



## Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (ötödik tanács)

2021. március 17.\*

[A 2021. április 15-i végzéssel kijavított szöveg]

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – 2003/88/EK irányelv – 2. cikk – A »munkaidő« fogalma – 3. cikk – Minimális napi pihenőidő – Ugyanazon munkáltatóval több munkaszerződést kötő munkavállalók – Munkavállalónként történő alkalmazás”

A C-585/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunalul București (bukaresti törvényszék, Románia) a Bírósághoz 2019. augusztus 2-án érkezett, 2019. július 24-i határozatával terjesztett elő

az **Academia de Studii Economice din București**

és

az **Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (ötödik tanács),

tagjai: E. Regan tanácselnök, M. Ilesič, Juhász E., C. Lycourgos (előadó) és I. Jarukaitis bírák,

főtanácsnok: G. Pitruzzella,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- az Academia de Studii Economice din București képviselőiben N. Istudor, D.G. Dumitrescu és E. Găman,
- a román kormány képviselőiben E. Gane, A. Rotăreanu és S.-A. Purza, meghatalmazotti minőségben,

\* Az eljárás nyelve: román.

- a belga kormány képviselőjében L. Van den Broeck, M. Jacobs és S. Baeyens, meghatalmazotti minőségben,
- a dán kormány képviselőjében kezdetben: J. Nymann-Lindegren, P. Ngo és M. S. Wolff, később: J. Nymann-Lindegren és M. S. Wolff, meghatalmazotti minőségben,
- a lett kormány képviselőjében kezdetben: V. Soņeca és L. Juškeviča, később: V. Soņeca, meghatalmazotti minőségben,
- a holland kormány képviselőjében M. Bulterman, és C.S. Schillemans, meghatalmazotti minőségben,
- az osztrák kormány képviselőjében J. Schmoll, meghatalmazotti minőségben,
- a lengyel kormány képviselőjében B. Majczyna, meghatalmazotti minőségben,
- a finn kormány képviselőjében kezdetben: A. Laine, később: H. Leppo, meghatalmazotti minőségben,
- a norvég kormány képviselőjében I. Thue és J. T. Kaasin, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőjében kezdetben: C. Gheorghiu és M. van Beek, később: C. Gheorghiu, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2020. november 11-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,  
meghozta a következő

### Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 2. cikke (1) bekezdésének, 3. cikkének és 6. cikke b) pontjának értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet az Academia de Studii Economice din București (Bukaresti gazdaságtudományi akadémia, Románia; a továbbiakban: ASE) és az Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale (közoktatási minisztérium humántőke operatív programért felelős közreműködő szervezete, a továbbiakban: OI POCU MEN) között egy finanszírozási program keretében az egy adott személy által naponta teljesíthető munkaórák legmagasabb számának az ESZA általi be nem tartása miatt az OI POCU MEN által alkalmazott pénzügyi korrekció tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

### Jogi háttér

#### *Az uniós jog*

- 3 A 2003/88 irányelv 1. cikke ekként rendelkezik:

„(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.

(2) Ezt az irányelvet 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.

(3) Ezen irányelv 14., 17., 18. és 19. cikkének sérelme nélkül ezt az irányelvet kell alkalmazni a [munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv (HL 1989. L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.)] 2. cikke szerinti valamennyi köz- és magán-tevékenységi ágazatban.

[...]”

4 A 2003/88 irányelv 2. cikke szerint:

„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;

[...]”

5 Ezen irányelv „Napi pihenőidő” címet viselő 3. cikke a következőképpen rendelkezik:

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

6 Az említett irányelv „Maximális heti munkaidő” címet viselő 6. cikke ekképpen rendelkezik:

„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.”

7 Ugyanezen irányelv 17. cikke szerint:

„(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 [helyesen: vezető beosztású munkavállalók] vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek;
- b) családtag munkavállalók; vagy

c) templomokban [helyesen: egyházaknál] és vallási közösségekben vallási szertartásokon közreműködő munkavállalók.

[...]”

8 A 2003/88 irányelv 23. cikke a következőképpen rendelkezik:

„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.”

### *A román jog*

9 A 2003. január 24-i Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (a munka törvénykönyvéről szóló 53/2003. sz. törvény; *Monitorul Oficial al României*, I. rész, 2011. május 18-i 345. szám; a továbbiakban: a munka törvénykönyve) 111. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Munkaidő mindaz az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatait végzi munkaszerződése, az alkalmazandó kollektív szerződés és/vagy a hatályos jogszabályok rendelkezéseinek megfelelően.”

10 A munka törvénykönyve 112. cikkének (1) bekezdése előírja:

„A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében a rendes munkaidő napi 8 óra és heti 40 óra.”

