnése előtt gyakorolhassa a fizetett éves szabadsághoz való jogát, a fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltáshoz való jogát – automatikusan és annak előzetes ellenőrzése nélkül, hogy a munkáltató ténylegesen lehetőséget biztosított-e számára a szabadsághoz való jogának e munkaviszony megszűnése előtti gyakorlására, különösen megfelelő információ szolgáltatásával – nem veszítheti el ⁽³⁰⁰⁾. A bizonyítási teher e tekintetben a munkáltatóra hárul ⁽³⁰¹⁾.

Ha a szerződés nem szűnik meg, nem fizethető pénzbeli megváltás. Irreleváns, hogy a munkavállalót a vállalkozás termelésével vagy szervezésével kapcsolatos okok akadályozták-e meg abban, hogy kivegye éves szabadságát ⁽³⁰²⁾.

Amennyiben a szerződés megszűnt, a munkaviszony megszűnésének oka irreleváns ⁽³⁰³⁾. Annak biztosítása érdekében, hogy az irányelv e rendelkezése hatékonyan érvényesüljön, az éves fizetett szabadság pénzbeli megváltására akkor is sor kerülhet, ha a munkavállaló maga kérte munkaviszonyának megszüntetését ⁽³⁰⁴⁾, nyugdíjba megy ⁽³⁰⁵⁾ vagy akár elhalálozik ⁽³⁰⁶⁾. A pénzbeli megváltáshoz való jog a munkavállaló halálával nem szűnik meg, hanem az örökösök által örökölheto vagyon részét képezi ⁽³⁰⁷⁾.

A munkaviszony azt követő megszűnése esetén, hogy az érintett munkavállalót jogellenesen elbocsátották, majd elbocsátásának bírósági határozattal történt megsemmisítését követően, a nemzeti jognak megfelelően visszahelyezték állásába, a munkavállaló jogosult a jogellenes felmondás és az annak megsemmisítését követő, állásba való visszahelyezés időpontja közötti időszakban ki nem vett fizetett éves szabadságának pénzbeli megváltására ⁽³⁰⁸⁾. Amennyiben azonban ezen időszakban az érintett munkavállalót máshol foglalkoztatták, első munkáltatójától nem igényelhet megváltást arra az időszakra vonatkozóan, amelynek folyamán e másik helyen foglalkoztatták.

⁽²⁹⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 56. pont; a Bíróság ítélete, *Neidel*, C-337/10, 29. pont; a Bíróság ítélete, *Bollacke*, C-118/13, 17. pont; a Bíróság ítélete, *Maschek*, C-341/15, 26. pont; a Bíróság ítélete, *Bauer és Willmeroth*, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, 43. pont.

⁽²⁹⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Bollacke*, C-118/13, 23. pont; a Bíróság ítélete, *Maschek*, C-341/15, 27. pont; a Bíróság ítélete, *Bauer és Willmeroth*, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, 44. pont; a Bíróság ítélete, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, 23. pont.

⁽²⁹⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Bollacke*, C-118/13, 27–28. pont.

⁽²⁹⁸⁾ A Bíróság ítélete, *BECTU*, C-173/99, 44. pont; a Bíróság ítélete, *Merino Gómez*, C-342/01, 29–30. pont; a Bíróság ítélete, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, 29. pont; a Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 23. pont; a Bíróság ítélete, *Vicente Pereda*, C-277/08, 20. pont; a Bíróság ítélete, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, 31. pont.

⁽²⁹⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, 32. pont.

⁽³⁰⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Kreuziger*, C-619/16, 56. pont; a Bíróság ítélete, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, 61. pont.

⁽³⁰¹⁾ A Bíróság ítélete, *Kreuziger*, C-619/16, 53. pont; a Bíróság ítélete, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, 46. pont.

⁽³⁰²⁾ A Bíróság ítélete, *Maestre García*, C-194/12, 28–29. pont.

⁽³⁰³⁾ A Bíróság ítélete, *Maschek*, C-341/15, 28. pont; a Bíróság ítélete, *Bauer és Willmeroth*, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, 45. pont; a Bíróság ítélete, *job-medium*, C-233/20, 32. pont.

⁽³⁰⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Maschek*, C-341/15, 29. pont.

⁽³⁰⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Neidel*, C-337/10, 31. pont.

⁽³⁰⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Bollacke*, C-118/13, 24. pont; a Bíróság ítélete, *Bauer és Willmeroth*, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, 50. pont.

⁽³⁰⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Bauer és Willmeroth*, C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyek, 48. pont.

⁽³⁰⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*, C-762/18. és C-37/19. sz. egyesített ügyek.

2. A juttatás összege

Az irányelv nem határozza meg, hogyan kell kiszámítani a fizetett éves szabadság minimális időtartamának pénzbeli megváltását.

A Bíróság mindazonáltal úgy ítélkezett, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a nemzeti jogban megállapított feltételek figyelembe vegyék a magából az irányelvből eredő korlátokat. A tagállamoknak elő kell írniuk, hogy a pénzbeli megváltást „oly módon kell kiszámítani, hogy a munkavállaló olyan helyzetbe kerüljön, mintha az említett jogot a munkaviszonyának tartama alatt gyakorolta volna”⁽³⁰⁹⁾. Ez azt jelenti, hogy a munkaviszony végéig igénybe nem vett éves szabadság pénzbeli megváltásának kiszámításakor⁽³¹⁰⁾ a döntő a munkavállaló rendes díjazása, amelynek az éves szabadság alatt is folytatódnia kell⁽³¹¹⁾.

3. Többlatszabadságra való jogosultság

Amennyiben a tagállamok az irányelvben előírt négyhetes időtartamot meghaladó további éves többlatszabadságot biztosítanak, eldönthetik, hogy biztosítanak-e vagy sem pénzbeli megváltást azon munkavállalók számára, akik munkaviszonyuk alatt nem tudták igénybe venni ezt a szabadságot, és ők állapíthatják meg e kiegészítő jogosultság feltételeit⁽³¹²⁾.

C. A fizetett éves szabadság és a szabadság más típusai közötti egymásra hatás

A Bíróság kimondta, hogy „valamely, a közösségi jog alapján járó szabadság nem érinti valamely másik közösségi jog alapján járó szabadság igénybevételének jogát”⁽³¹³⁾, ideértve, hogy többféle szabadság időtartamának egybeesése esetén az éves szabadságot vagy annak egy részét elkerülhetetlenül átviszik a következő évre⁽³¹⁴⁾.

A szabadsághoz való, nemzeti jog által szabályozott jogok esetében a Bíróság kimondta, hogy az éves fizetett szabadsággal való bármely átfedésre vonatkozó következtetések levonása érdekében a szabadság célját kell értékelni.

1. Szülési szabadság

A Bíróság megállapította, hogy a szülési szabadság és az éves fizetett szabadság célja különböző: az előbbi célja a nők biológiai állapotának a védelme a várandósság alatt és után, valamint a nő és a gyermeke közötti különleges kapcsolat védelme a szülést követő időszakban⁽³¹⁵⁾. Ezt az értelmezést annak szükségessége követelte meg, „hogy szülési szabadság esetén a munkavállalónak a munkaszerződésből származó jogai biztosítva legyenek”⁽³¹⁶⁾.

A szülési szabadságon lévő munkavállalók számára, akik e szabadságból következően nem tudnak dolgozni, biztosítani kell a fizetett éves szabadsághoz való jogot, ami nem tehető függővé a tényleges munkavégzés feltételétől. A fizetett éves szabadság referencia-időszaka alatt szülési szabadságukat töltő munkavállalókat ugyanúgy kell kezelni, mint azokat, akik ezalatt ténylegesen dolgoztak⁽³¹⁷⁾.

Ezenkívül „a munkavállaló számára biztosítani kell annak lehetőségét, hogy éves szabadságát a szülési szabadságtól eltérő időben vegye ki, abban az esetben is, ha a szülési szabadság ideje egybeesik az éves szabadság teljes munkaerő-állomány számára kollektív szerződésben általánosan rögzített idejével”⁽³¹⁸⁾. Ez a megfogalmazás arra utal, hogy abszolút elvről van szó, és hogy a betegszabadság helyzetétől eltérően (lásd alább), az éves fizetett szabadság átvitele nem korlátozható. A Bíróság ugyanis kitart amellett, hogy „a közösségi jog alapján járó valamely szabadság nem érinti a közösségi jog alapján járó más szabadság igénybevételének jogát”⁽³¹⁹⁾.

⁽³⁰⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 57–60. pont.

⁽³¹⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 61. pont.

⁽³¹¹⁾ A Bíróság ítélete, *Heimann és Toltschin*, C-229/11. és C-230/11. sz. egyesített ügyek, 25. pont.

⁽³¹²⁾ A Bíróság ítélete, *Neidel*, C-337/10, 36–37. pont; a Bíróság ítélete, *Maschek*, C-341/15, 39. pont.

⁽³¹³⁾ A Bíróság 2005. április 14-i ítélete, az Európai Közösségek Bizottsága kontra Luxemburgi Nagyhercegség, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, 33. pont; a Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 26. pont.

⁽³¹⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Bizottság kontra Luxemburg*, C-519/03, 33. pont; a Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 26. pont.

⁽³¹⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Merino Gómez*, C-342/01, 32. pont; a Bíróság ítélete, *Dicu*, C-12/17, 34. pont.

⁽³¹⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 27. pont.

⁽³¹⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Dicu*, C-12/17, 30. pont.

⁽³¹⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Merino Gómez*, C-342/01, 41. pont.

⁽³¹⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Merino Gómez*, C-342/01, 32–33. pont; a Bíróság ítélete, *Bizottság kontra Luxemburg*, C-519/03, 33. pont; a Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 26. pont; a Bíróság ítélete, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, 24. pont; a Bíróság ítélete, *Dicu*, C-12/17, 37. pont.

A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók védelméről szóló irányelvre ⁽³²⁰⁾ tekintettel a Bíróság hozzátette, hogy ez nemcsak a legalább négyhetes éves fizetett szabadságra vonatkozik, hanem a nemzeti jogban meghatározott bármely többlétszabadságra is ⁽³²¹⁾.

2. Szülői szabadság és a szabadság uniós jog által védett más típusai

A Bíróság szülői szabadsággal kapcsolatos ítéleteit a szülői szabadságról kötött keretmegállapodás ⁽³²²⁾ összefüggésében hozta meg, amelyet azóta az (EU) 2019/1158 irányelv hatályon kívül helyezett ⁽³²³⁾.

A szülők és gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló (EU) 2019/1158 irányelv 10. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy a munkavállaló által többek között a szülői szabadság kezdetének időpontjában megszerzett vagy akkor megszerzés alatt álló jogokat ⁽³²⁴⁾ a szülői szabadság végéig fenn kell tartani, és azt követően is alkalmazni kell.

A rendelkezés célja, hogy elkerülje azon, a munkaviszonyból eredő jogok elvesztését vagy csökkenését, amelyek a munkavállalót a szülői szabadság kezdetekor megilletik, valamint annak biztosítása, hogy e szabadság végén ugyanolyan helyzetben legyenek, mint a szabadság kezdetekor. A Bíróság kimondta, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog egy közvetlenül a munkaviszonyból eredő jog, amely minden munkavállalót megillet. Így a szülői szabadság kezdetét megelőző időszakban megszerzett, éves szabadsághoz való jog nem érvényesülhet a szülői szabadság ideje alatt ⁽³²⁵⁾.

Bár a szülői szabadságon lévő munkavállaló ezen időszak alatt az uniós jog értelmében vett munkavállaló marad, a munkaviszony a nemzeti jog alapján felfüggeszthető, aminek megfelelően a felek kölcsönös kötelezettségei is felfüggesztésre kerülnek ⁽³²⁶⁾. Ilyen esetben „a szülői szabadságnak az érintett munkavállaló által a referencia-időszakban igénybe vett időszaka a 2003/88 irányelv 7. cikke alapján járó fizetett éves szabadsághoz való jog meghatározása céljából nem hasonlítható a tényleges munkavégzéssel töltött időhöz” ⁽³²⁷⁾.

Amennyiben az uniós jogban a szabadság más formáit vezetik be, a Bizottság úgy véli, hogy a Bíróság által megállapított azon elv lenne alkalmazandó, amelynek értelmében „az uniós jogban garantált szabadság nem érintheti az e jogban garantált [...] más szabadság igénybevételéhez való jogot” ⁽³²⁸⁾. Ha az uniós jog által védett különböző típusú szabadságok időszakai egybeesnek, ez azzal járhat, hogy az éves szabadságot vagy annak egy részét átviszik a következő évre.

3. Betegszabadság

Szemben a szülési és szülői szabadsághoz való joggal, az uniós jog nem szabályozza a betegszabadsághoz való jogot és az e jog gyakorlására vonatkozó feltételeket. A Bíróság mindazonáltal korlátokat állapított meg a nemzeti jog tekintetében, amennyiben az éves fizetett szabadság és a betegszabadság egybeesik.

⁽³²⁰⁾ A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (HL L 348., 1992.11.28., 1. o.).

⁽³²¹⁾ A Bíróság ítélete, *Merino Gómez*, C-342/01, 45. pont.

⁽³²²⁾ Az 1997. december 15-i 97/75/EK tanácsi irányelvvel (HL L 10., 1998.1.16., 24. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv (HL L 145., 1996.6.19., 4. o.) mellékletét képező, 1995. december 14-én megkötött, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás; A BUSINESSSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelvhez csatolt, 2009. június 18-án megkötött, a szülői szabadságról szóló felülvizsgált keretmegállapodás (HL L 68., 2010.3.18., 13. o.).

⁽³²³⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12., 79. o.).

⁽³²⁴⁾ Az (EU) 2019/1158 irányelv 10. cikkének (1) bekezdése szabályozza az apasági szabadságot a szülői szabadságot, a gondozói szabadságot, valamint a munkából vis maior következtében történő távolmaradást.

⁽³²⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, 48–56. pont.

⁽³²⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Dicu*, C-12/17, 35. pont.

⁽³²⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Dicu*, C-12/17, 36. pont.

⁽³²⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Bizottság kontra Luxemburg*, C-519/03, 33. pont; a Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 26. pont; a Bíróság ítélete, *Dicu*, C-12/17, 37. pont.

Ez a kétféle szabadság eltérő céljára épül. A fizetett éves szabadsághoz való jog célja annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenessen, és a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére. A betegszabadsághoz való jog célja pedig annak lehetővé tétele a munkavállaló számára, hogy felépülhessen a betegségből, amely alkalmatlanná tette a munkavégzésre ⁽³²⁹⁾.

a) *Jogosultság betegszabadság esetén*

Amint az a fentiekben említésre került, a betegszabadságon lévő munkavállalók továbbra is jogosultak maradnak arra, hogy éves fizetett szabadságot szerezzenek, mivel az éves fizetett szabadságnak nem feltétele, hogy a munkavállaló a referencia-időszak során ténylegesen dolgozott ⁽³³⁰⁾.

b) *A jog gyakorlása betegszabadság esetén*

A Bíróság egyértelműen kimondta, hogy az adott tagállam döntheti el, hogy engedélyezi vagy megtiltja-e az éves szabadság betegszabadság időszaka alatti igénybevételét ⁽³³¹⁾.

