

IV

(Tájékoztatások)

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

EURÓPAI BIZOTTSÁG

**A Bizottság közleménye – Értelmező közlemény a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló
2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvről**

(2017/C 165/01)

TARTALOM

	Oldal
I. Bevezetés	4
A. A változó munkaszervezéssel járó kihívások kezelése	4
B. Az ítélkezési gyakorlat fontos korpusza és az átfogó vizsgálati eljárás	5
C. Az egyértelműbb jogi feltételek és jogbiztonság támogatása iránti kötelezettségvállalás megújítása	6
D. A fő rendelkezések áttekintése	7
II. Az irányelv jogalapja és célja	8
III. Az irányelv hatálya	9
A. Személyi hatály	9
1. Az irányelv rendelkezéseinek alkalmazása a „munkavállalókra”	9
2. Az irányelv alkalmazása egyidejű szerződések esetén	10
B. Tárgyi hatály – az érintett ágazatok	11
1. Alapelv: az irányelvet minden ágazatra alkalmazni kell	11
2. Eltérések: kivétel rendkívüli helyzetekben	12
3. Tengerészek	12
4. Különös jogszabályok hatálya alá tartozó ágazatok és munkavállalók	13
C. A rendelkezések alkalmazási köre	14
1. Mire és (mire nem) vonatkozik az irányelv?	14
2. Minimumkövetelmények	14
3. Csökkentést kizáró rendelkezés	15

IV.	Fogalommeghatározások	16
A.	Munkaidő és pihenőidő	16
1.	A munkaidő és pihenőidő fogalma	16
2.	Az irányelvben szereplő fogalommeghatározás meghatározott időszakokra való alkalmazása	18
B.	Éjszakai idő és éjszakai munkát végző munkavállaló	20
C.	Váltott műszak és a váltott műszakban dolgozó munkavállalók	21
D.	Utazó munkavállaló	21
E.	Nyílt tengeri tevékenység	22
F.	Elegendő pihenés	22
V.	A pihenőidők minimális időtartama	23
A.	Napi pihenőidő	23
B.	Szünetek	24
1.	A szünet időtartama	24
2.	A szünet időzítése	24
3.	A szünetre vonatkozó feltételek	24
4.	A tagállamok nemzeti jogba való átültetésre vonatkozó kötelezettségei	25
C.	Heti pihenőidő	25
1.	35 órás minimális, megszakítás nélküli heti pihenőidő	25
2.	Hétnaponkénti pihenőidő (heti pihenőidő)	26
3.	A 14 napos referencia-időszakot meghaladó heti pihenőidő	26
4.	Bizonyos esetekben alkalmazható lerövidített heti pihenőidő	26
VI.	Maximális heti munkaidő	27
A.	Maximális heti munkaidő	27
1.	A maximális heti munkaidőbe beleszámítandó idő	27
2.	A 48 órában meghatározott maximum	28
3.	Feltétel nélküli maximum	28
B.	Az átlagolható maximum	28
1.	Milyen hosszú a referencia-időszak?	28
2.	Mi nem tartozik a referencia-időszakba	28
3.	Mi tartozhat bele a referencia-időszakba	29
C.	Közvetlen hatállyal rendelkező rendelkezés	29
VII.	Éves fizetett szabadság	30
A.	A fizetett éves szabadsághoz való, minden munkavállalót megillető jog	30
1.	Minimum négyhetes éves fizetett szabadság	31
2.	A feltételek nélkül valamennyi munkavállalót megillető minimális szabadság	31
3.	Fizetés az éves szabadság alatt	33
4.	A fizetett éves szabadsághoz való jog közvetlen hatálya	33
B.	Az éves fizetett szabadságot helyettesítő juttatásra való jogosultság	34
1.	Pénzbeli megváltásra való jogosultság	34

2.	A juttatás összege	35
3.	Jogosultság további szabadságra	35
C.	A fizetett éves szabadság és a szabadság más típusai közötti egymásra hatás	35
1.	Szülési szabadság	36
2.	Szülei szabadság és a szabadság uniós jog által védett más típusai	36
3.	Betegszabadság	36
4.	Más típusú nemzeti szintű szabadságok	37
VIII.	Éjszakai munka, váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus	38
A.	Az éjszakai munka időtartama	38
1.	Az éjszakai munkára vonatkozó átlagos korlát	38
2.	A különös veszéllyel vagy erős fizikai vagy szellemi megterheléssel járó éjszakai munkára vonatkozó felső korlát	39
B.	Éjszakai munkát végző munkavállalók egészségügyi vizsgálata és nappali munkára történő áthelyezése	40
1.	Az éjszakai munkát végző munkavállalók egészségügyi vizsgálatokhoz való joga	40
2.	Éjszakai munkát végző munkavállalók nappali munkára történő áthelyezése	41
C.	Az éjszakai munkavégzés biztosítékai	41
D.	Éjszakai munkát végző munkavállalók rendszeres alkalmazásáról szóló tájékoztatás	42
E.	Biztonság és egészségvédelem	42
F.	Munkaritmus	43
IX.	Eltérések	43
A.	Az „önálló munkavállalókra” vonatkozó eltérés	44
1.	Az „önálló munkavállalókra” vonatkozó eltérés hatálya	44
2.	Az „önálló munkavállalókra” vonatkozó eltérés következményei	45
B.	Egyenértékű kompenzáló pihenőidőt vagy megfelelő védelmet előíró eltérések	46
1.	Eltérés „bizonyos tevékenységek” tekintetében a 17. cikk (3) bekezdése alapján	46
2.	Eltérések a váltott műszakban és osztott munkaidőben végzett tevékenységek esetében	48
3.	Kollektív szerződések általi eltérés valamennyi ágazat számára	48
4.	Az egyenértékű kompenzáló pihenőidőre, vagy – kivételes esetben – a megfelelő védelemre vonatkozó követelmény	49
5.	A referencia-időszakoktól való eltérés	52
C.	A maximális heti munkaidőre vonatkozó korlátozástól való eltérés lehetősége	52
1.	Az e rendelkezés átültetésére vonatkozó követelmény	53
2.	A kapcsolódó feltételek	53
3.	A munkaidő-korlátozástól való eltérés következményei	54
D.	Külön eltérés az utazó munkavállalók és a nyílt tengeri létesítményeken végzett tevékenység számára	55
1.	Utazó munkavállalók	56
2.	Nyílt tengeren munkát végző munkavállalók	56
E.	A tengerjáró halászhajókon dolgozó munkavállalókra vonatkozó külön eltérés	56
X.	Következtetés	58