11 E törvénykönyv 114. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A munkaidő törvényben meghatározott maximális időtartama nem haladhatja meg a heti 48 órát, beleértve a túlórákat is.”

12 Az említett törvénykönyv 119. cikke szerint:

„A munkáltató köteles nyilvántartást vezetni az egyes munkavállalók által teljesített munkaórákról, és e nyilvántartást a munkaügyi felügyelőség felügyelete alá vonni minden olyan esetben, amikor ezt kéri.”

13 Ugyanezen törvénykönyv 120. cikke a következőket írja elő:

„(1) A 112. cikkben előírt rendes heti munkaidőn kívül végzett munkát rendkívüli munkavégzésnek kell tekinteni.

(2) A rendkívüli munkavégzés a *vis maior* esetek vagy a balesetek megelőzésére vagy következményeinek kiküszöbölésére irányuló sürgős feladatok kivételével nem rendelhető el a munkavállaló beleegyezése nélkül.”

14 A munka törvénykönyve 135. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A munkavállalókat két munkanap között legalább 12 összefüggő órából álló pihenőidő illeti meg.”

## Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 15 Az ASE részt vesz a POSDRU/89/1.5S/59184 projektben, amely a „Teljesítmény és kiválóság a Románia területén végzett posztdoktori közgazdaságtudományi kutatásban” című humánerőforrás fejlesztési ágazati operatív program egyik projektje (a továbbiakban: projekt).
- 16 A szabálytalanságok megállapításáról és a pénzügyi korrekciók megállapításáról szóló 2018. június 4-i jegyzőkönyvben (a továbbiakban: a szabálytalanságokat megállapító jegyzőkönyv) az OI POCU MEN 13 490,42 román lej (RON) (hozzávetőleg 2800 euró) összegű költségvetési követelést állapított meg az ASE-vel szemben, amely a projekt megvalósításáért felelős csoport munkavállalóinak bérköltségeire vonatkozott. Az ezen költségekhez kapcsolódó összegeket azért minősítették nem elszámolhatónak, mivel túllépték az e munkavállalók által naponta teljesíthető munkaórák legmagasabb számát.
- 17 Az ASE által a szabálytalanságok megállapításáról szóló jegyzőkönyv ellen benyújtott fellebbezést az OI POCU MEN többek között a 2003/88 irányelv 3. cikke alapján elutasította, amely azt írja elő, hogy egy munkavállaló naponta legfeljebb tizenhárom órát dolgozhat, tekintve hogy e korlát e hatóság szerint nem alkalmazandó külön-külön e munkavállaló minden egyes munkaszerződésére.
- 18 A kérdést előterjesztő bírósághoz benyújtott keresetében az ASE vitatja ezt az elutasító határozatot.
- 19 A kérdést előterjesztő bíróság pontosítja, hogy a nem elszámolhatónak minősített összegek azon szakértők munkabérköltségeinek felelnek meg, akik a 2012 októbere és 2013 januárja közötti időszakban bizonyos napokon összevonták az alapmunkaidő szerint ledolgozott órákat – azaz a napi 8 órát – a projekt és más projektek vagy tevékenységek keretében ledolgozott órákkal. A ledolgozott napi munkaórák összesített száma e szakértők tekintetében meghaladta a projekt üzemeltetéséért felelős hatóság utasításában meghatározott napi tizenhárom órát, amely korlát az OI POCU MEN álláspontja szerint a 2003/88 irányelv 3. és 6. cikkéből ered.
- 20 E körülmények között a Tribunalul București (Bukaresti törvényszék, Románia) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) Úgy kell-e érteni a 2003/88[...] irányelv 2. cikkének 1. pontjában meghatározott »munkaidő« [kifejezést], hogy »az az időtartam, amely alatt a munkavállaló [egyetlen, (teljes munkaidőre szóló) szerződés alapján] dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi« vagy az a munkavállaló által megkötött valamennyi (munka)szerződésre vonatkozik?
- 2) Úgy kell-e értelmezni a 2003/88 irányelv 3. cikkével (annak kötelezettsége, hogy a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 óras időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg) és 6. cikkének b) pontjával (a heti átlagos munkaidőre, a túlórákat is beleértve, legfeljebb [negyvennyolc] órás felső határ rögzítése) a tagállamokra nézve meghatározott követelményeket, hogy azok egyetlen szerződéssel kapcsolatban állapítanak meg határokat, vagy pedig úgy, hogy az azonos vagy több különböző munkáltatóval megkötött valamennyi szerződéssel kapcsolatban állapítanak meg határokat?
- 3) Arra az esetre, ha az első és a második kérdésre adott válaszok olyan értelmezést eredményeznek, amely szerint kizárt annak a lehetősége, hogy a tagállamok nemzeti szinten szabályozhatják a 2003/88 irányelv 3. cikkének és 6. cikke b) pontjának az egyes szerződésekkel kapcsolatos alkalmazását olyan nemzeti rendelkezések hiányában, amelyek szabályozzák azt, hogy a minimális napi pihenőidőnek és a maximális heti munkaidőnek a munkavállalóhoz kell kötődnie (függetlenül attól, hogy ugyanazzal vagy különböző munkáltatókkal hány munkaszerződést köt meg), valamely tagállamnak az állam nevében eljáró közintézménye hivatkozhat-e a 2003/88 irányelv 3. cikke és