Mindazonáltal, ha a munkavállaló ezen időszak során nem kívánja kivenni az éves rendes szabadságát, akkor az éves rendes szabadságot egy másik időszakban kell számára engedélyezni ⁽³³²⁾. Ez különösen azt jelenti, hogy az a munkavállaló, aki az éves rendes szabadság tervezett időszakában betegszabadságon van, jogosult azt kérésére más időszakban kivenni ⁽³³³⁾, függetlenül attól, hogy a betegszabadság a tervezett éves fizetett szabadság előtt vagy közben kezdődik-e ⁽³³⁴⁾.

Jóllehet a munkavállaló szabadságának ütemezésekor figyelembe vehetők a munkáltató érdekei, az éves szabadság egy későbbi időpontban való igénybevételének joga nem kérdőjelezhető meg ⁽³³⁵⁾. A munkáltató így köteles a munkavállalónak egy, az említett érdekekkel összeegyeztethető másik időszakban engedélyezni az éves rendes szabadság igénybevételét, nem zárva ki előre az éves rendes szabadság szóban forgó referencia-időszakán kívül eső időszakokat ⁽³³⁶⁾.

c) *Átvitel betegszabadság esetén*

Amennyiben a munkavállaló a szabadságév egy része vagy egésze alatt beteg volt, előfordulhat, hogy nem tudta igénybe venni fizetett éves szabadságát, jóllehet arra továbbra is jogosult volt.

Amint az a fentiekben említésre került, a Bíróság megállapította, hogy „a fizetett éves szabadság akkor fejt ki a legteljesebben jótékony hatását a munkavállaló biztonságára és egészségére, ha az esedékesség évében, azaz a folyó évben veszik ki”, mindazonáltal arra az álláspontra helyezkedett, hogy „a pihenőidő nem veszíti el e jelentőségét akkor sem, ha később használják fel” ⁽³³⁷⁾. Ezért a Bíróság megállapította, hogy amennyiben a munkavállaló a teljes szabadságévben vagy annak egy része során betegszabadságon volt, és nem rendelkezett azzal a lehetőséggel, hogy igénybe vegye a fizetett éves szabadságot, a fizetett éves szabadsághoz való jog nem szűnhet meg a referencia-időszak végével ⁽³³⁸⁾, hanem meg kell engedni a munkavállaló számára, hogy átvigye azt, szükség szerint az éves szabadság referencia-időszakán kívüli időszakra ütemezve a szabadságot ⁽³³⁹⁾.

⁽³²⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 25. pont; a Bíróság ítélete, *Vicente Pereda*, C-277/08, 21. pont; a Bíróság ítélete, *ANGED*, C-78/11, 19. pont; a Bíróság végzése, *Maestre García*, C-194/12, 19. pont; a Bíróság ítélete, *Sobczyszyn*, C-178/15, 25. pont; a Bíróság 2020. június 4-i ítélete, *Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico)* és társai kontra *Grupo de Empresas DIA S.A.* és *Twins Alimentación S.A.*, C-588/18, ECLI:EU:C:2020:420, 33. pont; a Bíróság ítélete, *Staatssecretaris van Financiën*, C-217/20, 25. pont.

⁽³³⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 41. pont; a Bíróság ítélete, *Dominguez*, C-282/10, 20. pont; a Bíróság ítélete, *Heimann és Toltschin*, C-229/11. és C-230/11. sz. egyesített ügyek, 24. pont; a Bíróság ítélete, *Diau*, C-12/17, 29. pont; a Bíróság ítélete, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*, C-762/18. és C-37/19. sz. egyesített ügyek, 59. pont; a Bíróság ítélete, *Staatssecretaris van Financiën*, C-217/20, 29. pont.

⁽³³¹⁾ A Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 28–31. pont; a Bíróság végzése, *Vicente Pereda*, C-277/08, 25. pont.

⁽³³²⁾ A Bíróság ítélete, *Vicente Pereda*, C-277/08, 25. pont.

⁽³³³⁾ A Bíróság ítélete, *Vicente Pereda*, C-277/08, 22. pont; a Bíróság ítélete, *ANGED*, C-78/11, 20. pont; a Bíróság végzése, *Maestre García*, C-194/12, 19. pont; a Bíróság ítélete, *Sobczyszyn*, C-178/15, 26. pont.

⁽³³⁴⁾ A Bíróság ítélete, *ANGED*, C-78/11, 21. pont.

⁽³³⁵⁾ A Bíróság végzése, *Maestre García*, C-194/12, 24. pont.

⁽³³⁶⁾ A Bíróság ítélete, *ANGED*, C-78/11, 23. pont; a Bíróság ítélete, *Vicente Pereda*, C-277/08, 23. pont; a Bíróság végzése, *Maestre García*, C-194/12, 23. pont.

⁽³³⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, 30. pont.

⁽³³⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Schultz-Hoff és társai*, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 38–49. pont; a Bíróság ítélete, *Vicente Pereda*, C-277/08, 19. pont.

⁽³³⁹⁾ A Bíróság ítélete, *ANGED*, C-78/11, 23. pont; a Bíróság ítélete, *Vicente Pereda*, C-277/08, 23. pont.

A tagállamok korlátozhatják azt az időszakot, amelyen belül az éves fizetett szabadság átvihető ⁽³⁴⁰⁾. A Bíróság elismerte, hogy a munkaképtelenség időszakában szerzett, fizetett éves szabadságra való jogosultság nem halmozható fel korlátlanul ⁽³⁴¹⁾.

A Bíróság azonban azt is kimondta, hogy „Minden átviteli időszaknak lényegesen meg kell haladnia a vonatkozó referencia-időszak tartamát” ⁽³⁴²⁾. Ennélfogva kimondta, hogy a kilenc hónapos, azaz a referencia-időszaknál rövidebb átviteli időszak nem biztosítja az éves fizetett szabadság mint pihenési időszak pozitív hatását, és ezért nem használható fel az éves fizetett szabadsághoz való jog lejártának meghatározására ⁽³⁴³⁾. Ezzel szemben a Bíróság a tizenöt hónapos átviteli időszakot elfogadta ⁽³⁴⁴⁾.

Végül a Bíróság egyértelművé tette, hogy amennyiben a tagállamok úgy döntenek, hogy az irányelvben előírt négy héten felül további fizetett éves szabadságot biztosítanak, nem kötelesek előírni az ilyen többszabadság átvitelét, mivel ez a többszabadság (négy héten túl) nem tartozik az irányelv hatálya alá ⁽³⁴⁵⁾.

d) Pénzbeli megváltás betegszabadság esetén a munkaviszony megszűnéséig

Abban az esetben, ha egy munkavállaló a teljes referencia-időszak és/vagy átviteli időszak vagy annak egy része során betegszabadságon volt a munkaviszony megszűnéséig, a Bíróság kimondta, hogy a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásának kizárása nem egyeztethető össze a 7. cikk (2) bekezdésével ⁽³⁴⁶⁾.

4. Más típusú nemzeti szintű szabadságok

Amennyiben a munkavállalókat a nemzeti jogszabályok alapján a szabadság más formái illetik meg, a szabadság célja a kritikus tényező annak megítélésében, hogy hogyan kell kezelni az éves fizetett szabadsággal való esetleges átfedést ⁽³⁴⁷⁾.

Az „egészségügyi állapot helyreállítását szolgáló szabadság” esetében a Bíróság kimondta, hogy a betegszabadság esetében meghatározott megfontolások alkalmazandók, és megállapította azt az elvet, hogy amennyiben a nemzeti szinten biztosított szabadság és az éves fizetett szabadság céljai eltérőek, kötelező a munkavállaló számára más időszakban biztosítani az éves szabadságot ⁽³⁴⁸⁾.

A Bíróság mindazonáltal úgy vélte, hogy a nemzeti jog által biztosított adott típusú szabadság esetében a nemzeti bíróságok feladata annak eldöntése, hogy az adott jog célja eltér-e az éves fizetett szabadsághoz való jog céljától a Bíróság értelmezése szerint és a Bíróság által megadott iránymutatás és a szabadság biztosítását nemzeti szinten szabályozó tényezők fényében ⁽³⁴⁹⁾.

A tagállamok olyan külön szabadságot is biztosíthatnak a munkavállalóknak, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy bizonyos, személyes jelenlétüket igénylő szükségleteket elégítsenek ki vagy kötelezettségeket teljesítsenek olyan esetekben, mint például a házasságkötés, gyermek születése, kórházi gyógykezelés, közeli rokon halála, vagy a szakszervezeti képviselői feladatok ellátása. A Bíróság kimondta, hogy az ilyen külön szabadság nem a munkaidő-irányelv hatálya alá tartozik, hanem a tagállam saját hatásköreinek gyakorlásába ⁽³⁵⁰⁾.

⁽³⁴⁰⁾ A Bíróság ítélete, KHS, C-214/10, 28–35. pont.

⁽³⁴¹⁾ A Bíróság ítélete, KHS, C-214/10, 28–35. pont.

⁽³⁴²⁾ A Bíróság ítélete, KHS, C-214/10, 38–40. pont.

⁽³⁴³⁾ A Bíróság ítélete, Neidel, C-337/10, 41–43. pont; a Bíróság ítélete, KHS, C-214/10, 38. pont.

⁽³⁴⁴⁾ A Bíróság ítélete, KHS, C-214/10, 44. pont; a Bíróság ítélete, King, C-214/16, 55. pont; a Bíróság ítélete, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, C-762/18. és C-37/19. sz. egyesített ügyek, 71. pont.

⁽³⁴⁵⁾ A Bíróság ítélete, ISN, C-609/17. és C-610/17. sz. egyesített ügyek.

⁽³⁴⁶⁾ A Bíróság ítélete, Schultz-Hoff és társai, C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyek, 62. pont; a Bíróság ítélete, Neidel, C-337/10, 30. pont; a Bíróság ítélete, Maschek, C-341/15, 31. pont.

⁽³⁴⁷⁾ A Covid19 terjedése elleni nemzeti intézkedések nyomán a közelmúltban egy nemzeti bíróság előzetes döntéshozatal iránti kérelmet terjesztett a Bíróság elé (C-206/22), amelyben az a kérdés merült fel, hogy teljesül-e a fizetett éves szabadság biztosítására vonatkozó kötelezettség, ha az engedélyezett szabadság időtartama alatt az érintett munkavállalót előre nem látható esemény, például a kormány által elrendelt karantén érinti. A Bíróság még nem foglalt állást ebben a kérdésben.

⁽³⁴⁸⁾ A Bíróság ítélete, Sobczyszyn, C-178/15, 32. pont.

⁽³⁴⁹⁾ A Bíróság ítélete, Sobczyszyn, C-178/15, 24–31. pont.

⁽³⁵⁰⁾ A Bíróság ítélete, FETICO és társai, C-588/18.

VIII. ÉJSZAKAI MUNKA, VÁLTOTT MŰSZAKBAN VÉGZETT MUNKA ÉS A MUNKARITMUS

A munkaidőről szóló irányelv elismeri az éjszakai munka és a munkaszervezés bizonyos megterhelő formáinak sajátos jellegét ⁽³⁵¹⁾. Az irányelv a pihenőidőkre és a maximális heti munkaidőre vonatkozó általános rendelkezéseken túlmenően ezért az éjszakai munkára, a váltott műszakban végzett munkára és a más munkaritmusra vonatkozó külön rendelkezéseket tartalmaz, amelyeket az alábbiakban részletezünk.

A. Az éjszakai munka időtartama

Az irányelv 8. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy:

- a) az éjszakai munkát végző munkavállalók esetében a rendes munkaórák száma átlagosan ne haladja meg a nyolc órát 24 órás időszakonként;
- b) azok az éjszakai munkát végző munkavállalók, akiknek munkája különös veszéllyel vagy erős fizikai vagy szellemi megterheléssel jár, ne dolgozzanak többet nyolc óránál olyan 24 órás időtartamban, amely során éjszakai munkát végeznek.

A b) pont alkalmazásában a különös veszéllyel vagy erős fizikai vagy szellemi megterheléssel járó munkát nemzeti jogszabály és/vagy gyakorlat, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások útján állapítják meg, az éjszakai munka hatásait és veszélyeit figyelembe véve”.

E cikk két különböző korlátot állapít meg az éjszakai munkát végző munkavállalók tekintetében: az egyik az összes éjszakai munkát végző munkavállalóra vonatkozik, a másik pedig azokra az éjszakai munkát végző munkavállalókra alkalmazandó, akik különös veszéllyel vagy erős fizikai, illetve szellemi megterheléssel járó munkát végeznek. Az „éjszakai munka” fogalmának meghatározását a IV.B. fejezet tartalmazza.

1. Az éjszakai munkára vonatkozó átlagos korlát

Az irányelv az összes éjszakai munkát végző munkavállaló átlagos munkaidejét 24 órás időszakonként nyolc órára korlátozza.

a) A „munkaidő” korlátozása

Ez a korlát az „éjszakai munkát végző munkavállalók” munkaidejére vonatkozik. Ezért a teljes munkaidőt érinti, nem csak az „éjszakai időt” (lásd a IV. fejezetet).

Ezen túlmenően, noha a 8. cikk „rendes munkaórákat” említ, a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmának a IV. fejezetben foglalt meghatározása és az irányelv (8) preambulumbekkezdése arra utal, hogy az éjszakai munkára vonatkozó e korlátba minden „munkaidőt”, így a túlmunka idejét is be kell számítani.

Mivel ez a korlát átlag, a tagállamok dönthetnek a referencia-időszakról. A referencia-időszakot a 16. cikk c) pontja alapján a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően vagy közvetlenül kollektív szerződés, illetve nemzeti vagy regionális szinten kötött megállapodások útján kell meghatározni.

b) A „referencia-időszak” alatti átlag

Az elfogadott irányelvben nem szerepel az eredeti, legfeljebb 14 napos referencia-időszak megállapítására irányuló javaslat ⁽³⁵²⁾. A referencia-időszakot a tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg, kifejezett korlát nélkül.

⁽³⁵¹⁾ A 2003/88/EK irányelv (7) preambulumbekkezdése: „Kutatások kimutatták, hogy az emberi szervezet éjszaka érzékenyebben reagál a környezeti ártalmakra és a munkaszervezés bizonyos megterhelő formáira, és hogy a hosszú ideig tartó éjszakai munka hátrányos lehet a munkavállalók egészségére és veszélyeztetheti a munkahelyi biztonságot”.

⁽³⁵²⁾ Javaslat – A Tanács irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295.

Tekintettel azonban az irányelv biztonságra és az egészségre vonatkozó minimumkövetelmények megállapítását magában foglaló célkitűzésére, valamint arra, hogy fenn kell tartani az éjszakai munkára vonatkozó rendelkezések hatékonyságát, az éjszakai munkára vonatkozó referencia-időszaknak lényegesen rövidebbnek kell lennie, mint a maximális munkahét esetében használt referencia-időszaknak. Amennyiben mindkét esetben azonos referencia-időszak kerülne meghatározásra, azzal *de facto* értelmetlenné válna az éjszakai munkára vonatkozó rendelkezést, mivel az átlagosan 48 órás munkahét és a heti pihenőidő betartása automatikusan biztosítaná az átlagosan napi 8 órás munkaidőt.