I. BEVEZETÉS

A munkaidő-irányelv ⁽¹⁾ (a továbbiakban: irányelv) az Európai Unió vívmányainak kulcsfontosságú eleme, amely Európa szociális dimenziójának egyik sarokkövévé vált. A munkaidő-szervezésre vonatkozó első általános hatályú irányelvet ⁽²⁾ csaknem 25 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”, 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 hossza, 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.

Míthogy a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz való jogot a Charta garantálja, azokra vonatkozik annak 52. cikke, amely 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, korlátozásokra 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 irányelv több mint húsz éve, olyan társadalmi viszonyok között lépett hatályba, amikor a foglalkoztatás összességében stabilabb, a munkaszervezés pedig sokkal szabályosabb keretek között, a 9-től 17 óráig tartó munkaidőnek megfelelően zajlott, és a mobilitás, a váltott műszakos munkarend, valamint az éjszakai munka sokkal kevésbé volt jellemző, mint napjainkban.

Azóta a társadalom és a gazdaság fontos változásokat, így például az információs és kommunikációs technológiák fejlődését, a globális értékláncok változásait, a női munkavállalók fokozottabb munkaerőpiaci részvételét és új demográfiai kihívásokat élt meg. Mindez óriási hatással volt a munka világára. Az eltelt években új típusú munkaviszonyok jelentek meg, amelyekben hangsúlyosabb szerepet kap a részmunkaidős foglalkoztatás és a munkaerő-kölcsönzés.

A munkavállalók egyre nagyobb autonómiára, rugalmasabb munkavégzésre és támogató munkahelyi környezetre vágnak. A globális értékláncokra jellemző, jól időzített termelésen alapuló új üzleti modellek nagyobb rugalmasságot követelnek meg, és esetenként a munkaterhelés növekedéséhez vezetnek. Ebből kifolyólag a változó munkakörnyezetet és a rugalmas munkafeltételeket tekintik a munka világában végbemenő változások legfőbb mozgatórugójának ⁽³⁾.

A digitalizáció a munkavégzés hely- és időbeli széttagoltságához vezet. A foglalkoztatottak mintegy 30 %-a dolgozik több helyen, de mindössze 3 %-a végzi otthonról távmunkában a munkáját, és 8 %-a kizárólag IKT-alapú mobil munkavállaló ⁽⁴⁾. A digitális technológia ugyanakkor új távlatokat nyit a munkaidő ellenőrzésére.

Ezzel párhuzamosan a vállalatok új, gyakorta kollektív szerződések révén kidolgozott munkaidő-szervezési feltételeket alkalmaznak, hogy így elégítsék ki saját igényeiket ⁽⁵⁾. Az új foglalkoztatási formák, például az IKT-alapú mobilmunka és a portfóliómunka a munkaidejük rugalmas megszervezése szempontjából óriási előnyöket tartogat az alkalmazottak számára, ugyanakkor például a megnövekedett munkaidő ⁽⁶⁾ és az érintett munkavállalók egészségére és biztonságára gyakorolt lehetséges hatások ⁽⁷⁾ miatt veszélyekkel is jár. A munkaidő-szervezés ezen formái azért lehetségesek, mert a minimumkövetelmények megállapítása mellett a munkaidő-irányelv ⁽²⁾ preambulumbekzdésében célként fogalmazza meg, hogy „nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi és jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és a közép vállalkozások alapítását és fejlődését”.

⁽¹⁾ 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.).

⁽²⁾ A Tanács 93/104/EK irányelve (1993. november 23.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 307., 1993.12.13., 18. o.).

⁽³⁾ Világgazdasági Fórum, A munka jövője (The Future of Jobs), 2016. A felmérésben részt vevő válaszadók 44 %-a gondolta úgy, hogy ezek a tényezők formálják leginkább a munka világát.

⁽⁴⁾ Eurofound, 6. felmérés az európai munkakörülményekről: 2015. évi áttekintő jelentés, 62. és 86. o.

⁽⁵⁾ Eurofound, A foglalkoztatás új formái, 2015, 49. oldal.

⁽⁶⁾ Eurofound, A foglalkoztatás új formái, 2015, 138. oldal.

⁽⁷⁾ Eurofound, A foglalkoztatás új formái, 2015, 139. oldal.

A rugalmasság iránti törekvéseket a nap 24 órájában működő, globalizált és versenyintenzív gazdasági környezetben tevékenykedő munkáltatók és az elsősorban a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly megteremtésére törekvő munkavállalók részéről is össze kell hangolni a munkavállalókat érintő, a munkaidővel összefüggő biztonsági és egészségügyi kockázatokkal.

Ez egyike azoknak a kérdéseknek, amelyekkel az Európai Bizottság a 2016-ban az uniós intézményekkel, tagállamokkal, szociális partnerekkel, civil társadalommal és polgárokkal közösen indított, a szociális jogok európai pilléréről szóló széles körű konzultáció alkalmával foglalkozott.

Az egészséges és biztonságos munkakörnyezet biztosítása iránti igény a szociális jogok európai pilléréről szóló bizottsági javaslat egyik legfontosabb eleme. A pillér első vázlatáról folytatott széles körű konzultáció megerősítette, hogy olyan munkaidő-szervezési feltételekre van szükség, amelyek igazodnak az új munkavégzési formákhoz és a munkavállalók egészségének és biztonságának megőrzését szolgálják.