6. cikkének b) pontja rendelkezéseinek közvetlen alkalmazhatóságára és alkalmazhat-e szankciót a munkáltatóval szemben amiatt, hogy az nem tartotta be az irányelv által a napi pihenőidőre és/vagy a maximális heti munkaidőre előírt korlátozásokat?”

### **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről**

#### ***Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatóságáról***

- 21 [A 2021. április 15-i végzéssel kijavítva] Az Európai Bizottság azt állítja, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által kifejtett ténybeli és jogi helyzet nem tartalmaz az előterjesztett kérdések igazolásához, valamint a válaszadás szükségességének alátámasztásához elegendő pontosítást és magyarázatot. Ezenkívül a román kormányhoz hasonlóan jelzi, hogy az előterjesztett második és harmadik kérdés elfogadhatatlan, mivel azok a 2003/88 irányelv 6. cikkére vonatkoznak. A román kormány hozzáteszi, hogy a Bíróságnak arra az esetre vonatkozó válasza, ha a munkavállaló több különböző munkáltatóval köt szerződést, teljesen irreleváns a kérdést előterjesztő bíróság számára, mivel az előzetes döntéshozatali eljárás keretében hozott ítéletben szereplő elemzésnek az alapeljáráásban szereplő helyzetre kell vonatkoznia, vagyis a jelen ügyben egy olyan helyzetre, amelyben a munkavállaló egyetlen munkáltatóval kötött több szerződést. Egyébiránt a Bizottság kétségeit fejezi ki a 2003/88 irányelvnek az alapügyre való alkalmazhatóságát illetően, arra hivatkozva, hogy ez utóbbiban felmerül a munkavállalók díjazásának kérdése, noha az ítélkezési gyakorlat szerint ez az irányelv nem szabályozza ezt a kérdést.
- 22 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság és a nemzeti bíróságok között az EUMSZ 267. cikkel létrehozott együttműködés keretében kizárólag az ügyben eljáró és a meghozandó határozatért felelős nemzeti bíróság feladata annak eldöntése, hogy az ügy sajátos jellemzőire tekintettel az ítélete meghozatalához szükség van-e az előzetes döntéshozatalra, és hogy a Bíróságnak feltett kérdések relevánsak-e. Következésképpen, ha a feltett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság főszabály szerint köteles határozatot hozni (2019. december 19-i Darie ítélet, C-592/18, EU:C:2019:1140, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 23 Ebből az következik, hogy az uniós jogra vonatkozó kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet, ha nyilvánvaló, hogy az uniós jog kért értelmezése semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli és jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson (2020. október 8-i Union des industries de la protection des plantes ítélet, C-514/19, EU:C:2020:803, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 24 A jelen ügyben először is, ami az előterjesztett kérdéseket illeti, amennyiben azok a minimális napi pihenőidőre vonatkoznak, meg kell állapítani, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat tartalmazza az alapügy tényállására vonatkozó szükséges információkat, és megemlíti az uniós jog és az alkalmazandó nemzeti szabályozás azon rendelkezéseit, amelyek lehetővé teszik e jogvita tárgyának, valamint az előterjesztett kérdések megfelelő megértését.
- 25 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat a munka törvénykönyvének a munkaidőre és a napi pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseire – azaz a munka törvénykönyvének 111., 112. és 135. cikkére – való hivatkozáson kívül különösen arra is rámutat, hogy az OI POCU MEN a tartozások meghatározásáról szóló jegyzőkönyvet azért fogadta el, mert az ASE nem tartotta be az egy adott személy által naponta teljesíthető munkaórák legmagasabb számára vonatkozó jogszabályokat, továbbá pontosítja az ASE által alkalmazott szakértők által teljesített napi munkaórák számítását.
- 26 Következésképpen az előterjesztett kérdések e tekintetben elfogadhatók.