A 16. cikk c) pontja alapján, ha a heti minimális pihenőidő az éjszakai munka kiszámításához használt referencia-időszakba esik, akkor azt az átlagszámításnál nem lehet figyelembe venni. Az irányelv (5) és (7) preambulumbekzdése kimondja, hogy „minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár”, és „a hosszú ideig tartó éjszakai munka hátrányos lehet a munkavállalók egészségére”. Ezzel szemben a napi pihenőidőt, amely természetesen korlátozza az érintett munkavállalók munkaidejét, és biztosítja, hogy rendszeres pihenőidőhöz jussanak, figyelembe veszik az átlag kiszámításakor.

2. A különös veszéllyel vagy erős fizikai vagy szellemi megterheléssel járó éjszakai munkára vonatkozó felső korlát

a) Abszolút korlát

Ez a 8 órás abszolút korlát az „éjszakai munkát végző munkavállalók” munkaidejére vonatkozik. Ebből következően a teljes munkaidőt magában foglalja (pl. a túlórákat is), nem csak az „éjszakai munkát”.

Az átlagos korláttól eltérően az éjszakai munka e konkrét fajtájára vonatkozó, a 8. cikk b) pontjában meghatározott maximális korlát „bármely 24 órás időtartamra” alkalmazandó. Nem számítható ki átlagként. Ez azt jelenti, hogy jóllehet előfordulhat, hogy az érintett munkavállalók bizonyos 24 órás időszakokban kevesebb munkát végeznek, a maximális 8 órát soha nem léphetik át más időszakokban, amennyiben éjszakai munkát végeznek.

Az átlagos korláttól eltérően azonban, amely az éjszakai munkát végző munkavállaló összes munkaórájára vonatkozik, ez az abszolút korlát csak arra az időre alkalmazandó, amely alatt az érintett munkavállalók ténylegesen éjszakai munkát végeznek. Ez azt jelenti, hogy „ha a különös veszéllyel vagy erős megterheléssel járó éjszakai munkát végző munkavállaló” valamely konkrét 24 órás időszakban nem végez éjszakai munkát, ezen időszak tekintetében nem az abszolút 8 órás korlát az alkalmazandó, hanem az átlagos korlát. A munkavállaló így 8 óránál többet dolgozhat, ha ezen időszak alatt nem végez éjszakai munkát.

b) Különös veszéllyel járó munka

Az irányelv nem határozza meg a „különös veszély vagy erős fizikai vagy szellemi megterhelés” fogalmát. Úgy rendelkezik, hogy e fogalmakat a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak, a kollektív szerződéseknek vagy a szociális partnerek által kötött megállapodásoknak kell meghatározniuk.

Az irányelv kimondja, hogy bármilyen módon is határozzák meg a különös veszéllyel vagy erős fizikai vagy szellemi megterheléssel járó munka fogalmát, annak figyelembe kell vennie az éjszakai munka konkrét hatásait és veszélyeit. Útmutatóként hivatkozni lehet a (7) preambulumbekzdésre, mely a „környezeti ártalmakra” és „a munkaszervezés bizonyos megterhelő formáira” hívja fel a figyelmet, amelyek káros hatással lehetnek az érintett munkavállalók egészségére. A Bizottság eredeti javaslata e tekintetben példaként a „darabbérrel díjazott munkát, a szerelőszalag mellett végzett munkát és az előre meghatározott ritmusban végzett munkát” említette ⁽³⁵³⁾.

B. Éjszakai munkát végző munkavállalók egészségügyi vizsgálata és nappali munkára történő áthelyezése

A 9. cikk a következő kötelezettségeket szabja meg a tagállamok számára:

„(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy:

- a) az éjszakai munkát végző munkavállalók munkába lépésüket megelőzően és azt követően rendszeresen ingyenes egészségügyi vizsgálaton vegyenek részt;
- b) azokat az éjszakai munkát végző munkavállalókat, akik az éjszakai munkavégzésből eredő egészségügyi problémákkal küzdenek, ha lehetséges, számukra alkalmas nappali munkára helyezték át.

⁽³⁵³⁾ Javaslat – A Tanács irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295.

(2) Az (1) bekezdés a) pontjában említett ingyenes egészségügyi vizsgálatot az orvosi titoktartás szabályainak megfelelően kell lefolytatni.

(3) Az (1) bekezdés a) pontjában említett ingyenes egészségügyi vizsgálat a nemzeti egészségügyi rendszeren belül is elvégezhető.

1. Az éjszakai munkát végző munkavállalók egészségügyi vizsgálatokhoz való joga

a) A munkába lépést megelőző egészségügyi vizsgálat

Az irányelv 9. cikke a 2. cikk 4. pontja szerinti összes „éjszakai munkát végző munkavállalót” (lásd a IV. fejezetet) feljogosítja arra, hogy a munkába lépést megelőzően egészségügyi vizsgálaton vegyen részt.

Ez a rendelkezés hasonló a 171. sz. ILO-egyezmény 4. cikkében foglalt rendelkezéshez, amely szerint „*ha igénylik, a munkavállalóknak legyen joguk ingyenes egészségügyi kivizsgálásra és a munkájukkal kapcsolatos egészségügyi problémák csökkentését vagy elkerülését célzó tanácsadásra: a) mielőtt éjjeli munkásként való beosztást elfogadjanak; [...]*”.

Az egészségügyi vizsgálatot a munkavállaló éjszakai munkába lépését megelőzően kell elvégezni, azaz mielőtt az érintett munkavállaló elkezdene az éjszakai munka végzését.

Az irányelv az ILO-egyezménytől eltérően nem utal a munkavállaló kérésére, hanem minden éjszakai munkát végző munkavállalót egészségügyi vizsgálatra jogosít fel a munkába lépés előtt.

b) Rendszeres egészségügyi vizsgálat

Az „éjszakai munkát végző munkavállalók” „rendszeres” egészségügyi vizsgálatokra is jogosultak. Az irányelv nem adja meg az időközöket, így azokat a tagállamoknak kell meghatározniuk.

Az 1993 évi irányelv elfogadásának folyamata során az Európai Parlament ⁽³⁵⁴⁾ 40 éves korig évente egy ellenőrzést, majd ezt követően évente két ellenőrzést javasolt. Ezt a javaslatot a Bizottság is elfogadta ⁽³⁵⁵⁾, de a végleges szövegbe nem került bele ⁽³⁵⁶⁾.

c) Az egészségügyi vizsgálat ingyenessége

Jóllehet az irányelv meghatározza, hogy az egészségügyi vizsgálatnak ingyenesnek kell lennie a munkavállaló számára, nem állapítja meg, hogy a költségeket a munkáltatónak vagy harmadik félnek, például a foglalkozás-egészségügyi szolgálatnak kell-e viselnie, így erről a tagállamok dönthetnek.

d) Orvosi titoktartás

A munkaidő-irányelv előírja, hogy az ingyenes egészségügyi vizsgálatot, amelyre a munkavállalók a munkába állás előtt, majd rendszeresen jogosultak, az orvosi titoktartás szabályainak megfelelően kell lefolytatni.

Az irányelv az ILO-egyezménytől eltérően nem zárja ki kifejezetten az „éjszakai munkára való alkalmatlanság megállapítását” ⁽³⁵⁷⁾.

e) A vizsgálat nemzeti egészségügyi rendszeren belüli elvégzésének lehetősége

Az irányelv kimondja, hogy ezek az egészségügyi vizsgálatok a nemzeti egészségügyi rendszeren belül is elvégezhetőek, de nem írja ezt elő.

⁽³⁵⁴⁾ Az Európai Parlament határozata a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló irányelv elfogadására tekintettel a Tanács által megállapított közös álláspontból (C3-0241/93 – SYN 295) (HL C 315., 1993.11.22., 125. o.).

⁽³⁵⁵⁾ A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslat bizottsági módosítása, 1991. április 23., COM(91) 130 végleges – SYN 295.

⁽³⁵⁶⁾ A Tanács 93/104/EK irányelve (1993. november 23.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól.

⁽³⁵⁷⁾ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, Egyezmény az éjjeli munkáról, C171, 4. cikk (2) bekezdés, 1990. június 26.

2. Éjszakai munkát végző munkavállalók nappali munkára történő áthelyezése egészségügyi okokból

E rendelkezés hasonló a 171. sz. ILO-egyezmény 6. cikkéhez⁽³⁵⁸⁾, és előírja, hogy azokat az éjszakai munkát végző munkavállalókat, akik az éjszakai munkavégzésből eredő egészségügyi problémákkal küzdenek, ha lehetséges, számukra alkalmas nappali munkára helyezték át.

Az irányelv nem részletezi az eljárást, sem azt, hogy hogyan bizonyítható az egészségügyi problémák és az éjszakai munka közötti összefüggés. Erről ezért nemzeti szinten lehet dönteni.

Azokat a beosztásokat illetően, amelyekbe a munkavállalókat át kell helyezni, az irányelv mindössze annyit ír elő, hogy az a munkavállaló számára alkalmas munka és „nappali munka” kell, hogy legyen. Az áthelyezésnek akkor kell megtörténnie, „ha lehetséges”.

Az irányelv az ILO-egyezménytől²⁴² eltérően nem részletezi azokat a helyzeteket, amikor az áthelyezés nem lehetséges, és nem határozza meg az azon munkavállalókat megillető ellátásokat vagy elbocsátással szembeni védelmet sem, akiknek az esetben az áthelyezés az éjszakai munkával összefüggő egészségügyi problémák ellenére sem bizonyul lehetségesnek.

C. Az éjszakai munkavégzés biztosítékai

A 10. cikk értelmében:

„A tagállamok az éjszakai munkát végző munkavállalók egyes kategóriáinak munkavégzéséhez bizonyos biztosítékokat fűzhetnek a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat feltételei alapján olyan munkavállalók esetében, akiknek biztonságát vagy egészségét az éjszakai munkavégzés veszélyeztetheti”.

E rendelkezés lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy fokozzák a „munkavállalók egyes kategóriáira” alkalmazandó védelmi intézkedéseket. Nem tesz lehetővé eltéréseket, de kifejezetten úgy rendelkezik, hogy további védelmi intézkedések állapíthatók meg.

Az irányelv elfogadásával kapcsolatos dokumentumokból az derül ki, hogy az Európai Parlamentnek az volt a szándéka e rendelkezéssel, hogy lehetővé tegye a várandós nők, illetve az anyák védelmét a szülést vagy a gyermek örökbefogadását követő első hat hónapban⁽³⁵⁹⁾. A 10. cikk megfogalmazása azonban nyitott, és a tagállamok szabadon dönthetnek arról, hogy a munkavállalók mely kategóriái tartoznak e biztosítékok hatálya alá, valamint e biztosítékok jellegéről.

D. Éjszakai munkát végző munkavállalók rendszeres alkalmazásáról szóló értesítés

A 11. cikk a következőket határozza meg:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az éjszakai munkát végző munkavállalókat rendszeresen foglalkoztató munkáltató ezt az információt kérésre az illetékes hatóságok tudomására hozza”.

Az eredeti javaslat⁽³⁶⁰⁾ előírta a munkáltatóknak, hogy módszeresen tájékoztassák az egészségügyi és biztonsági hatóságokat az éjszakai munkát végző munkavállalók rendszeres foglalkoztatásáról, tekintettel az éjszakai munka egészségre gyakorolt káros hatásaira⁽³⁶¹⁾.

A végleges szöveg az illetékes hatóságok tájékoztatására vonatkozó követelményt arra az esetre korlátozza, amikor az illetékes hatóságok ezt kéri. Ez azt jelenti, hogy jóllehet a tagállamok előírhatják a munkáltatóknak a hatóságok éjszakai munkát végző munkavállalók rendszeres foglalkoztatására vonatkozó tájékoztatását a rendszeres nyilatkozatok részeként, az irányelv nem rögzíti ezt a kötelezettséget. Csak annyit ír elő, hogy az illetékes hatóságok döntsenek arról, hogy mely helyzetekben kell az adott hatóságokat tájékoztatni.

⁽³⁵⁸⁾ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, Egyezmény az éjjeli munkáról, C171, 6. cikk, 1990. június 26.

⁽³⁵⁹⁾ Az Európai Parlament határozata a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló irányelv elfogadására tekintettel a Tanács által megállapított közös állásponttól (C3-0241/93 – SYN 295) (HL C 315., 1993.11.22., 125. o.).

⁽³⁶⁰⁾ Javaslat – A Tanács irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295.

⁽³⁶¹⁾ Indokolás a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatához, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295, 28. pont.

A hatóságok tájékoztatására vonatkozó e kötelezettség azokra a munkáltatókra vonatkozik, akik „rendszeresen” igénybe vesznek éjszakai munkát végző munkavállalókat. Az irányelv nem határozza meg a „rendszeresen” kifejezés pontos hatókörét, és a Bíróság sem foglalkozott eddig e kérdéssel.

A Bizottság azon az állásponton van, hogy a nemzeti jog azon rendelkezései, amelyek általános kötelezettségként előírják a munkáltatók számára, hogy szolgáltatassanak információkat munkavállalóikról, a munkaidőről és a munkaszervezésről, megfelelhetnek ennek a követelménynek.

E. Biztonság és egészségvédelem

Az irányelv 12. cikke a következőket állapítja meg:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy:

- a) az éjszakai munkát végző munkavállalók és a váltott műszakban dolgozó munkavállalók munkájuk jellegének megfelelő biztonság- és egészségvédelemben részesüljenek;
- b) az éjszakai munkát végző munkavállalók és a váltott műszakban dolgozó munkavállalók biztonság- és egészségvédelmének tekintetében a megfelelő védelmi és megelőzési szolgáltatások vagy eszközök a más munkavállalók számára biztosítottakkal megegyezők, és mindenkor rendelkezésre állnak”.

E rendelkezés az éjszakai munkát végző munkavállalókra és a váltott műszakban dolgozó munkavállalókra egyaránt vonatkozik, és előírja a tagállamok számára e munkavállalók megfelelő biztonság- és egészségvédelmének garantálását, valamint hogy számukra is mindenkor rendelkezésre álljanak a más munkavállalók számára biztosítottakkal megegyező védelmi és megelőzési szolgáltatások, illetve eszközök.