Az új munkavégzési formákkal, az egészségi és biztonsági szempontokkal és a munkaidővel kapcsolatos észrevételek elsősorban két igényt emeltek ki: egyfelől, hogy a munkáltatók rugalmasságot igényelnek, hogy alkalmazottaikkal meg tudjanak felelni a változó gazdasági körülményeknek, másfelől pedig hogy az észszerű munkaidőhöz való jog védelme révén megőrizzék a munkavállalók egészségét és biztonságát. A munka és a magánélet közötti egyensúlyt ösztönző jogi keret és a szociális partnerek közötti kollektív szerződések, valamint a munkaidő-szervezéssel és munkamódszerekkel kapcsolatos autonómia szintén visszatérő igényként merült fel.

A szociális jogok európai pillérével kapcsolatos konzultáció elindításáról szóló véleményében az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság hangsúlyozta, hogy azt a célt, hogy az emberek hosszabb ideig dolgozzanak, „az egész életet átfogó megközelítésnek kell kísérnie, amely felöleli a jó munkakörülményeket, ezen belül az egészségvédelmet és a biztonságot, valamint a munkaidő-politikákat” ⁽⁸⁾. Az Európai Parlament 2017. január 19-i állásfoglalásában szintén kifejezetten emlékeztetett arra, hogy „az egészséges és biztonságos munkakörülményekhez való jog a munkahelyi kockázatokkal szembeni védelmet, valamint a munkaidő korlátozását és a minimális pihenőidőket és éves szabadságok biztosítását is magában foglalja”, és „sürgeti a tagállamokat, hogy teljes körűen hajtsák végre a vonatkozó jogszabályokat” ⁽⁹⁾.

Ezen túlmenően a meglévő uniós vívmányok hatékonyabb érvényesítése és végrehajtása iránti igény visszatérő témája volt a szociális jogok európai pilléréről szóló konzultációnak. Több érdekelt fél is kiemelte, hogy még átfogóbb tájékoztatás szükséges a meglévő szociális jogokról, és hatékonyabban kell támogatni a nemzeti végrehajtást.

A Bizottság ezért terjeszt elő két dokumentumot: a jelenlegi értelmező közleményt (a továbbiakban: közlemény) és az irányelv 24. cikkében előírt irányzott jelentést a végrehajtásról ⁽¹⁰⁾. Az első a jogbiztonságot és az egyértelműséget hivatott javítani, míg a második annak elemzésére irányul, hogy mennyiben valósult meg az irányelv átültetése. Együtt ez a két dokumentum azt teszi lehetővé a tagállamok számára, hogy biztosítsák az irányelv jobb végrehajtását, és így azok hatékonyabban szolgálják a polgárokat, a vállalkozásokat és a hatóságokat.

A munkaidő-irányelv pontosításáról és végrehajtásáról szóló ezen kezdeményezés ⁽¹¹⁾ a szociális jogok európai pillére megvalósításának szerves része, és összhangban áll a Bizottság hatékony alkalmazással, végrehajtással és érvényesítéssel kapcsolatos célkitűzéseivel, ahogy azt az „Uniós jog: jobb eredmények a jobb alkalmazás révén” ⁽¹²⁾ című közlemény ismerteti.

B. Az ítélkezési gyakorlat fontos korpusza és az átfogó vizsgálati eljárás

Ez a kezdeményezés az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: Bíróság) számos értelmezését figyelembe véve még nagyobb jelentőséggel bír. 1993 óta több mint 50 bírósági ítélet és végzés foglalkozott a munkaidő-irányelvvel és értelmezte annak rendelkezéseit, köztük az irányelv által megengedett rugalmasság alkalmazási körét és korlátait.

⁽⁸⁾ Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye a következő témában: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérével kapcsolatos konzultáció elindításáról, SOC/542-01902-00-03-ac, 3.23. pont.

⁽⁹⁾ Az Európai Parlament 2017. január 19-i állásfoglalása a szociális jogok európai pilléréről (2016/2095(INI)).

⁽¹⁰⁾ A Bizottság jelentése a 2003/88/EK irányelv végrehajtásáról, COM(2017) 254 és a részletes jelentés, SWD(2017) 204.

⁽¹¹⁾ Bizottsági szolgálati munkadokumentum – Célravezető és hatáskör szabályozás program (REFIT) és a Bizottság 10 prioritása, amely a következő dokumentumot kíséri: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A Bizottság 2017. évi munkaprogramja, Építsünk olyan Európát, amely védelmet nyújt, eszközöket ad polgárai kezébe és garantálja a biztonságot (SWD(2016) 400 final).

⁽¹²⁾ A Bizottság közleménye – Uniós jog: jobb eredmények elérése a jobb alkalmazás révén, C(2016) 8600 (HL C 18., 2017.1.19., 10. o.).

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 az állandó ítélkezési gyakorlat igen fontos az irányelv helyes végrehajtása szempontjából, mivel a félreértések vagy az ítélkezési gyakorlat legfrissebb fejleményeivel kapcsolatos tájékozatlanság megfelelési problémákhoz, illetve elkerülhető panaszokhoz vagy jogvitákhoz vezethet.

Ez a közlemény abból fakad, hogy 2004 és 2009 között az uniós intézmények többször próbálták sikertelenül átdolgozni az irányelvet, továbbá annak az alapos felülvizsgálati folyamatnak az eredménye, amely az elmúlt 7 évben zajlott.

A felülvizsgálati folyamat magában foglalt egy a szociális partnerekkel 2010-ben folytatott kétszakaszos konzultációt is, valamint egy nyilvános konzultációt és több, 2014–2015 során készített külső tanulmányt.