- 27 Másodszer, ami az előterjesztett második és harmadik kérdést illeti, mivel azok a maximális heti munkaidő be nem tartására vonatkoznak, meg kell állapítani, hogy még ha az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint az OI POCU MEN a szabálytalanságokat megállapító jegyzőkönyv igazolása érdekében mind a 2003/88 irányelv 3. cikkére, mind pedig annak 6. cikkének b) pontjára hivatkozott is, a kérdést előterjesztő bíróság – amint azt a főtanácsnok is kiemelte indítványának 23. pontjában – semmilyen módon nem utal arra, hogy ez utóbbi rendelkezés miért lenne releváns, mivel csupán a napi pihenőidő minimális időtartamának az ASE-nek felrótt be nem tartását részletezi.
- 28 E körülmények között az előterjesztett második és a harmadik kérdés elfogadhatatlan annyiban, amennyiben a 2003/88 irányelv 6. cikkére vonatkozik.
- 29 Harmadszer, ami az előterjesztett kérdéseket illeti, amennyiben azok a 2003/88 irányelv rendelkezéseinek az egy adott munkavállaló által több munkáltatóval kötött munkaszerződésekkel kapcsolatos értelmezésére vonatkoznak, meg kell állapítani, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból egyáltalán nem tűnik ki, hogy azok a díjazások, amelyeket az OI POCU MEN a szabálytalanságokat megállapító jegyzőkönyvben nem elszámolható költségeknek minősített, olyan munkaszerződésekhez kapcsolódnának, amelyeket a szakértők egyrészt az ASE-vel, másrészt pedig egyéb munkáltatókkal kötöttek. E határozat ugyanis csak az e szakértők által az ASE-vel kötött munkaszerződésekkel kapcsolatos kiadásokat említi.
- 30 Következésképpen a feltett kérdések szintén elfogadhatatlanok annyiban, amennyiben a 2003/88 irányelv 2. cikke 1. pontjának és 3. cikkének értelmezésére vonatkoznak az egy adott munkavállaló által több munkáltatóval kötött munkaszerződések esetében.
- 31 Negyedszer, ami a Bizottság által kifejtett azon álláspontot illeti, amely szerint, mivel az alapeljárás a munkavállalók díjazására vonatkozik, az nem érinti az ezen irányelvet, emlékeztetni kell arra, hogy az ezen irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében foglalt fizetett éves szabadságra vonatkozó különös eset kivételével, ezen irányelv mindössze a munkaidő-szervezés egyes szempontjainak a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme biztosítása érdekében történő szabályozására terjed ki, és így főszabály szerint nem alkalmazandó a munkavállalók díjazására (2020. április 30-i Készenléti Rendőrség ítélet, C-211/19, EU:C:2018:344, 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 32 Ugyanakkor ennek megállapításából nem következik az, hogy ne kellene választ adni a jelen ügyben előterjesztett kérdésekre.
- 33 A kérdést előterjesztő bíróság ugyanis úgy véli, hogy a 2003/88 irányelv egyes rendelkezéseinek értelmezése szükséges ahhoz, hogy eldönthesse az OI POCU MEN által követelt költségvetési követelés jogszerűségének kérdését. Különösen, annak meghatározása érdekében, hogy az ASE megalapozottan fizette-e ki a szakértői által végzett munkaórákat, a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy tiszteletben tartotta-e az egy adott személy által naponta teljesíthető munkaórák legmagasabb számára vonatkozó szabályozást.
- 34 E körülmények között meg kell állapítani, hogy az előterjesztett kérdések annyiban, amennyiben a 2003/88 irányelvnek az egy adott személy által naponta teljesíthető munkaórák legmagasabb számára vonatkozó rendelkezések be nem tartására irányulnak, relevánsak a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő jogvita megoldása szempontjából, és e kérdések ennél fogva elfogadhatók.