Az első pont előírja, hogy az éjszakai munkát végző vagy váltott műszakban dolgozó munkavállalók számára biztosítottak legyenek a munkájuk jellegének megfelelő intézkedések. A (7) preambulumbekzdés rámutat, hogy „az emberi szervezet éjszaka érzékenyebben reagál a környezeti ártalmakra és a munkaszervezés bizonyos megterhelő formáira”. A Bizottság javaslata azt is megállapította, hogy a cél az volt, hogy figyelembe vegyék „a munka e formáinak megterhelőbb jellegét és a váltott műszakban végzett munka ciklusainak változásakor rendszerint előforduló problémákat” ⁽³⁶²⁾. A 12. cikk ennek fényében azt jelenti, hogy a munkavállalók számára biztosított védelemnek figyelembe kell vennie mind azt, hogy a munkavállalók éjszakai munkát végeznek vagy váltott műszakban dolgoznak, mind pedig a körülményeket, amelyek között munkájukat végzik. Azzal kapcsolatban, hogy milyen védelmi intézkedések hozhatók, a Bizottság indokolása a pihenőidők és szünetek ütemezését hozta fel példaképpen²⁴⁶, az irányelv azonban ezt nem határozza meg.

A Bíróság a 12. cikk első pontját a (6) preambulumbekzdésre hivatkozva értelmezte ⁽³⁶³⁾. A munkaidő-szervezés, különösen az éjszakai munka tekintetében figyelembe kell venni a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapelveit, amelyek szerint az éjszakai munkát végző munkavállalóknak járó, munkaidő, díjazás vagy hasonló juttatások formájában nyújtott kompenzációnak el kell ismernie az éjszakai munka jellegét ⁽³⁶⁴⁾. A Bíróság kimondta, hogy a 12. cikk első pontjának értelmében az éjszakai munkát végző munkavállalóknak a munkaidő tartamával, a munkabérrel, kártalanítással vagy más hasonló előnyökkel kapcsolatos szabályozó védelmi intézkedések hatálya alá kell tartozniuk annak érdekében, hogy ellentételezzék az általuk végzett éjszakai munka különleges nehézségeit ⁽³⁶⁵⁾. Nem tartozik azonban az irányelv hatálya alá a kollektív szerződés olyan rendelkezése, amely a rendszeresen végzett éjszakai munka tekintetében meghatározottnál magasabb bérpótlékot ír elő az alkalmi jelleggel végzett éjszakai munka tekintetében ⁽³⁶⁶⁾.

A második pont a (10) preambulumbekzdéssel hozható összefüggésbe, amely előírja, hogy „a védelmi és megelőzési szolgálatok, valamint erőforrások megszervezése és működése megfelelő legyen”. Azok a módszerek, amelyek segítségével a tagállamok eleget tesznek kötelezettségeiknek, a 171. sz. ILO-egyezmény 5. cikkében meghatározott eszközökkel kapcsolhatók össze, amely cikk a következőképpen rendelkezik: „Az éjjeli munkát végző munkavállalók számára megfelelő elsősegély-szolgáltatásokat kell biztosítani, gondoskodva arról is, hogy szükség esetén az ilyen munkavállalókat gyorsan

⁽³⁶²⁾ Indokolás a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatához, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295, 29. pont.

⁽³⁶³⁾ A Bíróság 2022. február 24-i ítélete, VB kontra Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto”, C-262/20, ECLI:EU:C:2022:117, 54. pont.

⁽³⁶⁴⁾ A 171. sz. ILO-egyezmény 8. cikke.

⁽³⁶⁵⁾ A Bíróság ítélete, Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto”, C-262/20, 55. pont.

⁽³⁶⁶⁾ A Bíróság ítélete, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21. és C-258/21. sz. egyesített ügyek, 53. pont.

elszállíthassák oda, ahol megfelelő kezelés biztosítható". Az irányelv azonban ezt kiterjeszti, mivel nemcsak a védelmet öleli fel, hanem a megelőzési szolgáltatásokat és eszközöket is megemlíti. A követelmények pontos terjedelme a tagállamokban és a munkavállalók biztonságáról és egészségvédelméről szóló más uniós irányelvekben a nappali munka tekintetében megállapított védelmi és megelőzési szolgáltatásoktól függ majd ⁽³⁶⁷⁾.

F. Munkaritmus

A 13. cikk a következőket állapítja meg:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkát egy bizonyos munkaritmus szerint megszervezni kívánó munkáltató vegye figyelembe azt az általános elvet, hogy a munkát az azt végző emberhez kell igazítani, különösen a monoton munka és az előre megállapított munkaritmusban való munkavégzés elkerülése érdekében, a tevékenység milyensége, valamint a biztonsági és egészségvédelmi követelmények, különösen a munkaközi szünetek fényében”.

E rendelkezés különösen lényeges a váltott műszakban végzett munka szempontjából, de nem korlátozódik kifejezetten arra. Előírja a tagállamok számára annak biztosítását, hogy a munkáltatók az új munkaritmus kialakításakor vagy a meglévő munkaritmus változtatásakor figyelembe vegyék „azt az általános elvet, hogy a munkát az azt végző emberhez kell igazítani”. Az irányelv e helyen hangsúlyozza a szünetek fontosságát, de nem korlátozza a meghozandó védelmi intézkedések körét.

IX. ELTÉRÉSEK

A munkaidő-irányelv összetett szöveg, mert bizonyos fokú, a különböző tevékenységek szempontjából megfelelő rugalmasságot igyekszik biztosítani a minimális védelem stabil szintjének biztosítása mellett. Ez a rugalmasság az irányelvben rögzített nagyszámú eltérésben mutatkozik meg, amelyek mind az érintett munkavállalókat és ágazatokat, mind pedig azokat a rendelkezéseket illetően nagyon sokfélék, amelyekről megengedett az eltérés.

Míthogy az irányelvben meghatározott jogok többsége az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikke alapján is védelmet élvez, fontos hangsúlyozni, hogy e tekintetben az 52. cikk alkalmazandó, amely kimondja, hogy „Az e Chartában elismert jogok és szabadságok gyakorlása csak a törvény által, és e jogok lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. Az arányosság elvére figyelemmel, korlátozásukra csak akkor és annyiban kerülhet sor, ha és amennyiben az elengedhetetlen és ténylegesen az Unió által elismert általános érdekű célkitűzéseket vagy mások jogainak és szabadságainak védelmét szolgálja”.

A munkaidő-irányelv rendelkezéseitől való eltérések az alábbi megegyező jellemzőkkel rendelkeznek:

Először is, azokat érvényesen át kell ültetni ahhoz, hogy élni lehessen velük. A Bíróság a következőket mondta ki: „Mivel ugyanis a szóban forgó, eltérést előíró rendelkezésekben szereplő eltérések nem kötelezőek, az uniós jog nem kötelezi a tagállamokat arra, hogy azokat nemzeti jogukba átültessék” ⁽³⁶⁸⁾. Egyúttal úgy ítélkezett, hogy annak érdekében, hogy a tagállamok élhessenek a bizonyos rendelkezésektől való eltérés lehetőségével, „annak igénybevétele mellett kell dönteniük” ⁽³⁶⁹⁾.

A Bíróság mindazonáltal arra az álláspontra helyezkedett, hogy „feltéve hogy – akár [a munkaidőről szóló irányelvet] átültető kifejezett intézkedések hiányában – az adott tevékenységre vonatkozó nemzeti jog betartja az említett irányelv 17. cikkében megállapított feltételeket, ez a jogszabály megfelel az irányelvnek, és a nemzeti bíróságokat semmi sem akadályozhatja abban, hogy alkalmazzák azt” ⁽³⁶⁹⁾. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a nemzeti jog megfelel az eltérés feltételeinek, az alkalmazható, akkor is, ha nem rögzíti kifejezetten, hogy az irányelvben meghatározott eltéréseket ülteti át. A tagállamoknak azonban biztosítaniuk kell az uniós jog általános elveinek, köztük a jogbiztonság elvének a betartását, és ebből következően a nem kötelező eltéréseket lehetővé tevő rendelkezéseket „az abból az elvből eredő követelményeknek való megfeleléshez szükséges pontossággal és egyértelműséggel” ⁽³⁷⁰⁾ kell végrehajtani.

⁽³⁶⁷⁾ Különösen a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv (HL L 183., 1989.6.29., 1. o.), valamint a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményekről szóló, 1989. november 30-i 89/654/EGK tanácsi irányelvtől (HL L 393., 1989.12.30., 1. o.).

⁽³⁶⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Accardo és társai*, C-227/09, 51. pont.

⁽³⁶⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 44. pont.

⁽³⁷⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Accardo és társai*, C-227/09, 55. pont.

Másodszor, „mint az ezen irányelv [2003/88/EK irányelv] által előírt, munkaidő-szervezésre vonatkozó uniós szabályok alóli kivételeket illeti, ezen eltéréseket úgy kell értelmezni, hogy hatályuk azon érdekek megóvásához feltétlen szükségesre korlátozódjon, amelyek védelmét az említett eltérések lehetővé teszik” ⁽³⁷¹⁾. Ez nemcsak azt jelenti, hogy az eltérések csak az irányelvben kifejezetten megengedett esetekre korlátozódnak, hanem azt is, hogy az egyes eltérések köre az irányelvben kimerítően felsorolt rendelkezésekre korlátozódik ⁽³⁷²⁾.

Harmadszor, az eltérések végrehajtása a „munkavállalók biztonságának és egészségének hatékonyan védelme miatt [...] szigorú feltételekhez kötött” ⁽³⁷³⁾.

Jóllehet, már az irányelv is számos feltételt meghatároz az egyes eltérő rendelkezések tekintetében, a Bizottság úgy véli, hogy amennyiben az eltérések kumulatív alkalmazásával az irányelv által előírányzott védelem több szempontja is módosul, további védelmi intézkedésekre lehet szükség az irányelv munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére vonatkozó célkitűzésének tiszteletben tartása érdekében.

A. Az „önálló munkavállalókra” vonatkozó eltérés

A 17. cikk (1) bekezdése a következő eltérést határozza meg:

„(1) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3–6., 8. és 16. cikktől, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk határozhatják meg, és különösen a következők esetében:

- a) ügyvezetők vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek;
- b) családtag munkavállalók; vagy
- c) diplomákban és vallási közösségekben vallási szertartásokon közreműködő munkavállalók”.

1. Az „önálló munkavállalókra” vonatkozó eltérés hatálya

A 17. cikk (1) bekezdése eltérést tesz lehetővé, „ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk határozhatják meg”.

Mint fent már említésre került, a 17. cikk (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az eltérések hatálya az azon érdekek megóvásához feltétlen szükségesre korlátozódjon, amelyek védelmét lehetővé teszik ⁽³⁷⁴⁾.

Ez az eltérés a helyzetek két fő típusát fedi le, amelyek mindegyikét „az érintett tevékenység sajátos jellege” alapján kell értékelni. Ezért a Bizottság álláspontja szerint ez az eltérés nem alkalmazható tágran egy adott munkavállalói kategória egészére.

Ezen eltérés első kritériuma, hogy „a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre”. A második kritérium megköveteli, hogy a munkavállalók maguk határozhassák meg munkaidejük időtartamát.

⁽³⁷¹⁾ A Bíróság ítélete, *Accardo és társai*, C-227/09, 58. pont; a Bíróság ítélete, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, 40. pont.

⁽³⁷²⁾ A Bíróság ítélete, *Jaeger*, C-151/02, 89. pont; a Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 77. pont.

⁽³⁷³⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 77. pont; a Bíróság ítélete, *Fuß*, C-243/09, **34. pont**.

⁽³⁷⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, 39–40. pont.

A Bíróság mindkét kritérium esetében kimondta, hogy annak megfogalmazásából nyilvánvaló, hogy az „eltérés [...] csak azon munkavállalókra alkalmazandó, akiknek a munkaideje egészében nem mért, vagy nem előre meghatározott, vagy akik a munkaidőt maguk határozhatják meg a végzett tevékenység sajátos természete miatt” ⁽³⁷⁵⁾ (a Bizottság kiemelése). Ez azt jelenti, hogy az eltérés nem alkalmazandó azokra a munkavállalókra, akiknek a munkaideje csak részben nem mért vagy nem előre meghatározott, vagy akik a munkaidőt csak részben határozhatják meg maguk.

A Bíróság az Isère-ügyben azt vizsgálta, hogy ez az eltérés alkalmazandó-e a „szünidő- és szabadidőközpontokban pedagógusi munkaszervezés keretében alkalmazott munkavállalókra”. Értékelését arra a tényre alapozta, miszerint az érintett munkavállalók tevékenységeinek leírása, valamint az ilyen központok működése arra enged következtetni, hogy a munkavállalók esetében nem teljesült, hogy „maguk [határozhatták volna] meg az általuk ledolgozandó munkaórák számát”. A Bíróság egyúttal azt is megjegyezte, hogy az ügy nem tartalmaz olyan elemeket, amelyek arra utalnának, hogy a szóban forgó munkavállalók „ne lennének kötelesek munkahelyükön meghatározott munkaidőben megjelenni”, és arra a következtetésre jutott, hogy a munkavállalók nem tartoznak az eltérés hatálya alá ⁽³⁷⁶⁾. A Hälvå-ügyben a Bíróság megerősítette, hogy a „helyettesítő nevelőszülők”, akik átmenetileg a nevelőszülőket helyettesítik, nem esnek a 17. cikk (1) bekezdése szerinti „önálló munkavállalókra vonatkozó eltérés” hatálya alá ⁽³⁷⁷⁾. Ez annak ellenére van így, hogy a „helyettesítő szülők” bizonyos fokú autonómiával rendelkeznek idejük, konkrétan napi feladataik, mozgásuk és a szakmai tevékenység nélküli időszakok megszervezése terén ⁽³⁷⁸⁾. A 17. cikk (1) bekezdése szerinti, önálló munkavállalókra vonatkozó eltérés alkalmazásához ezért elengedhetetlen, hogy a munkavállalók maguk dönthessenek munkaidejük mennyiségéről és ütemezéséről is.

Ezen elemek alapján a Bizottság úgy véli, hogy az eltérés vonatkozhat bizonyos magas szintű vezetőkre, akiknek a munkaidejét egészében nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, mivel nem kötelesek munkahelyükön meghatározott munkaidőben megjelenni, hanem önállóan oszthatják be az idejüket. Hasonlóképpen alkalmazandó lehet például bizonyos szakértőkre, munkaviszonyban lévő vezető jogászokra vagy tudományos dolgozókra, akik jelentős önállósággal rendelkeznek munkaidejű meghatározása terén.

A 17. cikk (1) bekezdése ezután a munkavállalók három konkrét kategóriáját sorolja fel, akiknek a munkaidejét nem feltétlenül mérik és/vagy nem feltétlenül határozzák meg előre, vagy akik a munkaidejüket maguk határozhatják meg: ezek az „ügyvezetők vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek”, a „családtag munkavállalók” és a „templomokban és vallási közösségekben vallási szertartásokon közreműködő munkavállalók”.

Annak tükrében, hogy az irányelv a három kategóriát a „különösen a következők esetében” tagmondat vezeti be, a Bizottság úgy véli, hogy ez a felsorolás nem kimerítő.

Az irányelv példaként említi meg ezeket a munkavállalókat, mivel rendszerint nagy fokú önálló hatáskörrel rendelkeznek munkaidejük szervezése terén, és önálló munkavállalónak minősülhetnek. A felsorolt kategóriákba tartozó nem minden munkavállalóra, például nem minden ügyvezetőre alkalmazható azonban a 17. cikk (1) bekezdése szerinti „önálló munkavállalókra” vonatkozó eltérés.