2010 és 2012 között a felülvizsgálatot az ágazatközi szociális partnerek közötti tárgyalásokra tekintettel felfüggesztették, amely tárgyalások a munkaidő tekintetében tettek kísérletet a jogi keretek kiegyensúlyozott módon történő átrajzolására, azonban nem zárultak megállapodással. A Bizottság a felülvizsgálati folyamatot 2013-ban folytatta egy nyilvános konzultációval, több külső tanulmánnyal és a nyomon követés lehetőségeinek értékelésével.

A folyamat során beérkező valamennyi információt figyelembe véve a Bizottság a felülvizsgálat eredményeképp többek között arra a következtetésre jutott, hogy a munkaidő-irányelv továbbra is egy fontos eszköz. A különféle konzultációs folyamatok azt is megmutatták, hogy számos érdekelt fél tisztában van azzal, hogy nehéz egy olyan módosított irányelvben megállapodni, amely kiegyensúlyozott módon minden fél álláspontjának megfelel.

A felülvizsgálat mindazonáltal megerősíti, hogy a munkafeltételek folyamatos változása nagyon is konkrét akadályokat gördít az irányelv végrehajtása elé. Egyes rendelkezéseinek pontatlansága, ideértve az eltéréseket is, az eddigi ítélkezési gyakorlat terjedelme, valamint a szövegnek a munka világában végbemenő folyamatos változásoknak való megfeleltetése miatt a munkaidő-irányelvet valóban nem egyszerű végrehajtani.

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

Ezért a Bizottság új, „Jobb eredmények elérése a jobb alkalmazás révén” megközelítésével ⁽¹³⁾ 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 biztonság és világosabb iránymutatások nyújtása az irányelvben megfogalmazott kötelezettségek és rugalmasságok 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 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 egységes dokumentumba sűríti az irányelv rendelkezéseit és a Bíróság azok értelmezésével kapcsolatos ítélkezési gyakorlatát.

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 ⁽¹⁴⁾, háttérét és célkitűzéseit ⁽¹⁵⁾. Azokban az esetekben, amikor ezek az elemek nem vezetnek egyértelmű következtetésre, a Bizottság az *in dubio pro libertate* elvet

⁽¹³⁾ A Bizottság közleménye – Uniós jog: jobb eredmények elérése a jobb alkalmazás révén, C(2016) 8600.

⁽¹⁴⁾ Az irányelv szövegével kapcsolatban először is megállapítható, ahogy 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 közben egyszerre több nyelvi változatot kell figyelembe venni ahhoz, hogy a megvizsgált rendelkezés szándékolt jelentése megállapítható legyen. Lásd 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, 62–64. pont.

⁽¹⁵⁾ Lásd 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. pont.

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.

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 a keretes bekezdésekben fejt ki álláspontját az olyan további szempontokkal kapcsolatban, amelyeknél nincs ítélkezési gyakorlat, illetve az korlátozott.

D. 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” ⁽¹⁶⁾.

A Bíróság, különösen a SIMAP, Jaeger és Dellas ügyekben, konkrét iránymutatást ad a [munkaidő meghatározására](#) vonatkozóan ⁽¹⁷⁾. Megállapította, hogy a munkavállalók „ügyeleti” idejét teljes egészében munkaidőnek kell tekinteni az irányelv értelmében, amennyiben megkövetelik a munkahelyi jelenlétet, ezzel szemben azonban, ha a munkavállalónak elérhetőnek (azaz készenlétben) kell lennie, de nem kell a munkáltató által meghatározott helyen tartózkodnia, kizárólag a tényleges szolgáltatásnyújtáshoz kapcsolódó időt kell munkaidőnek tekinteni.

A Bizottság az irányelv fő rendelkezéseivel kapcsolatban a meglévő ítélkezési gyakorlat megemlítése mellett az irányelv szövegéből fakadó rugalmas alkalmazás különféle lehetőségeit is pontosítja.

Fontos, hogy az irányelv [48 órában maximalizálja a heti munkaidőt](#). Amellett, hogy a Bizottság 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, ahol nem kell eltéréseket alkalmazni.

A [fizetett éves szabadsággal](#) kapcsolatban a Bizottság 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 ⁽¹⁸⁾, illetve annak pontosítását, hogy az irányelv által előírt 4 hetes szabadságon felül a tagállam által biztosított további többletszabadságokra vonatkozhatnak-e a nemzeti jogban meghatározott feltételek ⁽¹⁹⁾.

Az irányelv ezenfelül számos [eltérést](#) tartalmaz, amelyek teret engednek bizonyos tevékenységek vagy ágazatok konkrét előírásainak figyelembe vételére, 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 Bizottság az alkalmazásukhoz kapcsolódó feltételek mellett a vonatkozó rendelkezéseket és az eltérések engedélyezhető mértékét is igyekszik pontosítani.

⁽¹⁶⁾ 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.

⁽¹⁷⁾ 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; a Bíróság 2003. szeptember 9-i ítélete, *Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, 44–71. pont.

⁽¹⁸⁾ A Bíróság 2009. szeptember 10-i ítélete, *Francisco Vicente Pereda kontra Madrid Movilidad SA*, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, 19. pont.

⁽¹⁹⁾ 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.

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 templomokban és vallási közösségekben vallási szertartásokon közreműködő munkavállalók), hanem azt követeli meg, hogy az érintett munkavállalók munkaideje egészében ⁽²⁰⁾ nem mért és/vagy nem előre meghatározott legyen, illetve azt maguk a munkavállalók határozhassák meg.

Ezenfelül a 48 órás heti munkaidő-korlátozás [egyéni önkéntes túllépését](#) illetően a Bizottság emlékeztet arra, hogy azt csak egyéni beleegyezéssel lehet megtenni, amely nem váltható ki szakszervezeti képviselők hozzájárulásával, például kollektív szerződés részeként ⁽²¹⁾, és a munkavállalót nem csupán az elbocsátással szemben kell védeni, amikor már nem kívánja a munkaidőt túllépni, vagy azzal nem ért egyet, hanem minden hátránnyal szemben.