### *Az első és második kérdéstről*

- 35 Együttesen vizsgálendő első és második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontját és 3. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy ha egy munkavállaló ugyanazon munkáltatóval több munkaszerződést kötött, az e 3. cikkben előírt minimális napi pihenőidő e szerződések összességére, avagy e szerződések mindegyikére külön-külön alkalmazandó.
- 36 Előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy a valamennyi munkavállalót megillető, a maximális munkaidő korlátozásához és a pihenőidőhöz – különösen a napi pihenőidőhöz – való jog nemcsak az uniós szociális jog különlegesen fontos szabálya, hanem azt kifejezetten rögzíti az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése is, amely esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 37 A 2003/88 irányelv rendelkezései, különösen annak 3. cikke pontosítja ezen alapvető jogot, azokat tehát e jog fényében kell értelmezni (2019. május 14-i CCOO ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 38 Ennek felidézését követően a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy valamely uniós jogi rendelkezés értelmezéséhez nemcsak e rendelkezés kifejezéseit, hanem szöveggörnyezetét, és annak a szabályozásnak a célkitűzéseit is figyelembe kell venni, amelynek az részét képezi (lásd különösen: 2020. október 6-i Jobcenter Krefeld ítélet, C-181/19, EU:C:2020:794, 61. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 39 Először is a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontját és 3. cikkét illetően hangsúlyozni kell, hogy ezen irányelv 2. cikke 1. pontjának meghatározása szerint a „munkaidő” fogalma az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.
- 40 Ami az említett irányelv 3. cikkét illeti, az arra kötelezi a tagállamokat, hogy megtegyék a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy „minden munkavállalót” huszonnégy órás időtartamonként tizenegy összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illesse meg (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 38. pont).
- 41 A „minden munkavállaló” kifejezés használata e 3. cikknek a munkavállalónként történő alkalmazására vonatkozó értelmezése mellett szól abban az esetben, ha a munkavállaló és ugyanazon munkáltató között több munkaszerződés jött létre. Az említett 3. cikk ugyanis a „minden” általános névmásnak annak érdekében történő használatával, hogy huszonnégy órás időtartamonként tizenegy összefüggő órából álló minimális napi pihenőidőt biztosítson, a hangsúlyt a munkavállalóra helyezi, függetlenül attól, hogy a munkáltatójával több szerződést kötött-e, vagy sem.
- 42 Másodsor, azon háttérrel illetően, amelybe a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja és 3. cikke illeszkedik, meg kell jegyezni, hogy ezen irányelv 2. cikkének 2. pontjában szereplő meghatározása szerint „pihenőidő” az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek.
- 43 A Bíróság több alkalommal kimondta, hogy e fogalom és a „munkaidő” fogalma kölcsönösen kizárják egymást, és a 2003/88 irányelv nem rendelkezik a munkaidő és a pihenőidő közötti közbenső kategóriáról (2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578, 25. és 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 44 Ezenkívül ezen irányelv 2. cikke nem szerepel az irányelv azon rendelkezései között, amelyekről el lehet térni (2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).



- 45 E körülmények között nem lehet eleget tenni az említett irányelv 3. cikkében szereplő követelménynek, vagyis annak, hogy minden munkavállalót napi tizenegy óra egybefüggő pihenőidő illessen meg, ha ezeket a pihenőidőket e munkavállaló és a munkáltatója közötti minden egyes szerződés esetében külön vizsgálандók. Ilyen esetben ugyanis a valamely szerződés keretében pihenőidőnek minősülő órák – amint azt az alapeljárás is mutatja – egy másik szerződés keretében munkaidőnek minősülhetnek. Márpedig ugyanezen időszak a jelen ítélet 43. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatnak megfelelően nem minősíthető egyidejűleg munkaidőnek és pihenőidőnek is.
- 46 Ebből következik, hogy a munkavállaló által a munkáltatójával kötött munkaszerződéseket együttesen kell vizsgálni ahhoz, hogy megállapítható legyen, hogy a napi pihenőidőnek minősített időszak megfelel a pihenőidő 2003/88 irányelv 2. cikkének 2. pontjában szereplő meghatározásának, vagyis hogy olyan időszokról van szó, amely nem minősül munkaidőnek.
- 47 Harmadszor a 2003/88 irányelv 2. cikke 1. pontjának és 3. cikkének szövegéből és összefüggéseiből következő értelmezést ezen irányelv célja is megerősíti.
- 48 Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a 2003/88 irányelv célja az, hogy minimumkövetelményeket állapítson meg a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése révén (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 49 Ennek a munkaidő-szervezés területén az Unió szintjén történő harmonizációnak az a célja, hogy biztosítsa a munkavállalók biztonságának és egészségének jobb védelmét azáltal, hogy ez utóbbiaknak minimális – főként napi – pihenőidőt biztosít (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 50 Ha a 2003/88 irányelv 3. cikkében előírt minimumkövetelményeket úgy kellene értelmezni, hogy azok a munkavállaló és a munkáltatója között kötött minden egyes szerződés esetében külön-külön alkalmazandók, e munkavállaló fokozottabb védelmének biztosítása meggyengülne, mivel a munkáltatóval kötött egyes szerződésekben külön-külön előírt munkaidő halmozódásával az uniós munkavállaló számára lehetetlen lenne minden huszonnégy órás időszak tekintetében napi tizenegy órás pihenőidőt biztosítani, noha ezen időszakot az uniós jogalkotó minimálisan szükségesnek tekintette ahhoz, hogy a munkavállaló a napi szintű munkavégzéssel járó fáradtságot kipihenhesse.
- 51 Ezenkívül a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni, és így meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozhassa a jogait (2019. május 14-i CCOO ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 52 E gyenge pozícióra tekintettel a munkavállalót ennél fogva különösen az tántoríthatja el a jogainak a munkáltatójával szembeni kifejezett érvényesítésétől, hogy e jogok követelésével a munkáltató részéről olyan intézkedések meghozatalát kockáztatja, amelyek a munkaviszonyt e munkavállaló kárára befolyásolhatják (2019. május 14-i CCOO ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 53 Márpedig, ha a 2003/88 irányelvnek a minimális napi pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit úgy kellene értelmezni, hogy azok külön-külön alkalmazandók a munkavállaló által ugyanazon munkáltatóval kötött minden egyes munkaszerződésre, ez e munkavállalót annak tenné ki, hogy a munkáltatója nyomást gyakorolhat rá annak érdekében, hogy munkaidejét több szerződésre bontsa, ami megfosztaná e rendelkezéseket hatékony érvényesülésüktől.
- 54 Végül pontosítani kell, hogy az ASE, valamint a lengyel és a román kormány által hivatkozott mozgáster, amellyel a tagállamok az ezen irányelv 3. cikke rendelkezéseinek végrehajtása során rendelkeznek, nem releváns az előterjesztett első és második kérdésre adandó válasz szempontjából. Amint ugyanis a főtanácsnok az indítványának 57. pontjában megjegyezte, a Bíróság elé terjesztett