Az eltérés alkalmazása megengedhető lehet olyan munkavállalókra is, akik nem tartoznak e kategóriákba, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk határozhatják meg.

⁽³⁷⁵⁾ A Bíróság ítélete, Bizottság kontra Egyesült Királyság, C-484/04, 20. pont; a Bíróság ítélete, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, 41. pont. Jóllehet a Bíróság nem szólt az ezen értelmezéshez vezető pontos elemekről, Kokott főtanácsnok ugyanezen ügyben született indítványa elemezte az irányelv megfogalmazását, szöveggörnyezetét és célkitűzéseit, azon következtetésre jutva, miszerint az eltérés nem alkalmazható azokban az esetekben, amikor a munkaidő csak részben nem mért vagy nem előre meghatározott, vagy csak részben határozható meg maguk a munkavállalók által. Kokott főtanácsnok 2006. március 9-i, az Európai Közösségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága ügyre vonatkozó indítványa, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, 22–32. pont.

⁽³⁷⁶⁾ A Bíróság ítélete, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, 41–43. pont.

⁽³⁷⁷⁾ A Bíróság ítélete, Hälvå és társai, C-175/16.

⁽³⁷⁸⁾ A Bíróság ítélete, Hälvå és társai, C-175/16, 35. pont.

2. Az „önálló munkavállalókra” vonatkozó eltérés következményei

Az úgynevezett „önálló munkavállalók” továbbra is az irányelv hatálya alá tartoznak (a hatály alóli kivétel csak nagyon kivételes esetekben megengedett, lásd a III. fejezet B.2. pontját). Amint az fent már említésre került, ezen eltérés hatálya a munkavállalók biztonságának és egészségének a védelmére vonatkozó általános elvektől függ, és a 17. cikk (1) bekezdésében felsorolt rendelkezésekre korlátozódik:

- napi pihenőidő (3. cikk),
- szünetek (4. cikk),
- heti pihenőidő (5. cikk),
- maximális heti munkaidő (6. cikk),
- az éjszakai munka időtartama (8. cikk),
- a heti pihenőidő, a maximális heti munkaidő és az éjszakai munka időtartamának az alkalmazásához alapul vett referencia-időszakok (16. cikk).

A 17. cikk (1) bekezdése nem határoz meg semmilyen feltételt az e rendelkezésektől való eltérés tekintetében. Ezért úgy tűnik, hogy az önálló munkavállalókat teljes mértékben kivették e rendelkezések alól, és az alábbi eltérések hatálya alá tartozó munkavállalóktól eltérően nem jogosultak kompenzáló pihenőidőre.

Az érintett munkavállalókra továbbra is vonatkozik az irányelv összes többi rendelkezése.

B. Egyenértékű kompenzáló pihenőidőt vagy megfelelő védelmet előíró eltérések

A 17. cikk (3) bekezdése bizonyos tevékenységek esetében kivételeket határoz meg a 3. cikk (napi pihenőidő), a 4. cikk (szünetek), az 5. cikk (heti pihenőidő), a 8. cikk (az éjszakai munka időtartama) és a 16. cikk (referencia-időszakok) alól. Hasonlóképpen, a 17. cikk (4) bekezdése a 3. és az 5. cikktől való eltéréseket határoz meg. A 18. cikk a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől való, kollektív szerződések általi eltéréseket határoz meg. Az irányelv összes többi rendelkezését továbbra is alkalmazni kell.

Míndezen az eltérések azonban a 17. cikk (2) bekezdésében (és a 18. cikkben) meghatározott feltételre figyelemmel lehetségesek, azaz akkor, ha „az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, ha a kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik” ⁽³⁷⁹⁾.

1. Eltérés „bizonyos tevékenységek” tekintetében a 17. cikk (3) bekezdése alapján

A 17. cikk (3) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(3) E cikk (2) bekezdésével összhangban, a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől el lehet térni:

- a) olyan tevékenységek esetében, amelyekre az jellemző, hogy a munkavállaló munkahelye és lakóhelye távol van egymástól, beleértve a nyílt tengeri tevékenységet, vagy hogy a munkavállaló különböző munkahelyei vannak távol egymástól;
- b) az olyan biztonsági és felügyeleti tevékenységek esetében, amelyek állandó jelenlétet igényelnek a vagyon- és személyvédelem érdekében, különösen a biztonsági őrk, gondnokok vagy biztonsági cégek esetében;
- c) olyan tevékenységek esetében, ahol folyamatos szolgáltatásra vagy termelésre van szükség, különösen a következők esetében:
 - i. a kórházak vagy hasonló létesítmények, beleértve az orvos gyakornokok tevékenységét, továbbá bentlakásos intézmények és börtönök által nyújtott felvétellel, kezeléssel és/vagy gondozással kapcsolatos szolgáltatások;
 - ii. kikötői vagy reptéri munkavállalók;
 - iii. sajtó, rádió, televízió, filmgyártás, postai és távközlési szolgáltatások, mentő, tűzoltó és polgári védelmi szolgálatok;

⁽³⁷⁹⁾ Az angol változat 18. cikkében szereplő szöveg némileg eltér, és a következőképpen fogalmazza meg a feltételt: „az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt engedélyeznek, vagy kivételes esetekben, amikor objektív okok miatt az ilyen időszak biztosítása nem lehetséges, az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik”. A szöveg e kismértékű eltérése nem jelenik meg ugyanilyen mértékben az irányelv francia, német és olasz nyelvi változatában.

- iv. gáz-, víz- és villamosenergia-termelés, -szállítás és -elosztás, továbbá háztartási hulladékgyűjtés és hulladékégető üzemek;
- v. olyan iparágak, ahol a munkát műszaki okok miatt nem lehet megszakítani;
- vi. kutatási és fejlesztési tevékenységek;
- vii. mezőgazdaság;
- viii. a menetrendszerű városi tömegközlekedésben a személyszállításért felelős munkavállalók;
- d) ahol a tevékenység előreláthatóan hullámzó jellegű, különösen a következő területeken:
 - i. mezőgazdaság;
 - ii. idegenforgalom;
 - iii. postai szolgáltatások;
- e) a vasúti szállításban munkát végzők esetén:
 - i. az időszakos tevékenységet végzők;
 - ii. a munkaidejüket vonatokon töltő munkavállalók; vagy
 - iii. akiknek a tevékenysége a közlekedési menetrendekhez, valamint a közlekedés folyamatosságának és rendszerességének biztosításához kapcsolódik;
- f) a 89/391/EGK irányelv 5. cikkének (4) bekezdésében leírt körülmények esetén;
- g) baleset vagy baleset bekövetkezésének veszélye esetén”.

a) *Az érintett ágazatok és tevékenységek*

A 17. cikk (3) bekezdésében foglalt elemek többsége konkrét iparágakra és tevékenységekre vonatkozik. Meg kell jegyezni azonban, hogy ez az eltérés baleset vagy baleset bekövetkezésének veszélye (g) pont) vagy olyan körülmények esetén is alkalmazható „amelyek bekövetkezése a munkáltató által nem befolyásolható, szokatlan és előre nem látható körülményeknek vagy olyan kivételes eseményeknek tulajdoníthatók, amelyek következményeit kellő gondossággal sem lehetett volna elhárítani” ⁽³⁸⁰⁾ (f) pont).

A Bíróság úgy vélte, hogy az ágazatok és tevékenységek 17. cikk (3) bekezdésében szereplő listája nem kimerítő ⁽³⁸¹⁾.

Konkrétabban azt állapította meg, hogy a következő tevékenységek a 17. cikk (3) bekezdésében meghatározott eltérések hatálya alá tartozhatnak: az alapellátásban dolgozó orvosok és ápolószemélyzet tevékenységei ⁽³⁸²⁾, a mentőszolgálatok tevékenységei ⁽³⁸³⁾, a szünidő- és szabadidőközpontokban végzett, a szolgáltatás folytonosságát igénylő tevékenységek ⁽³⁸⁴⁾, a tűzoltói tevékenységek ⁽³⁸⁵⁾, valamint az irányelv hatálya alá tartozó katonai tevékenységek ⁽³⁸⁶⁾.

Ez azt jelenti, hogy az eltérések olyan tevékenységekre is vonatkozhatnak, amelyeket a 17. cikk (3) bekezdése kifejezetten nem említ, amennyiben azok az ott felsorolt valamely tételhez kapcsolódnak.

b) *Azok a rendelkezések, amelyektől megengedett az eltérés*

Az eltérések a következő rendelkezésekre vonatkoznak:

- napi pihenőidő (3. cikk),
- szünetek (4. cikk),

⁽³⁸⁰⁾ A Tanács a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK irányelve 5. cikkének (4) bekezdése.

⁽³⁸¹⁾ A Bíróság ítélete, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, 48. pont.

⁽³⁸²⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 42–45. pont; a Bíróság végzése, *CIG*, C-241/99, 29–32. pont.

⁽³⁸³⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 97. pont.

⁽³⁸⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, 49. pont.

⁽³⁸⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Fuß*, C-243/09, 49. pont.

⁽³⁸⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19, 86. és 87. pont.

- heti pihenőidő (5.cikk),
- az éjszakai munka időtartama (8. cikk),
- a heti pihenőidő, a maximális heti munkaidő és az éjszakai munka időtartamának az alkalmazásához alapul vett referencia-időszakok (16. cikk).

Az irányelv többi rendelkezése továbbra is alkalmazandó, és a Bíróság hangsúlyozta, hogy ez az eltérés „nem teszi lehetővé az irányelv 2. cikkében szereplő »munkaidő« és »pihenőidő« fogalmának meghatározásától való eltérést” ⁽³⁸⁷⁾.

2. Eltérések a váltott műszakban és osztott munkaidőben végzett tevékenységek esetében

A 17. cikk (4) bekezdése a következőket határozza meg:

„(4) E cikk (2) bekezdésével összhangban, el lehet térni a 3. és 5. cikktől:

- a) a váltott műszakban végzett tevékenységek esetében akkor, amikor a munkavállaló műszakot vált, és az egyik műszak vége és a másik műszak kezdete között nem tudja igénybe venni a napi és/vagy a heti pihenőidőt;
- b) osztott napi munkaidőben végzett tevékenységek esetében, különösen a takarítószemélyzet munkáját illetően”.

A Bíróság eddig nem foglalkozott ítélezési gyakorlatában ezzel az eltéréssel.

Ez az eltérés a napi és a heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezésektől való eltérésre korlátozódik. Az irányelv összes többi rendelkezése továbbra is alkalmazandó, és mint az e részben szereplő összes eltérés esetében, az eltérés lehetőségével csak akkor lehet élni, ha a munkavállaló számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetben, ha ez objektív okokból nem lehetséges, megfelelő védelmet biztosítanak.

3. Kollektív szerződések általi eltérés valamennyi ágazat számára

A 18. cikk a következőket állapítja meg:

„A 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által nemzeti vagy regionális szinten kötött megállapodások alapján, vagy az általuk megállapított szabályoknak megfelelően kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött alacsonyabb szintű megállapodások alapján lehet eltérni.

Azok a tagállamok, ahol törvényben előírt rendszer nem biztosítja kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között nemzeti vagy regionális szintű megállapodások megkötését, vagy azok a tagállamok, amelyekben meghatározott jogi keretek vannak és ennek határain belül, a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően engedélyezhetik a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől való eltérést kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között a megfelelő kollektív szinten kötött megállapodások alapján.

Az első és a második albekezdésben biztosított eltérési lehetőségek azzal a feltétellel engedélyezhetők, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, amikor objektív okok miatt kompenzáló pihenőidő biztosítása nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.

A tagállamok szabályokat állapíthatnak meg a következőkre nézve:

- a) e cikknek a szociális partnerek általi alkalmazására; valamint
- b) e bekezdés értelmében kötött kollektív szerződések vagy megállapodások rendelkezéseinek más munkavállalókra történő kiterjesztése a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően”.

⁽³⁸⁷⁾ A Bíróság ítélete, Jaeger, C-151/02, 91. pont.

A Bizottság az 1993. évi irányelvre irányuló javaslatában ⁽³⁸⁸⁾ hangsúlyozta, hogy tekintettel a nemzeti gyakorlatokból eredő különbségekre, általánosságban a munkafeltételek témája a szociális partnerek önálló hatáskörébe tartozik, akik a hatóságok helyett és/vagy a hatóságok fellépését kiegészítve járnak el. Azt is hangsúlyozta azonban, hogy noha a kollektív szerződések hozzájárulhatnak az irányelvek alkalmazásához, ezek nem mentik fel az érintett tagállamokat az irányelvek útján elérni kívánt célok eléréseért viselt felelősségük alól.

a) Mikor lehet élni az eltérés lehetőségével?

A Bíróság kimondta, hogy a 18. cikk hatályát tekintve független a 17. cikk (3) bekezdésétől, amely bizonyos ágazatokra vagy tevékenységekre korlátozza az eltéréseket (lásd az 1. szakaszt ⁽³⁸⁹⁾).

Ez azt jelenti, hogy a 18. cikk valamennyi ágazatban lehetővé tesz eltéréseket, ha azokat „kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által nemzeti vagy regionális szinten kötött megállapodások [...], vagy az általuk megállapított szabályoknak megfelelően kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött alacsonyabb szintű megállapodások” állapítják meg.

Az irányelv nem határozza meg a „kollektív szerződés” fogalmát, és úgy tűnik, hogy azt sem másik európai jogszabály, sem a Bíróság nem határozta meg.

Hasonlóképpen, az irányelv nem tartalmazza „a szociális partnerek által nemzeti vagy regionális szinten kötött megállapodások [...], vagy az általuk megállapított szabályoknak megfelelően kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött alacsonyabb szintű megállapodások” fogalmának meghatározását sem.

A Bizottság ezért úgy véli, hogy e fogalmakat a nemzeti jognak vagy gyakorlatnak kell meghatároznia. Ennek során azonban a tagállamoknak figyelembe kell venniük a kollektív tárgyalásokra és a kollektív szerződésekre vonatkozó meglévő nemzetközi normákat ⁽³⁹⁰⁾, mivel – az uniós jogban és a munkaidőről szóló irányelvben használt más fogalmakkal kapcsolatban a Bíróság által képviselt állásponthoz hasonlóan – nem elegendő mindössze annyi, ha egy dokumentumnak a „kollektív szerződés” címet adják ⁽³⁹¹⁾.

b) Mit tesz lehetővé az eltérés?

A 18. cikk felsorolja azokat a rendelkezéseket, amelyekről kollektív szerződéssel el lehet térni, és e rendelkezések a következő kérdéseket érintik:

- napi pihenőidő (3. cikk),
- szünetek (4. cikk),
- heti pihenőidő (5. cikk),
- az éjszakai munka időtartama (8. cikk),
- a heti pihenőidő, a maximális heti munkaidő és az éjszakai munka időtartamának az alkalmazásához alapul vett referencia-időszakok (16. cikk).

Az irányelv többi rendelkezését továbbra is alkalmazni kell.