A közlemény formátumát tekintve a Bizottság amennyire csak lehet az irányelv fejezeteinek és cikkeinek sorrendjét követi. Nem foglalkozik azonban az orvos gyakornokokról szóló 17. cikk (5) bekezdésével és a jelentésekről, a tengerjáró halászahajókon munkát végző munkavállalókra vonatkozó rendelkezések felülvizsgálatáról, a városi menetrendszerű közlekedés munkavállalóira vonatkozó rendelkezések felülvizsgálatáról, valamint a hatályon kívül helyezéséről szóló, sorrendben 24., 25., 26. és 27. cikkel. Az elsőt az eltérések lejártá miatt zárta ki, a többire pedig az eljárási jellegük miatt nem tér ki.

II. AZ IRÁNYELV JOGALAPJA ÉS CÉLJA

A korábbi 1993. évi munkaidő-irányelv ⁽²²⁾ 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.*”

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 e jogalapra építve ⁽²³⁾.

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 ⁽²⁴⁾ alapján fogadta el. Ez lehetővé teszi minimumkövetelményeket megállapító irányelvek elfogadását azzal a céllal, hogy ösztönözzék különösen a munkakörnyezet javítását a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében.

Az irányelv kibővített hatályának, és annak a korábbi rendelkezésnek a kivételével, miszerint a heti pihenőidő „*elvből a vasárnapot is magában foglalja,*” a jelenleg hatályos munkaidő-irányelv rendelkezéseit lényegében a korábbi, 1993-as és 2000-es irányelvvel azonos módon szövegezték meg ⁽²⁵⁾. Ebből az okból kifolyólag a közleményben bemutatott fejlemények adott esetben figyelembe veszik a korábbi irányelvekben említett kérdésekre adott bírósági válaszokat. Eltérő rendelkezések hiányában a közleményben feltüntetett rendelkezések ezért a 2003/88/EK irányelv jelenleg hatályos változatából származnak. Ahol szükséges, a közlemény hivatkozik a korábbi szövegekre ⁽²⁶⁾.

⁽²⁰⁾ 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.

⁽²¹⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 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.

⁽²²⁾ 93/104/EK irányelv.

⁽²³⁾ A Bíróság 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 C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 93. pont.

⁽²⁴⁾ Jelenleg az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikkének (2) bekezdése.

⁽²⁵⁾ 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, Nicuşor Grigore kontra Regia Naţională a Pădurilor Romsilva – Direcţia Silvică Bucureşti, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, 39. pont.

⁽²⁶⁾ Ezen értelmező közlemény célja azonban továbbra is a jelenleg hatályos szöveg ismertetése, ezért a módosított rendelkezéseket csak abban az esetben vizsgálja, ha a fejlemények szempontjából lényegesek. Ez különösen igaz a szokásos vasárnapra eső heti pihenőnapról szóló rendelkezésre és a szállítási ágazatok irányelvéből történő kivételre, ami már nem áll fenn.

Jogalapjával összhangban az irányelv célja, amint azt az 1. cikkének (1) bekezdése és több preambulumbekkezdés is megállapítja ⁽²⁷⁾, hogy „minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítson meg a munkaidő megszervezése tekintetében.”

A Bíróság az irányelv jogalapját és célját tekinti irányadónak az irányelv értelmezéséhez, ezért azokat figyelembe kell venni. Ezenfelül az irányelv (4) preambulumbekkezdésével 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 szervezési következmények figyelembevételét, azzal kapcsolatban, hogy az ügyleti idő munkaidőnek minősül-e ⁽²⁸⁾.

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 ⁽²⁹⁾ a 89/391/EGK irányelvben ⁽³⁰⁾ 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 ⁽³¹⁾.

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 ⁽³²⁾, és megállapította, hogy „olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek – figyelembe véve az érintett személyek jogait és kötelességeit – a munkaviszonyt jellemzik. A munkaviszonynak jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt” ⁽³³⁾. A Bíróság tehát a „munkavállaló” fogalmának a 2003/88/EK irányelv céljaira történő értelmezését összekapcsolta a „munkavállalónak” a munkavállalók Szerződés 45. cikkében megállapított szabad mozgásával összefüggésében az ítélkezési gyakorlat által 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” ⁽³⁴⁾.

A Bíróság ugyanakkor útmutatót tett közzé e kritériumok alkalmazására vonatkozóan, és megállapította, hogy az uniós jog értelmében vett „munkavállalói” kategória független a nemzeti jog szerintitől ⁽³⁵⁾. Kimondta például, hogy a közjogi intézmények alkalmazottai, függetlenül a köztisztviselői jogállástól, „munkavállalónak” minősülnek ⁽³⁶⁾. Ezenfelül azt is

⁽²⁷⁾ Lásd különösen a (2) és (4) preambulumbekkezdést.

⁽²⁸⁾ A C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 66–67. pont.

⁽²⁹⁾ Indokolás a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatához, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295, 3. o.

⁽³⁰⁾ 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.).

⁽³¹⁾ A C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 27. pont.

⁽³²⁾ 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.

⁽³³⁾ A C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 28. pont.

⁽³⁴⁾ A C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 29. pont.

⁽³⁵⁾ A C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 30. pont.

⁽³⁶⁾ A C-519/09. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 25–26. pont.

megállapította, hogy a határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkező, a nemzeti munka törvénykönyve rendelkezéseinek hatályán kívül eső alkalmi és idegymunkát végző alkalmazottak a „munkavállaló” fogalmi hatálya alá tartoznak ⁽³⁷⁾. Egy másik ítéletben kimondta, hogy a munkavállaló fogalmi hatálya alá tartozhatnak a munkaterápiás központba felvett személyek, függetlenül azok termelékenységi szintjétől, illetve hogy honnan származnak a díjazás anyagi eszközei, vagy hogy a díjazás mértéke mérsékelt ⁽³⁸⁾.