kérdés nem e rendelkezések végrehajtási szabályaira, hanem azok hatályára vonatkozik. Márpedig az említett irányelv 23. cikkének megfelelően – a tagállamok azon jogának sérelme nélkül, hogy a munkaidő területén eltérő törvényi, rendeleti és szerződéses rendelkezéseket fejlesszenek ki – a 2003/88 irányelvben előírt minimumkövetelményeket tiszteletben kell tartani.

- 55 A fenti elemzésből következik, hogy a jelen ügyben, mivel a projekt megvalósítása érdekében alkalmazott egyes szakértők több munkaszerződést kötöttek az ASE-vel, e szerződéseket együttesen kell megvizsgálni annak ellenőrzéséhez, hogy tiszteletben tartották-e a 2003/88 irányelv 3. cikkének rendelkezéseit.
- 56 Hozzá kell tenni, hogy az alapügyben szereplő szakértők sajátosságaira tekintettel a Bizottság lényegében azt állítja, hogy a 2003/88 irányelv kizárólag az ezen irányelv értelmében vett „munkavállalókra” alkalmazandó.
- 57 A Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében a munkaviszony alapvető jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt (2018. november 20-i Sindicatul Familia Constanța és társai ítélet, C-147/17, EU:C:2010:926, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 58 Ebből az következik, hogy a munkaviszony a munkavállaló és munkáltatója közötti alárendeltségi viszony fennállását feltételezi. Az ilyen viszony fennállását minden egyes esetben a felek közötti kapcsolatot jellemző összes tényállási elemre és körülményre figyelemmel kell értékelni (2019. április 11-i Bosworth és Hurley ítélet, C-603/17, EU:C:2019:310, 26. pont).
- 59 Következésképpen az alapügyben szereplő szakértők által a projekt keretében munkavégzésre fordított idő csak akkor releváns annak vizsgálata szempontjából, hogy tiszteletben tartották-e a 2003/88 irányelv 3. cikkében előírt minimális napi pihenőidőt, ha e projekt keretében az ASE és e szakértők között alárendeltségi viszony állt fenn. A Bíróság rendelkezésére álló iratokból az tűnik ki, hogy ez a helyzet állhatott fenn, de ezt a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia.
- 60 Egyébiránt az ASE és a dán kormány a 2003/88 irányelv eltérést engedő rendelkezéseire, különösen annak 17. cikkének (1) bekezdésére hivatkozott annak igazolása érdekében, hogy ezen irányelv 3. cikke nem alkalmazható bizonyos munkavállalókra.
- 61 Márpedig emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint, ami az eltéréseknek a 2003/88 irányelvben, különösen az irányelv 17. cikkében előírt lehetőségeit mint az ezen 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 (2018. február 21-i Matzak ítélet, C-518/15, EU:C:2018:82, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 62 Ezenkívül már megállapításra került, hogy a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése azokra a munkavállalókra alkalmazandó, akiknél tevékenységük sajátos jellege miatt a munkaidő időtartama teljes egészében nem mérhető vagy határozható meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk határozhatják meg (2017. július 26-i Hälvä és társai ítélet, C-175/16, EU:C:2017:617, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 63 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alapeljárásban szereplő szakértők teljes munkaidőre szóló munkaszerződéseket kötöttek, amelyek heti negyven órás munkaidőt írtak elő. E körülmények között kétségtelen, hogy e szakértők munkaidejének legalább egy részét – még az egyetemi oktatók esetében is – munkáltatójuk határozta meg, ami kizárja, hogy rájuk a 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése szerinti eltérés alkalmazható legyen. Ezt azonban a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia.