⁽³⁸⁸⁾ Indokolás a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatához, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295, 4. o.

⁽³⁸⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Accardo és társai*, C-227/09, 32–36. pont.

⁽³⁹⁰⁾ Lásd különösen: Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, Ajánlás a kollektív szerződésekről, R091, 1951. június 29; Ajánlás a kollektív tárgyalások előmozdításáról, R163, 1981. június 19.; Egyezmény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról, C098, 1949. július 1.; Ajánlás a kollektív tárgyalások előmozdításáról, C154, 1981. június 3. Lásd még a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a közszolgálatban foglalkoztatottak szervezkedési szabadságának védelméről és a foglalkoztatási feltételeik megállapításával kapcsolatos eljárásokról szóló egyezményének (C151, 1978. június 27.) 7. cikkét, amelyben a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet elismerte „a foglalkoztatási feltételek és kikötések megtárgyalását az érdekelt hatóságok és a közszolgálatban foglalkoztatottak szervezetei között”, valamint „bármilyen más módszer[t]” is, „amely a közszolgálatban foglalkoztatottak képviselői számára lehetővé teszi, hogy részt vegyenek e feltételek meghatározásában”.

⁽³⁹¹⁾ A Bíróság mindig is hangsúlyozta, hogy „a munkaviszonynak a nemzeti jog szerinti *sui generis* jellege nem lehet semmiféle következménnyel a közösségi jogi értelmében vett munkavállalói minőségre”, lásd különösen: a Bíróság ítélete, *Fenoll*, C-316/13, 31. pont.

4. Az egyenértékű kompenzáló pihenőidőre, vagy – kivételes esetben – a megfelelő védelemre vonatkozó követelmény

A 17. cikk (2) bekezdése szerint:

„ (2) A (3), (4) és (5) bekezdés szerinti eltérések elfogadhatók törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekkel, vagy kollektív szerződésekkel vagy a szociális partnerek által kötött megállapodásokkal, feltéve hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, ha a kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik”.

A 18. cikk is meghatározza, hogy:

„[...] Az első és a második albekezdésben biztosított eltérési lehetőségek azzal a feltétellel engedélyezhetők, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, amikor objektív okok miatt kompenzáló pihenőidő biztosítása nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik. [...]”.

A bizonyos nyelvi változatok megfogalmazásában mutatózó kisebb eltérések ellenére a két rendelkezés ugyanazoknak a feltételeknek az alkalmazását írja elő a 17. cikk (3) és (4) bekezdése és a 18. cikk alapján végrehajtott eltérések esetében ⁽³⁹²⁾.

A feltételek két „szintje” érvényesül: a munkavállalók számára a legtöbb esetben „egyenértékű kompenzáló pihenőidőt” kell biztosítani; „kivételes esetben” azonban, ha ez objektív okokból nem biztosítható, a munkavállalóknak „megfelelő védelemben” kell részesülniük.

a) Az egyenértékű kompenzáló pihenőidő biztosítására vonatkozó követelmény

Bármely eltérést egyenértékű pihenőidővel kell kompenzálni. A napi és heti pihenőidőre vagy a szünetekre vonatkozó rendelkezésektől való bármely eltérés esetén annak a munkavállalónak, akinek részben vagy teljes egészében nem biztosították a pihenőidőt, a hiányzó időegységeket kompenzációképpen biztosítani kell.

A Bizottságnak az a véleménye, hogy az éjszakai munka átlagos hosszától és a referencia-időszakoktól való eltérések esetében a kompenzáló pihenőidőt automatikusan biztosítják. Ami azt illeti, továbbra is az átlag lenne alkalmazandó, de azt más időszakra kivétivé számítanak ki, így abban az időszakban biztosítják a kompenzációt. Bármely más megközelítés kizárná az e rendelkezésektől való eltérés lehetőségét.

A Bíróság ítélkezési gyakorlatának fényében az egyenértékű kompenzáló pihenőidőnek „olyannak kell lennie, hogy ezen időtartam alatt a munkavállalónak munkáltatójával szemben egyáltalán ne legyen olyan kötelezettsége, amely megakadályozhatná, hogy szabadon és zavartalanul saját érdekeinek megfelelően foglalja el magát, hogy semlegesítse a munkának a biztonságára és egészségére kifejtett hatásait” (a Bizottság kiemelése) ⁽³⁹³⁾. A Bíróság hangsúlyozta, hogy „szükséges, hogy [a munkavállaló] [...] eltávolodhasson munkakörnyezetétől”, és „hogy így kikapcsolódjon, és a tevékenységével együtt járó fáradtságot kipihenje” ⁽³⁹⁴⁾.

A Bizottság értelmezése szerint a munkáltatóval szembeni kötelezettség hiánya azt is jelenti, hogy a munkavállaló ezen időszak alatt nem lehet „készenlétben”, függetlenül attól, hogy a készenlét munkaidőnek vagy pihenőidőnek minősül-e (lásd a IV. fejezetet). A kompenzáló pihenőidő alatt a munkavállalónak ténylegesen lehetősége kell, hogy legyen a saját ügyeivel zavartalanul foglalkozni.

⁽³⁹²⁾ A Bíróság ítélete, Jaeger, C-151/02, 90. pont.

⁽³⁹³⁾ A Bíróság ítélete, Jaeger, C-151/02, 94. pont; a Bíróság ítélete, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, 50. pont.

⁽³⁹⁴⁾ A Bíróság ítélete, Jaeger, C-151/02, 95. pont.

Azon kérdés vonatkozásában, hogy mikor kell kiadni az egyenértékű kompenzáló pihenőidőt, a Bíróság egyértelműsítette e kötelezettséget a napi pihenőidővel kapcsolatban, és kimondta, hogy a pihenőidőnek közvetlenül kell követnie azt a munkaidőt, amelynek kompenzációjára szolgál ⁽³⁹⁵⁾, mivel a pihenőidőknek „nemcsak összefüggő[nek kell lenniük], de [azokat] a munkával töltött időt közvetlenül követő időszakra” kell kiadni ⁽³⁹⁶⁾. Valójában „a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében általános szabályként a munkaidő és a pihenőidő folyamatos váltakozását kell előírni” ⁽³⁹⁷⁾. „Ezzel szemben a szükséges pihenőidőkkel nem megszakított, munkával végzett időszakok teljesítése adott esetben kárt okozhat a munkavállalónak, vagy legalábbis azzal fenyeget, hogy meghaladja ez utóbbi fizikai képességeit, veszélyeztetve egészségét és biztonságát, így az ezen időszakokat követően kiadott pihenőidő nem biztosítja kellőképpen a szóban forgó érdekek védelmét” ⁽³⁹⁸⁾.

Ebből következik, hogy a tagállam bizonyos körülmények között rendelkezhet annak a lehetőségéről, hogy a minimális napi pihenőidő egészét vagy egy részét – jóllehet szigorúan időlegesen – elhalasszák, de csak azzal a feltétellel, hogy a munkavállalónak a rákövetkező időszakban kiadják az öt megillető összes pihenőidőt.

A Bíróság ítéleteiben a heti pihenőidőktől, szünetektől, az éjszakai munka átlagos és abszolút korlátjától és a referencia-időszakoktól való eltéréseket illetően nem határozta meg kifejezetten az egyenértékű kompenzáló pihenőidő időzítését.

Ami a szüneteket illeti, a Bizottság úgy véli, hogy akárcsak a napi pihenőidő esetében, a kompenzációt mielőbb, de legeslegkésőbb a következő munkavégzési időszak előtt biztosítani kell.

Ami a heti pihenőidőt illeti, a Bizottság úgy véli, hogy a fennálló helyzet valamelyest eltér a napi pihenőidő helyzetétől, mind az érintett munkavállalók fiziológiai szükségleteit, mind pedig a heti pihenőidő biztosítására vonatkozó kéthetes meglévő referencia-időszakot tekintve. Ezért úgy véli, hogy a kimaradt heti pihenőidők kompenzálását nem „azonnal”, hanem olyan időkereten belül kell biztosítani, amely garantálja, hogy a munkavállaló egészségének és biztonságának védelme érdekében rendszeres pihenéshez jusson, amiatt is, hogy a munka és a pihenőidők váltakozását már a napi vagy a kompenzáló pihenőidők is biztosítják.

b) A „megfelelő védelemre” vonatkozó kivétel

Az „eltérés második szintje”, amelyet az irányelv megenged, a megfelelő védelem garantálása, ha nem biztosítható az egyenértékű kompenzáló pihenőidő.

Mint a Bíróság megállapította, „a 17. cikk [...] csak kivételes esetben engedi meg, hogy »megfelelő védelemben« részesítsék a munkavállalót, ha a kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges” ⁽³⁹⁹⁾.

A későbbi Isère-ítéletben azonban a Bíróság a (15) preambulumbekzdésre hivatkozott, amely a következőket mondja ki: „A vállalkozáson belüli munkaidő megszervezésével kapcsolatosan felmerülő kérdés tekintetében [helyesen: Tekintettel azon kérdésekre, amelyek felmerülhetnek a munkaidő megszervezésével kapcsolatosan] kívánatosnak látszik rugalmasságot engedélyezni az irányelv bizonyos rendelkezéseinek alkalmazása során, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló elvek betartásának biztosítása közben”.

A Bíróság ebben az ítéletben kimondta, hogy az ügyben érintett munkavállalókra, azaz a szünidő- és szabadidőköz-pontokban a gyermekek nevelésére és szórakoztatására irányuló alkalmi és idegymunkát végző és e gyermekek állandó felügyeletét biztosító személyzet tagjaira a 17. cikk (2) bekezdésében megállapított eltérés második szintje vonatkozhat ⁽⁴⁰⁰⁾.

⁽³⁹⁵⁾ A Bíróság ítélete, Jaeger, C-151/02, 94. pont.

⁽³⁹⁶⁾ A Bíróság ítélete, Jaeger, C-151/02, 95. pont.

⁽³⁹⁷⁾ A Bíróság ítélete, Jaeger, C-151/02, 95. pont; a Bíróság ítélete, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, 51. pont.

⁽³⁹⁸⁾ A Bíróság ítélete, Jaeger, C-151/02, 96. pont.

⁽³⁹⁹⁾ A Bíróság ítélete, Jaeger, C-151/02, 98. pont; a Bíróság ítélete, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, 55. pont.

⁽⁴⁰⁰⁾ A Bíróság ítélete, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, 45. és 57. pont.

A Bíróság ezért láthatóan úgy ítéli meg, hogy „a munka sajátos jellege” vagy „az a sajátos környezet, amelyben e munkát végzik”, kivételes jelleggel indokoltta teheti mind a napi pihenőidőktől, mind a munkaidő és a pihenőidő közötti szabályos váltakozás biztosítására vonatkozó kötelezettségtől való eltéréseket ⁽⁴⁰¹⁾.

Ugyanakkor a Bíróság az ilyen helyzetekre vonatkozóan is úgy vélte, hogy ugyan „a 2003/88 irányelv 17. cikkének (2) bekezdését tehát úgy kell értelmezni, hogy az bizonyos mérlegelési mozgásteret biztosít a tagállamoknak, és adott esetben a szociális partnereknek, hogy kivételes esetekben meghatározzák az érintett munkavállalók megfelelő védelmét, ám ettől még az érintett munkavállalók biztonságát és egészségét érintő védelmének – ugyanúgy, mint a 2003/88 irányelv 3. cikkében előírt minimális napi pihenőidőnek, vagy az irányelv 17. cikkének (2) bekezdésében előírt egyenértékű kompenzáló pihenőidőnek – az a célja, hogy a munkavállaló kikapcsolódjon, és a tevékenységével együtt járó fáradtságot kipihenje” ⁽⁴⁰²⁾.

A Bíróság következőképpen megállapította, hogy önmagában az évente ledolgozható napok felső határának meghatározása egyáltalán nem tekinthető a 17. cikk (2) bekezdésének értelmében vett megfelelő védelemnek ⁽⁴⁰³⁾.

A Bizottságnak az a véleménye, hogy az irányelv munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére vonatkozó célkitűzésével összhangban még ezekben a sajátos esetekben is, a „megfelelő védelemnek”, amelyet a munkavállaló számára biztosítani kell, elegendőnek kell lennie ahhoz, hogy a teljes érintett időszak folyamán biztosítsa a pihenést, az érintett időszak utáni kiegészítő kompenzáción túlmenően.

5. A referencia-időszakoktól való eltérés

A 19. cikk a következőképpen korlátozza a maximális heti munkaidő tekintetében a referencia-időszaktól való eltérés lehetőségét:

„A 17. cikk (3) bekezdésében, valamint a 18. cikkben biztosított, a 16. cikk b) pontjától való eltérési lehetőség nem vezethet hat hónapnál hosszabb referencia-időszak kialakulásához.

A tagállamoknak azonban lehetőségük van arra, hogy a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék, hogy kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a referencia-időszakot legfeljebb 12 hónapban rögzítsék.

2003. november 23-ig a Tanács, a Bizottságnak egy értékelő jelentéssel együtt beterjesztett javaslata alapján, felülvizsgálja e cikk rendelkezéseit és határoz a meghozandó intézkedésekről”.

Mint a VI. fejezet körvonalazza, a heti munkaidő átlagolható, és a 16. cikk b) pontja valamennyi ágazatban és valamennyi tevékenység tekintetében lehetővé teszi, hogy ezen átlag kiszámításához legfeljebb 4 hónapos referencia-időszakot vegyenek alapul.

A 17. cikk (3) bekezdése és a 18. cikk azonban bizonyos esetekben megengedi a referencia-időszakokra vonatkozó rendelkezéstől való eltérést. A megengedett eltérések tehát a heti pihenőidők biztosításához és az éjszakai munka hosszának és az átlagos maximális heti munkaidőnek a kiszámításához alapul vett referencia-időszakokat érintik. A heti munkaidő kiszámításának az alapjául szolgáló referencia-időszakoktól való eltérés utóbbi lehetőségét a 19. cikk szabályozza, és a referencia-időszakot:

- bizonyos ágazatok vagy egyedi tevékenységek esetében az irányelv 17. cikke (3) bekezdésének megfelelően törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések útján 6 hónapban maximalizálja,
- a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt kollektív szerződések vagy az ágazati szociális partnerek által kötött megállapodások útján 12 hónapban maximalizálja. Erre az irányelv 17. cikkének (3) bekezdésében említett bizonyos ágazatok és egyedi tevékenységek, a 18. cikk szerinti bármely ágazat, illetve a 20. cikk szerinti utazó vagy nyílt tengeren munkát végző munkavállalók esetében van lehetőség.

⁽⁴⁰¹⁾ A Bíróság ítélete, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, 60. pont.

⁽⁴⁰²⁾ A Bíróság ítélete, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, 59. pont.

⁽⁴⁰³⁾ A Bíróság ítélete, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, 58. pont.