A munkaidő-irányelv alkalmazhatósága szempontjából nem a személy nemzeti jog szerinti státusa dönt. Éppen ellenkezőleg: az dönt, hogy az érintett személy „munkavállalónak” minősül-e a munkavállaló uniós joggyakorlat szerinti meghatározása alapján. Mindez a munkavállaló konkrét munkaviszonyának szempontjaitól függ, azaz különösen attól, hogy az adott személy egy másik személy irányítása és ellenőrzése alatt, díjazás ellenében tényleges és valós munkát végez.

Ez azt jelenti, hogy a nemzeti jog értelmében „önálló vállalkozónak” minősülő egyes személyek „munkavállalónak” minősülhetnek a Bíróság szerint a munkaidő-irányelv rendelkezéseinek alkalmazásában ⁽³⁹⁾. A Bíróság valóban 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” ⁽⁴⁰⁾. A Bíróság az alábbi elemeket határozta meg a „munkavállalói” státusz lehetséges mutatóiként: amennyiben ez a személy a munkáltatója irányítása alatt dolgozik, különösen a munkavégzése idejének, helyének és tartalmának meghatározását illetően ⁽⁴¹⁾, amennyiben nem osztozik e munkáltató kereskedelmi kockázataiban ⁽⁴²⁾, és amennyiben a munkaviszony időtartama alatt az említett munkáltató vállalkozásának a részét képezi, vele egy gazdasági egységet alkotva ⁽⁴³⁾.

Habár ez idáig a munkaidő-irányelvvel összefüggésben nem született konkrét ítélkezési gyakorlat az „önkéntesek”, „gyakornokok”, illetve a nulla órás és polgári jog hatálya alá tartozó szerződések helyzetére vonatkozóan, ugyanaz, 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 egy vagy több munkáltatóval kötött egyidejű munkaszerződések tekintetében állapítanak meg abszolút határértékeket, vagy azok minden munkaviszonyra külön-külön vonatkoznak. A Bíróságnak még nem kellett állást foglalnia ebben a kérdésben.

A korábbi jelentésekben foglaltakhoz hasonlóan ⁽⁴⁴⁾ 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 irányelv nem alkalmazható olyan jogviszony 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.

⁽³⁷⁾ A C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 30–32. pont.

⁽³⁸⁾ 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.

⁽³⁹⁾ Lásd mutatis mutandis a Bíróság 2014. december 4-i ítéletét, *FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, 35–37. pont.

⁽⁴⁰⁾ A C-413/13. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 35. pont.

⁽⁴¹⁾ 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.

⁽⁴²⁾ A Bíróság 1989. december 14-i ítélete, *A királyi kontra Mezőgazdasági, Halászati és Élelmiszerügyi Minisztérium, ex parte Agegate Ltd*, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, 36. pont.

⁽⁴³⁾ A Bíróság 1999. szeptember 16-i ítélete, *Büntetőeljárás Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV és Adia Interim NV ellen*, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, 26. pont.

⁽⁴⁴⁾ 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 a kísérő dokumentum, COM(2010) 802 végleges és SEC(2010) 1611 végleges.

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 magántevékenységi 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 legmesszebbmenőig biztosítani kell ezen irányelv céljainak figyelembevételével.”

A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatával összhangban, ami 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 ⁽⁴⁵⁾.

Következésképpen a 89/391/EGK irányelv 2. cikkének (2) bekezdésében említett hatály alóli kivételt megszorítóan ⁽⁴⁶⁾, 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” ⁽⁴⁷⁾.

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”. ⁽⁴⁸⁾

A Bíróság megállapította, hogy habár egyes szolgálatok kötelesek azon események elhárítására, amelyek jellegüknek fogva nem előreláthatóak, 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 ⁽⁴⁹⁾.

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-irányelvet ezért alkalmazni kell a fegyveres erők, a rendőrség, illetve a katasztrófavédelmi szolgálatok tevékenységeire. Szintén alkalmazni kell a rendes körülmények között zajló egyéb különleges közszolgálati tevékenységekre is.

⁽⁴⁵⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 34. pont; a C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 22. pont.

⁽⁴⁶⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 35. pont; a Bíróság 2001. július 3-i végzése, *Confederación Intersindical Galega (CIG) kontra Servicio Galego de Saúde (SERGAS)*, C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, 29. pont; a C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 52. pont; a C-52/04. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 42. pont; a Bíróság 2006. január 12-i ítélete, *Európai Községek Bizottsága kontra Spanyol Királyság*, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, 22. pont; a C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 24. pont.

⁽⁴⁷⁾ A C-52/04. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 44. pont; a C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 54. pont; a C-132/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 23. pont.

⁽⁴⁸⁾ A C-52/04. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 45. pont; a C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 55. pont.

⁽⁴⁹⁾ A C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 57. pont; a C-52/04. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 46. pont.

Ítélezési gyakorlatában a Bíróság úgy határozott, hogy az irányelvet alkalmazni kell az alapellátást nyújtó orvoscsoportokra és az egészségügyi alapellátást nyújtó csoportokban dolgozó orvosi és ápolói személyzetre ⁽⁵⁰⁾. 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 ⁽⁵¹⁾, a sürgősségi orvosi ellátásban dolgozó munkavállalókra ⁽⁵²⁾, az állami tűzoltóságra ⁽⁵³⁾ és a városi rendőrség beavatkozó erőire ⁽⁵⁴⁾, illetve a közigazgatásban dolgozó polgári állományra is alkalmazni kell, amennyiben feladataikat rendes körülmények között látják el ⁽⁵⁵⁾.

2. Eltérések: kivétel rendkívüli helyzetekben

Az irányelv hatálya alóli kivételre azonban van lehetőség; és a Bíróság pontosította, hogy ez 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” ⁽⁵⁶⁾.