64 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előterjesztett első és második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontját és 3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy ha egy munkavállaló ugyanazon munkáltatóval több munkaszerződést kötött, az e 3. cikkben előírt minimális napi pihenőidő e szerződések összességére alkalmazandó, nem pedig külön-külön minden egyes említett szerződésre.

### *A harmadik kérdésről*

65 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy abban az esetben, ha a 2003/88 irányelv 3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az e rendelkezésben előírt minimális napi pihenőidő a munkavállaló és ugyanazon munkáltató által kötött munkaszerződések összességére vonatkozik, az állam nevében eljáró közjogi intézmény hivatkozhat-e az említett rendelkezés közvetlen hatályára egy olyan munkáltatóval szemben, aki azt nem tartja tiszteletben.

66 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából következik, hogy minden esetben, amikor valamely irányelv rendelkezései tartalmukat tekintve feltétlennek és kellően pontosnak bizonyulnak, azokra akkor lehet a nemzeti bíróságok előtt az állammal szemben hivatkozni, ha a tagállam elmulasztotta az irányelv határidőn belüli átültetését a nemzeti jogba, vagy azt helytelenül ültette át (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 63. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

67 Ugyanakkor mindjárt az elején hangsúlyozni kell, hogy – amint arra a főtanácsnok az indítványának 81. pontjában rámutatott – a jelen ügyben semmilyen nemzeti szabályt nem vitattak arra hivatkozva, hogy az összeegyeztethetetlen a 2003/88 irányelv rendelkezéseivel.

68 Hozzá kell tenni, hogy az a kérdés, hogy mellőzni kell-e valamely nemzeti rendelkezés alkalmazását amiatt, hogy az ellentétes az uniós joggal, csak akkor merül fel, ha nem adódik semmilyen lehetőség e rendelkezésnek az uniós joggal összhangban történő értelmezésére (2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 65. pont).

69 A nemzeti jog megfelelő értelmezésének elve, amely szerint a nemzeti bíróság köteles a belső jogát a lehető legtetszebb mértékben az uniós jog követelményeinek megfelelően értelmezni, a Szerződések rendszeréből következik, amennyiben lehetővé teszi e bíróságoknak, hogy az előttük folyamatban lévő ügyek elbírálása során hatáskörüknek megfelelően biztosítsák az uniós jog teljes érvényesülését (2020. május 14-i Staatsanwaltschaft Offenburg ítélet, C-615/18, EU:C:2020:376, 69. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

70 Márpedig a jelen ügyben a román kormány írásbeli észrevételeiben hangsúlyozza, hogy Romániában, ha egy munkavállaló több szerződést köt ugyanazon munkáltatóval, a munka törvénykönyve 135. cikkének az e törvénykönyv 119. és 120. cikkével összefüggésben értelmezett (1) bekezdését kell alkalmazni.

71 E 135. cikk (1) bekezdése előírja, hogy munkavállalókat két munkanap között legalább tizenkét összefüggő órából álló pihenőidő illeti meg.

72 Így az említett 135. cikk (1) bekezdésében elismert jogok nagyobb védelmet biztosítanak bizonyulnak, mint a 2003/88 irányelv 3. cikke, amelynek értelmében a minimális pihenőidőre előírt időtartam minden huszonnégy órás időszak során tizenegy egybefüggő órából áll.

73 E körülmények között, amint arra a főtanácsnok az indítványának 82. pontjában rámutatott, semmilyen körülmény alapján nem feltételezhető, hogy az OI POCU MEN nem alapíthatta volna határozatát a 2003/88 irányelv releváns rendelkezéseinek fényében értelmezett román jogi rendelkezésekre.

74 Mivel a román jognak a 2003/88 irányelv 3. cikkével való összeegyeztethetőségét egyáltalán nem vitatták, továbbá mivel mindenestre nyilvánvaló, hogy e jogot e cikkel összhangban lehet értelmezni, a harmadik előterjesztett kérdésre nem szükséges válaszolni.

### **A jelen ítélet időbeli hatályának korlátozásáról**

75 A román kormány és az ASE írásbeli észrevételeikben azt kérik, hogy a Bíróság korlátozza a jelen ítélet időbeli hatályát.

76 Mindenekelőtt a román kormány arra az esetre vonatkozó kérelmét illetően, ha a Bíróság a 2003/88 irányelv 2. cikke 1. pontjának és 3. cikkének munkavállalónként történő alkalmazását fogadná el, hangsúlyozni kell, hogy ezt a kérelmet az indokolja, hogy az ilyen alkalmazás rendszerszintű hatást gyakorolna a romániai munkaerőpiacra, ahol e kormány szerint számos munkavállalónak több munkáltatóval van szerződése. A kérelem következképpen azt célozza, hogy a jelen ítélet a több munkáltatóval kötött munkaszerződések esetére vonatkozzon. Márpedig, mivel az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatatlan annyiban, amennyiben a 2003/88 irányelv rendelkezéseinek ilyen esetekkel kapcsolatos értelmezésére irányul, e tekintetben nem kell válaszolni a jelen ítélet időbeli hatályának korlátozására irányuló kérelemre.