A Bíróságnak alkalma nyílt a rögzített és a görgetett referencia-időszakok kérdéséről határozni; a rögzített referencia-időszakok meghatározott naptári napokon kezdődnek és érnek véget, míg a görgetett referencia-időszakok olyan időszakok, amelyek kezdete és vége az idő múlásával állandó jelleggel mozog. Egy olyan ügyben, melyben egy tagállam a maximális átlagos heti munkaidőt 48 órában határozta meg, és az e maximális munkaidő kiszámításához használt referencia-időszakot hat hónapra hosszabbította, a Bíróság kimondta, hogy a nemzeti szabályozás meghatározhat olyan referencia-időszakokat, amelyek meghatározott naptári időpontokban kezdődnek és érnek véget, feltéve, hogy e szabályozás olyan mechanizmusokat tartalmaz, amelyek lehetővé teszik annak biztosítását, hogy a 48 órás maximális átlagos heti munkaidőt tiszteletben tartsák minden olyan hat hónapos időszakban, amely két egymást követő rögzített referencia-időszakot foglal magában ⁽⁴⁰⁴⁾.

C. *A maximális heti munkaidőre vonatkozó korlátozástól való eltérés lehetősége*

Az eltérésre vonatkozó lehetőséget az irányelv 22. cikkének (1) bekezdése tartalmazza, amelyet a következőképpen fogalmaztak meg:

„(1) A tagállamnak lehetősége van arra, hogy ne alkalmazza a 6. cikket, de csak a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvek tiszteletben tartása mellett, feltéve hogy meghozza a szükséges intézkedéseket a következők biztosítása érdekében:

- a) a munkáltató nem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra tekintettel, kivéve ha a munkavállaló előzetesen beleegyezett az ilyen munkavégzésbe;
- b) a munkavállalót munkáltatója nem hozhatja hátrányos helyzetbe azért, mert a munkavállaló nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe;
- c) a munkáltató naprakész nyilvántartást vezet az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról;
- d) a nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátják, amelyek a munkavállalók biztonságával és/vagy egészségével kapcsolatos okok alapján megtilthatják vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépését;
- e) a munkáltató kérésre tájékoztatja az illetékes hatóságokat azokról az esetekről, amikor a munkavállalók beleegyeztek abba, hogy hétnapos időtartam alatt 48 órát meghaladó munkát végezzenek, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra nézve.

2003. november 23-ig a Tanács, a Bizottságnak egy értékelő jelentéssel együtt beterjesztett javaslata alapján, felülvizsgálja e cikk rendelkezéseit és határoz a meghozandó intézkedésekről”.

1. *Az e rendelkezés átültetésére vonatkozó követelmény*

A fent ismertetett többi eltéréshez hasonlóan e rendelkezés is csak akkor alkalmazható, ha átültették a nemzeti jogba. A Bíróság kimondta, hogy az eltérést hatályba léptető nemzeti jog hiányában az eltérés nem alkalmazható, és ezért lényegtelen az adott ügy eldöntése szempontjából ⁽⁴⁰⁵⁾. Az érintett munkavállalókra így továbbra is a hétnapos időtartamonként – a túlórást beleértve – legfeljebb 48 órás átlagos munkaidőt lehetett alkalmazni.

2. *A kapcsolódó feltételek*

A cikk több olyan konkrét feltételt szab meg, amelyeknek együttesen kell teljesülniük ⁽⁴⁰⁶⁾.

a) *A munkavállaló beleegyezése*

A Bíróság több esetben kimondta, hogy ez a rendelkezés a munkavállalók egyénileggyezését igényli ⁽⁴⁰⁷⁾.

⁽⁴⁰⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure*, C-254/18.

⁽⁴⁰⁵⁾ A Bíróság ítélete, *Fuß*, C-243/09, 36–38. pont.

⁽⁴⁰⁶⁾ A Bíróság ítélete, *Fuß*, C-243/09, 50. pont.

⁽⁴⁰⁷⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 74. pont; a Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 80. pont.

A Bíróság kimondta, hogy „a szakszervezeti tárgyalófelek által megállapodásba vagy kollektív szerződésbe foglalt beleegyezés nem egyenértékű [...] a munkavállaló saját maga által adott beleegyezésével” ⁽⁴⁰⁸⁾. Ezt az is alátámasztja, hogy azoknak a rendelkezéseknek a felsorolásában, amelyekről a kollektív szerződések általi eltérések 18. cikk alapján megengedettek, a 6. cikk nem szerepel ⁽⁴⁰⁹⁾.

A Bíróság azt is kimondta, hogy „amennyiben az eltérés az említett irányelv által közvetlenül biztosított szociális jogról való lemondáshoz vezetne, [biztosítani kell, hogy] azt az érintett munkavállaló szabadon és a következmények pontos ismeretében tegye” ⁽⁴¹⁰⁾, és mindehhez a munkavállaló kifejezett beleegyezése szükséges ⁽⁴¹¹⁾.

A Bíróság ítélete értelmében „ezek a feltételek azonban nem teljesülnek, ha az érdekelt fél munkaszerződése olyan kollektív szerződésre utal, amely lehetővé teszi a maximális heti munkaidő túllépését. Valójában egyáltalán nem biztos, hogy amikor az érintett munkavállaló egy ilyen szerződést aláír, ismeretekkel rendelkezik a 93/104 irányelv által biztosított jogok korlátozásáról” ⁽⁴¹²⁾.

Noha az irányelv nem írja elő kifejezetten, hogy a munkavállalónak írásban kell beleegyezését adnia, ezen ítélkezési gyakorlat fényében a beleegyezés pontos terjedelmét meghatározó írásbeli forma segíthet a munkavállaló kifejezett és egyéni beleegyezésének bizonyításában.

A Bíróság kitartott amellett, hogy „ezek a követelmények különösen azért fontosak, mert a munkavállalót a munkaszerződésben szereplő gyengébb félnek kell tekinteni, amelynek eredményeként meg kell akadályozni, hogy a munkaadó a másik szerződő fél akaratát figyelmen kívül hagyhassa, illetve jogait annak kifejezett beleegyezése nélkül korlátozhassa” ⁽⁴¹³⁾.

Ennek tükrében a Bizottság úgy véli továbbá, hogy a munkavállaló beleegyezésének szabad jellegét megőrizendő a beleegyezésnek visszavonhatónak kell lennie. Noha a visszavonás joga feltételhez köthető, például elő lehet írni a munkáltató számára a más megoldások megkereséséhez szükséges időhöz mért arányos idővel korábbi előzetes bejelentést, az irányelv és e konkrét rendelkezés célkitűzéseivel ellentétesnek tűnne, ha a munkavállalók önkéntes kivülmaradását korlátlaná és visszavonhatatlanná tennék.

b) A hátrányos helyzet tilalma

A második feltétel úgy hangzik, hogy munkáltatója semelyik munkavállalót nem hozhatja hátrányos helyzetbe azért, mert a munkavállaló nem egyezik bele abba, hogy az átlagos heti maximumnál többet dolgozzon.

A Bizottság megítélése szerint a hátrányos helyzet fogalma nemcsak az elbocsátással szemben védi az érintett munkavállalót, hanem a sérelem és hátrány minden egyéb formáját magában foglalja, például a másik szervezeti egységhez vagy másik beosztásba való kötelező áthelyezést is ⁽⁴¹⁴⁾. A Bizottság egyszersmind úgy véli, hogy a munkavállaló hátrányos helyzettel szembeni védelmére vonatkozó e kötelezettség arra az esetre is vonatkozik, ha a munkavállaló visszavonja a beleegyezését.

Az e feltételnek való tényleges megfeleléshez a tagállamok kötelesek biztosítani, hogy rendelkezésre álljanak jogorvoslati lehetőségek.

⁽⁴⁰⁸⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 74. pont; a Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 80. pont.

⁽⁴⁰⁹⁾ A Bíróság ítélete, *Simap*, C-303/98, 73. pont.

⁽⁴¹⁰⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 82. pont.

⁽⁴¹¹⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 82. pont.

⁽⁴¹²⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 85. pont.

⁽⁴¹³⁾ A Bíróság ítélete, *Pfeiffer és társai*, C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyek, 82. pont.

⁽⁴¹⁴⁾ A Bíróság ítélete, *Fuß*, C-243/09, 41–55. pont. Rá kell mutatni mindazonáltal arra, hogy ez az ügy egy olyan munkavállalót érintett, aki nem tartozott a munkaidő-korlátozásától való eltérésre vonatkozó rendelkezés hatálya alá, mivel azt nem ültették át a nemzeti jogba. A Bíróság mégis utalt arra, hogy e munkavállaló másik egységhez való kötelező áthelyezése, miután kérte a legfeljebb átlagosan 48 órás korlát betartását, azt jelentette, hogy a munkavállalót hátrányos helyzetbe hozták.

c) Nyilvántartás vezetése

Amennyiben élnek a maximális munkaidőre vonatkozó korlátozástól való eltérés lehetőségével, a nemzeti jogban elő kell írni, hogy a munkáltató az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról naprakész nyilvántartást vezessen.

d) E nyilvántartások rendelkezésre állása az illetékes hatóságok számára

A munkaidő-korlátozástól való eltérés hatálya alá tartozó valamennyi munkavállalóra vonatkozó nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére kell bocsátani, amelyeket fel kell jogosítani arra, hogy a biztonsággal és az egészséggel kapcsolatos okok alapján megtilthassák vagy korlátozhassák a munkaidő-túllépésre vonatkozó lehetőség igénybevételét.

e) A munkaidő-korlátozástól való eltérés alkalmazásába beleegyező munkavállalókra vonatkozó információk rendelkezésre állása

A munkáltatónak tájékoztatnia kell az illetékes hatóságokat azokról az esetekről, amikor a munkavállalók beleegyeztek a munkaidőre vonatkozó korlátozástól való eltérés alkalmazásába.

3. A munkaidő-korlátozástól való eltérés következményei

Ha átültetik a nemzeti jogba, a munkaidő-korlátozástól való eltérés lehetővé teszi az egyes munkavállalók számára, hogy hétnapos időszakonként 48 óránál többet dolgozzanak, a legfeljebb 4 hónapos referencia-időszakra kiszámított átlag alapján.

E megfogalmazás és a tagállamok azon lehetőségének fényében, hogy a munkavállalók egészsége és biztonsága szempontjából kedvezőbb rendelkezéseket is alkalmazhatnak, ez azt jelenti, hogy a Bizottság nézete szerint a munkaidő-korlátozástól való eltérés különböző módokon vehető igénybe:

- a 6. cikktől és a 16. cikk b) pontjától való teljes eltérés: a munkavállaló a meghatározandó referencia-időszakra számítva átlagosan 48 óránál többet dolgozhat, amely időszak a 12 hónapot is meghaladhatja;
- a 6. cikktől vagy a 16. cikk b) pontjától, vagy mindkettőtől való korlátozott eltérések. Lehetséges példák:
 - a munkavállalóknak megengedik, hogy 48 óránál többet dolgozzanak a más munkavállalókra alkalmazandóval azonos referencia-időszakra számítva, de magasabb felső korlátot szabnak meg a munkavállalók heti munkaideje tekintetében a pihenőidőkre vonatkozó rendelkezésekre is figyelemmel,
 - megengedik a munkavállalóknak, hogy 4 hónapra számítva túllépjék a 48 órás felső korlátot, ugyanakkor kikötik, hogy ezt a korlátot egy hosszabb referencia-időszakra kell megszabni – ez a maximális heti munkaidő kiszámításához használt referencia-időszaktól való eltérésnek felel meg.

Mindenesetre hangsúlyozni kell, hogy a munkaidő-korlátozástól való eltérés nem teszi lehetővé a 6. cikkben kívül más rendelkezésektől, így például a minimális pihenőidőkre vonatkozó cikkektől való eltérést. Nem engedi meg például a minimális pihenőidőktől vagy az éjszakai munkára vonatkozó korlátoktól való eltérést, és ezért természetes korlát szabályozza az alkalmazását.

Mint fent elhangzott, a 22. cikk kimondja, hogy a munkaidő-korlátozástól való eltérés alkalmazása „a munkavállalók biztonsági- és egészségvédelméről szóló általános elvek tiszteletben tartása” mellett lehetséges, és kifejezetten meghatározza, hogy még azok a munkavállalók is megakadályozhatók vagy korlátozhatók a heti átlagos 48 óra túllépésében, akik beleegyeztek az eltérés alkalmazásába, az illetékes hatóságok „munkavállalók biztonságával és/vagy egészségével kapcsolatos okok alapján” foganatosított beavatkozása révén. Az egészséggel és biztonsággal kapcsolatos okokból megkövetelt pontos korlátok a pontos tényektől és az érintett tevékenységek jellegétől függhetnek, de jóval az elméleti 78 órás maximum alatt lehetnek ⁽⁴¹⁵⁾.

D. Külön eltérés az utazó munkavállalók és a nyílt tengeri létesítményeken végzett tevékenység esetében

A 20. cikk a következőket határozza meg:

„(1) A 3., 4., 5. és 8. cikket nem lehet alkalmazni utazó munkavállalókra.

⁽⁴¹⁵⁾ Ha csak a napi és heti pihenőidőket vizsgáljuk, az egy hetet jelentő teljes 168 órából (7 nap × 24 óra) az irányelv által előírt minimális napi és heti pihenőidő máris átlagosan legfeljebb 90 órára jön ki (6 nap × 11 óra napi pihenőidő + 24 óra heti pihenőidő). Ennek megfelelően a munkaidő nem haladhatja meg a heti átlagosan 78 órát, a szünetek és az éjszakai munka esetében alkalmazandó potenciálisan szigorúbb korlátok figyelembevételével.

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy a 17. cikk 3. bekezdésének f) és g) pontjában megállapított körülmények kivételével, az utazó munkavállalók elegendő pihenőidőre legyenek jogosultak.

(2) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános alapelvek teljesítése mellett, feltéve hogy az érintett munkaadók és munkavállalók képviselői tárgyalásokat folytatnak, és erőfeszítéseket tesznek a szociális párbeszéd főbb formáinak előmozdítására, így a felek kívánsága esetén tárgyalásra, a tagállamok objektív, technikai vagy munkaszervezési okokból a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakot 12 hónapra terjeszthetik ki olyan munkavállalók esetében, akik elsősorban nyílt tengeri tevékenységet végeznek.

(3) A tagállamokkal, valamint közösségi szinten a munkaadók és a munkavállalók képviselőivel történt egyeztetést követően a Bizottság, legkésőbb 2005. augusztus 1-jéig egészségügyi és biztonsági szempontból áttekinti a nyílt tengeren munkát végző munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket, azért, hogy szükség esetén megfelelő módosításokat terjesszen elő.