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 kétséggé válna, ha a 89/391/EGK és a 93/104/EK (a munkaidőről szóló) irányelv valamennyi előírását figyelembe kellene venni” ⁽⁵⁷⁾.

A Bíróság a 89/391/EGK irányelv 2. cikkének (2) bekezdése szerint értelmezi a kivétel eseteit. A bekezdés kimondja, hogy „ez az irányelv nem alkalmazható ott, ahol az egyes különleges közszolgálati tevékenységekre [...] jellemző sajátosságok szükségszerűen ellentétben állnak vele” (a Bizottság kiemelése).

A Bizottság úgy véli, hogy az állami szektorban tevékenykedő munkáltató megléte vagy a releváns szolgáltatás költségvetésébe vagy szervezésébe való állami beavatkozás helyett a közrend és a biztonság fenntartását szolgáló „közszolgálati tevékenységek” teljesítése során végzett munkavállalói tevékenységek jellegének kell döntő tényezőnek lennie ⁽⁵⁸⁾.

Noha a Bíróságnak még nem kellett állást foglalnia ebben a kérdésben, indokolatlannak tűnik, hogy a fent idézett rendkívüli események esetén kizárólag a közszférában dolgozóakra vonatkozzon az átmeneti mentesség, mint ahogy az is, hogy továbbra is az irányelv rendelkezéseinek szigorú betartását várják el a magánszektorban dolgozóktól, például a magánkórházak személyzetétől.

A Bíróság mindenesetre előírja – még ha az irányelvet nem is alkalmazzák rendkívüli helyzetekben – „az illetékes hatóságok számára, hogy a munkavállalók biztonságát és egészségvédelmét »a lehető legmesszebbmenőkig« biztosítsák” ⁽⁵⁹⁾.

3. 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. [...]”.

A rendelkezés így tehát azt jelenti, hogy az általános munkaidő-irányelvet azokra a tengerészekre kell alkalmazni, amelyekre nem vonatkozik az 1999/63/EK irányelv ⁽⁶⁰⁾.

⁽⁵⁰⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 41. pont.

⁽⁵¹⁾ A C-241/99. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 30. pont.

⁽⁵²⁾ A C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 63. pont.

⁽⁵³⁾ A C-52/04. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 52. pont; a C-429/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 57. pont.

⁽⁵⁴⁾ 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.

⁽⁵⁵⁾ A C-132/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 25–38. pont.

⁽⁵⁶⁾ A C-52/04. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 53. pont; a C-132/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 26. pont.

⁽⁵⁷⁾ A C-52/04. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 54. pont; a C-132/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 27. pont.

⁽⁵⁸⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 36. pont.

⁽⁵⁹⁾ A C-52/04. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 56. pont; a C-132/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 28. pont.

⁽⁶⁰⁾ A Tanács 1999/63/EK irányelve (1999. június 21.) az Európai Közösség Hajótulajdonosainak Szövetsége (ECSA) és a Közlekedési Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége az Európai Unióban (FST) között, a tengerészek munkaidejének szervezésére vonatkozóan kötött megállapodásról (HL L 167., 1999.7.2., 33. o.).

Az utóbbi irányelv minimumszabályokat határoz meg a tengerészek munkaidejére vonatkozóan. Az 1999/63/EK tanácsi 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.

4. Különös 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 különös szabályok vonatkoznak. Nem alkalmazandó a következők esetében:

— Fiatal munkavállalók

A Tanács 94/33/EK irányelve (1994. június 22.) a fiatal személyek munkahelyi védelméről ⁽⁶¹⁾.

— 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 ⁽⁶²⁾.

— Közúti szállítás

Az Európai Parlament és a Tanács 2002/15/EK irányelve (2002. március 11.) a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről ⁽⁶³⁾ 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 ⁽⁶⁴⁾.

— 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 ⁽⁶⁵⁾.

— 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 ⁽⁶⁶⁾.

Csakúgy, mint a tengerészeknél, fontos ezeknek az irányelveknek a pontos hatályát alkalmazni, mivel még az érintett ágazatok esetében is előfordulhat, hogy bizonyos munkavállalókat kivesznek a hatály alól, így azokra az általános munkaidő-irányelv rendelkezései vonatkoznak.

⁽⁶¹⁾ HL L 216., 1994.8.20., 12. o.

⁽⁶²⁾ HL L 302., 2000.12.1., 57. o.

⁽⁶³⁾ HL L 80., 2002.3.23., 35. o.

⁽⁶⁴⁾ HL L 102., 2006.4.11., 1. o.

⁽⁶⁵⁾ HL L 195., 2005.7.27., 15. o.

⁽⁶⁶⁾ HL L 367., 2014.12.23., 86. o.

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;
- b) és az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében.”

Ezzel szemben ez azt jelenti, hogy a munkavállalók „törvényes” munkaideje, azaz a munkahét azon, jogszabályokban meghatározott időtartama, amelyet túllépve a munkáltatónak gyakran kell túlóradíjat fizetniük a munkavállalók számára, nem tartoznak az irányelv hatálya alá, és a tagállamokra bízák ezek szabályozását azzal a feltétellel, hogy tiszteletben 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 ⁽⁶⁷⁾. A Bíróság megállapította, hogy ez mind a célból, mind az irányelv rendelkezéseinek szövegéből egyértelműen kiderül. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikkének (5) bekezdésének is egyértelmű következménye ⁽⁶⁸⁾. A Bíróság által elismert egyetlen kivétel ez alól az elv alól az a fizetés, amit a munkavállalók éves szabadsága során 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 ⁽⁶⁹⁾. 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.

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 azt jelenti, hogy amennyiben a munkavállalók a nemzeti jog szerint további védelmet élveznek, a tagállamok dönthetnek a feltételekről, és hogy ne alkalmazzák az irányelv rendelkezéseivel kapcsolatos bírósági értelmezéseket a nemzeti szinten nagyobb védelmet nyújtó rendelkezésekre vonatkozóan.