77 Ezt követően a román kormány által arra az esetre előterjesztett kérelmére, ha a Bíróság azt állapítaná meg, hogy a munkavállaló és a munkáltatója között minden egyes szerződés esetében külön-külön kell alkalmazni a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontját és 3. cikkét, szintén nem kell válaszolni, mivel a jelen ítélet 64. pontjából kitűnik, hogy az ezen irányelv 3. cikkében előírt minimális napi pihenőidő a munkavállaló által az ugyanazon munkáltatóval kötött szerződések összességére vonatkozik.

78 Végül az ASE által előterjesztett kérelmet illetően emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint azon értelmezés, amelyet a Bíróság az EUMSZ 267. cikk alapján ráruházott hatáskör alapján valamely uniós jogszabályra vonatkozóan kifejt, megmagyarázza és pontosítja e szabály jelentését és terjedelmét, ahogyan azt a hatálybalépésének időpontjától értelmezni és alkalmazni kell, illetőleg értelmezni és alkalmazni kellett volna. Ebből következik, hogy az így értelmezett szabályt a bíróság alkalmazhatja, és azt alkalmaznia kell az értelmezés iránti kérelemről határozó ítélet kihirdetése előtt keletkezett és létrejött jogviszonyokra is, ha egyébként teljesülnek azon feltételek, amelyek lehetővé teszik az ezen szabály alkalmazására vonatkozó pernek a hatáskörrel rendelkező bíróságok előtti megindítását (2019. október 3-i Schuch-Ghannadan ítélet, C-274/18, EU:C:2019:828, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

79 A Bíróság csak teljesen kivételes jelleggel, a jogbiztonság uniós jogrendhez szorosan hozzátartozó általános elvének alkalmazása útján korlátozhatja bármely érdekelt azon lehetőségét, hogy a jóhiszeműen létrejött jogviszonyok vitatása céljából a Bíróság által értelmezett rendelkezésre hivatkozzon. A Bíróság az érdekelt jóhiszeműségére és a súlyos zavarok bekövetkezésének veszélyére vonatkozó két alapvető feltétel teljesülése esetén dönthet e korlátozásról (2019. október 3-i Schuch-Ghannadan ítélet, C-274/18, EU:C:2019:828, 61. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

80 Konkrétan, a Bíróság e megoldást csak világosan meghatározott körülmények között alkalmazta, többek között akkor, amikor különösen az érvényesnek és hatályosnak tekintett szabályozás alapján jóhiszeműen létesített jogviszonyok nagy száma miatt súlyos gazdasági következmények veszélye állt fenn, és a magánszemélyeket és a nemzeti hatóságokat az uniós jogi rendelkezések hatályát illető objektív és jelentős bizonytalanság az uniós jognak meg nem felelő magatartásra indította, és e bizonytalansághoz esetleg más tagállamok vagy maga a Bizottság magatartása is hozzájárult (2019. október 3-i Schuch-Ghannadan ítélet, C-274/18, EU:C:2019:828, 62. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 81 Márpedig a jelen ügyben meg kell állapítani, hogy az ASE minden további bizonyíték nélkül annak kijelentésére szorítkozik, hogy mind az érdekeltek jóhiszeműségét, mind pedig a román gazdaság súlyos zavarainak kockázatát figyelembe kell venni. Ezzel nem hivatkozik elegendő bizonyítékra, amely lehetővé tenné annak bizonyítását, hogy az érdekeltek jóhiszeműségére vonatkozó feltétel megállapítást nyert, és nem szolgáltat pontos információkat a Bíróság számára az érintett jogviszonyok számát vagy a jelen ítélet esetleges gazdasági következményeinek jellegét és mértékét illetően. Ennélfogva a jelen ítélet 79. pontjában szereplő két feltételt, amelyek igazolhatják a jelen ítélet időbeli hatályának korlátozását, nem lehet teljesítettnek tekinteni.
- 82 A fenti megfontolásokból következik, hogy a jelen ítélet időbeli hatályát nem kell korlátozni.

### **A költségekről**

- 83 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (ötödik tanács) a következőképpen határozott:

**A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 2. cikkének 1. pontját és 3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy ha egy munkavállaló ugyanazon munkáltatóval több munkaszerződést kötött, az e 3. cikkben előírt minimális napi pihenőidő e szerződések összességére alkalmazandó, nem pedig külön-külön minden egyes említett szerződésre.**

Aláírások