Ezt a rendelkezést – és a következő, tengerjáró halászhajókon dolgozó munkavállalókra vonatkozó rendelkezést – az 1993. évi irányelv 2000/34/EK irányelvvel történő módosításakor illesztették be a szövegbe. A módosító irányelv célját a következőképpen fogalmazták meg: „az irányelv valamennyi rendelkezésének a lehető legtöbb munkavállalóra való alkalmazása, ideértve a nem utazó munkavállalókat, az összes utazó és nem utazó vasúti munkavállalót és nyílt tengeren munkát végző munkavállalót; az irányelv négyhetes éves fizetett szabadságra vonatkozó rendelkezéseinek, valamint az éjszakai munkára és a váltott műszakban végzett munkára vonatkozó bizonyos rendelkezéseinek (ideértve az egészségügyi vizsgálatokat) a kiterjesztése bizonyos utazó munkavállalókra; valamint a megfelelő pihenőidő garantálása e munkavállalók számára és az évente ledolgozandó munkaórák számára vonatkozó korlát meghatározása. Ez utóbbi rendelkezés a nyílt tengeren munkát végző munkavállalókra is alkalmazandó lesz” ⁽⁴¹⁶⁾. Az ennek eredményeképpen kapott szöveg ezért az utazó és a nyílt tengeren munkát végző munkavállalókat is bevonja a munkaidőről szóló irányelv hatálya alá, de külön eltéréseket határoz meg.

1. Utazó munkavállalók

Ha az utazó munkavállalók nem tartoznak valamely ágazatspecifikus irányelv hatálya alá, az irányelv a 17. cikk (3) bekezdésében és a 18. cikkben meghatározott eltérések alternatívájaként (lásd: B. rész) megengedi a napi pihenőidőre, a szünetekre, a heti pihenőidőre és az éjszakai munka hosszára vonatkozó rendelkezések hatálya alóli kivételüket, egyenértékű kompenzáló pihenőidő vagy megfelelő védelem előírása nélkül.

Az irányelv mindazonáltal nemcsak a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános alapelvek teljesítését írja elő, hanem azt is, hogy a munkavállalók „elegendő pihenésre” jogosultak (lásd a IV. fejezetet), kivéve baleset vagy baleset bekövetkezésének veszélye esetén. Az eredeti bizottsági javaslat ⁽⁴¹⁷⁾ ellenére az elfogadott szöveg nem tesz lehetővé további eltéréseket az utazó munkavállalók maximális heti munkaidejének kiszámításához alapul vett referencia-időszaktól.

2. Nyílt tengeren munkát végző munkavállalók

Ami a nyílt tengeren munkát végző munkavállalókat illeti, a tagállamok élhetnek a 17. cikk (3) bekezdésében meghatározott eltérések lehetőségével, mivel azok rendelkezésre állnak az „olyan tevékenységek esetében, amelyekre az jellemző, hogy a munkavállaló munkahelye és lakóhelye távol van egymástól, beleértve a nyílt tengeri tevékenységet”. Ilyen esetekben a munkavállalók a B. részben meghatározottak szerint továbbra is jogosultak az egyenértékű kompenzáló pihenőidőre vagy a megfelelő védelemre.

Ezen eltéréseken túlmenően és a maximális heti munkaidő kiszámításához használt referencia-időszak alóli eltérésekről szóló 19. cikk alóli kivételként a 20. cikk 12 hónapos referencia-időszakot is megenged azon munkavállalók esetében, akik főként nyílt tengeri tevékenységet végeznek. A tagállamok ezt a meghosszabbított referencia-időszakot objektív, műszaki vagy munkaszervezési okokból szabhatják meg, azzal a feltétellel, hogy egyeztetnek a munkáltatók és a munkavállalók képviselőivel, és betartják a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elveket.

⁽⁴¹⁶⁾ Indokolás az 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv hatálya alá nem tartozó ágazatokban és tevékenységekben a munkaidő-szervezéséről szóló bizottsági közleményhez, 1998. november 18., COM(1998) 662 végleges, 13. pont.

⁽⁴¹⁷⁾ Indokolás az 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv hatálya alá nem tartozó ágazatokban és tevékenységekben a munkaidő-szervezéséről szóló bizottsági közleményhez, 1998. november 18., COM(1998) 662 végleges, 13. pont.

A nyílt tengeren munkát végző munkavállalók pihenőidőivel kapcsolatos e rugalmas megközelítés célja különösen annak lehetővé tétele, hogy „tovább működhessenek a 2 műszak × 12 óra × 14 napos rendszerek, és megfelelően elismerjék az ágazat munkaritmusának nemzetközi és szezonális jellegét, lehetővé téve a munkaidő évre kivetített kiszámítását” ⁽⁴¹⁸⁾. 2006-ban sor került ezen egyedi rendelkezések értékelésére, és megállapítást nyert, hogy azok megfelelőek az ágazat számára ⁽⁴¹⁹⁾.

E. **A tengerjáró halászhajókon dolgozó munkavállalókra vonatkozó külön eltérés**

A 21. cikk értelmében:

„(1) A 3–6., valamint a 8. cikket nem kell alkalmazni a tagállamok lobogója alatt közlekedő tengerjáró halászhajók munkavállalóira.

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy a tagállamok lobogója alatt közlekedő tengerjáró halászhajók munkavállalói elegendő pihenőidőre legyenek jogosultak, és hogy 12 hónapos referencia-időszakban a heti átlagos munkaidő ne lépje túl a 48 órát.

(2) Az (1) bekezdés, a második albekezdés, valamint a (3)–(4) bekezdés keretein belül a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket, hogy az ilyen munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének szükségessége jegyében

- a) adott időtartamban a munkaidő hosszát korlátozzák; vagy
- b) adott időtartamban a pihenőidő minimumát biztosítják.

A munkaidő felső és a pihenőidő alsó határát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek közötti megállapodások határozzák meg.

(3) A munkaidőt és a pihenőidőt a következőképpen korlátozzák:

a) a munkaidő felső határa nem lehet több, mint:

- i. 24 órás időszak alatt 14 óra ;
- ii. 7 napos időszak alatt 72 óra;

vagy

b) a pihenőidő alsó határa nem lehet kevesebb, mint:

- i) 24 órás időszak alatt 10 óra; ;
- ii. 7 napos időszak alatt 77 óra.

(4) A pihenőidőt nem lehet kettőnél több részre osztani, amelyek közül az egyik legalább 6 óra hosszú, és két egymást követő pihenőidő között nem lehet több, mint 14 óra.

(5) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános irányelveknek megfelelően, objektív, technikai vagy munkaszervezési okokból a tagállamok kivételeket tehetnek, beleértve a referencia-időszakok megállapítását is, az (1) bekezdés második albekezdésében, valamint a (3) és (4) bekezdésben említett korlátok tekintetében. Az ilyen kivételek, amennyire csak lehet, megfelelnek az előírt rendelkezéseknek, azonban figyelembe vehetők a gyakoribb vagy hosszabb szabadságot, vagy a munkavállalóknak nyújtott kompenzáló szabadságot. A kivételeket a következő módon kell meghatározni:

- a) törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések útján, feltéve hogy az érintett munkaadók és munkavállalók képviselői tárgyalásokat folytatnak, és erőfeszítések történnek a szociális párbeszéd főbb formáinak előmozdítására; vagy

⁽⁴¹⁸⁾ Fehér könyv a munkaidőről szóló irányelv hatálya alá nem tartozó ágazatokról és tevékenységekről, 1997. július 15., COM(97) 334 végleges, 60. pont.

⁽⁴¹⁹⁾ A Bizottság jelentése a 2003/88/EK irányelv nyílt tengeren munkát végző munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseinek működéséről, 2006. december 22., COM(2006) 853 végleges.

b) kollektív szerződések vagy a szociális partnerek megállapodásai útján.

(6) A tengerjáró halászhajó kapitánya jogosult arra, hogy a fedélzeten lévő munkavállalókat a szükséges óraszámban munkára rendelje, ha az a hajó, a fedélzeten lévő személyek vagy a rakomány azonnali biztonsága érdekében szükséges, vagy abból a célból, hogy a tengeren bajban lévő más hajók vagy személyek részére segítséget nyújtson.

(7) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a nemzeti jogszabályok vagy gyakorlat szerint az év egy meghatározott időszakában egy hónapnál hosszabb ideig nem hajózó tengerjáró halászhajók munkavállalói a 7. cikk értelmében ez alatt az időszak alatt vegyék igénybe éves szabadságukat⁽⁴²⁰⁾.

Akárcsak az utazó és a nyílt tengeren munkát végző munkavállalók esetében, amennyiben a tengerjáró halászhajókon dolgozó munkavállalók nem tartoznak valamely egyedibb rendelkezés hatálya alá⁽⁴²⁰⁾, a munkaidőről szóló általános irányelv vonatkozik rájuk, amely szintén tartalmaz a tagállamok lobogója alatt közlekedő tengerjáró halászhajók munkavállalóira vonatkozó külön rendelkezéseket.

A 21. cikk lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy e munkavállalók esetében eltérjenek a napi pihenőidőre, a szünetekre, a heti pihenőidőre, a maximális heti munkaidőre és az éjszakai munka időtartamára vonatkozó rendelkezésektől.

A tagállamok mindazonáltal kötelesek intézkedéseket hozni annak biztosítása érdekében, hogy az érintett munkavállalók „elegendő pihenésre” legyenek jogosultak (lásd a IV. fejezetet), és hogy a legfeljebb 12 hónapos referencia-időszakban a heti átlagos munkaidő ne lépje túl a 48 órát.

Ezen túlmenően az érintett munkavállalók tekintetében vagy maximális munkaidőt, vagy minimális pihenőidőt kell meghatározni, amelyre vonatkozóan a referenciaként szolgáló korlátokat a 21. cikk (3) bekezdése rögzíti. Az irányelv azt is megállapítja, hogy a pihenőidő nem osztható kettőnél több részre, hogy ezek egyikének legalább 6 óra hosszúnak kell lennie, és hogy két egymást követő pihenőidő között nem lehet több, mint 14 óra. Ezek a rendelkezések megfelelnek az (EU) 2017/159 irányelv rendelkezéseinek⁽⁴²¹⁾.

Ezen alkalmazkodást segítő rendelkezésektől még mindig el lehet térni törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések vagy kollektív szerződések útján, két feltétellel: i. a kivételeknek összhangban kell lenniük az egészség és a biztonság védelmének általános elveivel; és ii. kivételek csak objektív, technikai vagy munkaszervezési okokból biztosíthatók. Ilyen esetekben az eltéréseknek, amennyire csak lehet, meg kell felelniük a megállapított szabályoknak, de „gyakoribb vagy hosszabb szabadságot, vagy a munkavállalóknak nyújtott kompenzáló szabadságot” is eredményezhetnek.

Ezen túlmenően a tengerjáró halászhajó kapitányát fel kell jogosítani arra, hogy felfüggeszse a munkaidőre és a minimális pihenőidőre vonatkozó szabályokat, ha az a hajó, a fedélzeten lévő személyek vagy a rakomány azonnali biztonsága érdekében szükséges, vagy abból a célból, hogy a tengeren bajban lévő más hajók vagy személyek részére segítséget nyújtson.

A 21. cikk (7) bekezdése annak előírását is megengedi a tagállamoknak, hogy az év egy meghatározott időszakában legalább egy hónapon át nem hajózó hajók munkavállalói ez alatt az időszak alatt vegyék igénybe éves szabadságukat.

⁽⁴²⁰⁾ Különösen az olyan kereskedelmi halászati tevékenységekben részt vevő halászok és halászhajók, amelyek a Tanács 2016. december 19-i, az Európai Unió Mezőgazdasági Szövetkezeinek Általános Szövetsége (COGECA), az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) és az Európai Unió Halászati Vállalkozások Nemzeti Szervezeteinek Szövetsége (Europêche) között 2012. május 21-én megkötött, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2007. évi, a halászati ágazat munkafeltételeiről szóló egyezményének végrehajtásáról szóló megállapodás végrehajtásáról szóló (EU) 2017/159 irányelvnek hatálya alá esnek. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2007. évi, a halászati ágazat munkafeltételeiről szóló egyezményének végrehajtásáról szóló, az (EU) 2017/159 irányelvhez csatolt megállapodás a „halászokra” vonatkozik, azaz „a halászhajókon bármilyen beosztásban alkalmazásban álló, foglalkoztatott vagy munkát végző összes” személyre, az ilyen halászhajók pedig meghatározásuk szerint „valamelyik tagállam lobogója alatt hajózó, vagy valamelyik tagállam korlátlan fennhatósága alatt lajstromozott, a tulajdonviszonyoktól függetlenül bármilyen típusú olyan hajó, amelyet kereskedelmi halászatra használnak vagy e célra szántak”. A kikötői révkalauzok és a kikötőben horgonyzó halászhajó fedélzetén munkát végző, de szokásosan a szárazföldön dolgozó személyek nem tartoznak a megállapodás hatálya alá. Az alkalmazhatósági kritériumok egyike tekintetében a megállapodás úgy rendelkezik, hogy „amennyiben kétség merül fel azt illetően, hogy egy adott hajó kereskedelmi halászatot folytat-e, a kérdésben konzultációt követően az illetékes hatóság dönt”.

⁽⁴²¹⁾ A Tanács (EU) 2017/159 irányelve (2016. december 19.) az Európai Unió Mezőgazdasági Szövetkezeinek Általános Szövetsége (COGECA), az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) és az Európai Unió Halászati Vállalkozások Nemzeti Szervezeteinek Szövetsége (Europêche) között 2012. május 21-én megkötött, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2007. évi, a halászati ágazat munkafeltételeiről szóló egyezményének végrehajtásáról szóló megállapodás végrehajtásáról.

X. KÖVETKEZTETÉS

A munkaidőről szóló irányelv összetett eszköz. Célja a munkavállalók egészségének és biztonságának a védelme a munkaidő szervezésére vonatkozó egészségvédelmi és biztonsági minimumkövetelmények megállapítása révén, és nem rendelhető alá tisztán gazdasági megfontolásoknak.

Az irányelv továbbra is egy rugalmas eszköz, mivel – mint e dokumentumból is kitűnik – lehetőséget kínál fő szabályainak rugalmas alkalmazására, valamint számos eltérésre, amelyek lehetővé teszik a meghatározott ágazatok vagy bizonyos munkavállalói kategóriák sajátosságaihoz való alkalmazkodást, a munkavállalók túlzottan hosszú munkaidő vagy nem elegendő pihenés okozta káros hatásokkal szembeni védelme mellett.

Ami fontos: a munkaidőről szóló irányelv, az összes többi uniós irányelvhez hasonlóan, kötelező a tagállamokra nézve, de a rendelkezéseit át kell ültetni a nemzeti jogba. Ezért elsősorban az uniós tagállamok felelőssége, hogy fejlesszék jogi kereteiket az irányelv védelmi szabályainak alkalmazása érdekében, hogy adott esetben érvényre juttassák az irányelv által kínált rugalmassági elemeket, vagy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be.

Az irányelv összetett felépítésének fényében e közlemény célja, hogy az irányelvvel kapcsolatos ítélkezési gyakorlat alapján a lehető legtöbb útmutatást nyújtsa az irányelv értelmezésével kapcsolatban. Nem célja, hogy új szabályokat hozzon létre, és az e dokumentumban ismertetett elemeken a Bíróság tovább dolgozhat, és azokat kiegészítheti.

ISSN 1977-0979 (elektronikus kiadás)

ISSN 1725-518X (nyomtatott kiadás)



Az Európai Unió
Kiadóhivatala
L-2985 Luxembourg
LUXEMBURG

HU