Ha a tagállamok élnek azzal a lehetőséggel, hogy nagyobb védelmet nyújtó rendelkezéseket vezessenek be, illetve alkalmazzanak, az irányelv előírásainak betartását kizárólag az irányelvben meghatározott korlátozások viszonylatában kell vizsgálni. Ez szükségszerűen azt jelenti, hogy „a tagállamok kötelesek biztosítani az irányelvben szereplő minimumkövetelmények betartását” ⁽⁷⁰⁾.

⁽⁶⁷⁾ 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 C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 48–49. pont; a C-258/10. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 81. pont.

⁽⁶⁸⁾ A Bíróság 2005. december 1-jei ítélete, *Abdelkader Dells 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.

⁽⁶⁹⁾ Javaslat – A Tanács irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, 1990. szeptember 20., COM(90)317 – SYN 295, i. m., 3. o.

⁽⁷⁰⁾ A C-14/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 53. pont.

3. Csökkentést kizáró rendelkezés

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

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 volt lehetősége állást foglalni ezzel a rendelkezéssel kapcsolatban a munkaidő-irányelvvel összefüggően, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló irányelv⁽⁷¹⁾ hasonló rendelkezésével, azaz a 8. szakasz 3. pontjával kapcsolatban 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⁽⁷²⁾.

A Bíróság továbbá két kritérium vizsgálatát határozta meg az említett szakaszt illetően⁽⁷³⁾:

— 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⁽⁷⁴⁾, 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”*⁽⁷⁵⁾.

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”*⁽⁷⁶⁾. Ugyanakkor nem zárta ki azokat a szövegben foglalt csökkentéseket, amelyeket a [megállapodás végrehajtására irányuló] *„különböző egyéb célkitűzés előmozdításának szükségessége”* igazol⁽⁷⁷⁾.

A Bizottság úgy véli, hogy a munkaidő-irányelvre is ugyanez vonatkozik, mivel célja a munkavállalók egészségvédelmének és biztonságának szavatolása, és mert a 23. cikkének szóhasználata hasonlít a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló irányelv 8. szakasza 3. pontjának szóhasználatához. Ez azt jelenti, hogy a 23. cikk nem értelmezhető megszorító módon, és a fenti két kritériumot alkalmazni kell az általános védelem irányelv végrehajtásával összefüggő csökkentésének jellemzésére, az ilyen csökkentés pedig tilos.

⁽⁷¹⁾ 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.).

⁽⁷²⁾ 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 egyesített ügyek, ECLI:EU:C:2009:250, 112–113. pont.

⁽⁷³⁾ C-378/07–C-380/07. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 126. pont.

⁽⁷⁴⁾ C-378/07–C-380/07. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 129. pont.

⁽⁷⁵⁾ C-378/07–C-380/07. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 140. pont.

⁽⁷⁶⁾ C-378/07–C-380/07. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 131. pont.

⁽⁷⁷⁾ C-378/07–C-380/07. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 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 munkaidőn „a pihenőidő ellentétét kell érteni, tekintve, hogy e két fogalom kölcsönösen kizárja egymást” ⁽⁷⁸⁾, és hogy az irányelv „nem rendelkezik a munkaidő és pihenőidő közötti közbenső kategóriáról” ⁽⁷⁹⁾.

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” ⁽⁸⁰⁾.

Ez azt is jelenti, hogy a tagállamok nem határozhatják meg egyoldalúan e fogalmak hatályát ⁽⁸¹⁾. 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 ⁽⁸²⁾.

A 2. cikk 1. pontjának szövege, a Bíróság ítélkezési gyakorlata ⁽⁸³⁾ és korábbi háttérdokumentumok ⁽⁸⁴⁾ alapján három együttes kritérium határozza meg, hogy bizonyos időszakok „munkaidőnek” minősülnek-e:

— a munkavállaló dolgozik;

Ez az első kritérium térbeli jellegű, ami megfelel annak a feltételnek, hogy a „munkavállaló a munkahelyén van”, illetve „jelen van a munkahelyén”. Az angol nyelvű változatban mindez kismértékű eltérést eredményez az irányelv pontos szóhasználatától. A francia változat például a „le travailleur est au travail”, a spanyol változat pedig az „el trabajador trabaja” helyett az „el trabajador permanece en el trabajo” kifejezést használja.

Mivel az európai jog rendelkezéseit egységesen kell értelmezni, az irányelv szövegét a többi hivatalos nyelven létező változatokra tekintettel kell értelmezni és alkalmazni. Ha eltérés tapasztalható, a rendelkezést azon szabályok céljának és általános szerkezetének figyelembevételével kell értelmezni, amelyeknek részét képezi ⁽⁸⁵⁾.

⁽⁷⁸⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 47. pont; a C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 48. pont; a C-437/05. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 24. pont; a C-14/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 42. pont; a C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 25. pont.

⁽⁷⁹⁾ A C-437/05. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 25. pont; a C-14/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 43. pont; a C-258/10. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 43. pont; a C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 26. pont.

⁽⁸⁰⁾ A C-14/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 44. pont; a C-151/02. sz. ügyben hozott i. m. ítélet, 58. pont; a C-437/05. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 26. pont; a C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 27. pont; a C-258/10. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 44. pont.

⁽⁸¹⁾ A C-14/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 45. pont.

⁽⁸²⁾ A C-258/10. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 45. pont; a C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 28. pont.

⁽⁸³⁾ A C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 30., 35. és 43. pont.

⁽⁸⁴⁾ 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.

⁽⁸⁵⁾ Lásd mutatis mutandis: a Bíróság 2007. április 19-i ítélete, UAB Profisa kontra Muitinés departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, 13–15. pont.

A munkaidő-irányelv esetében az ilyen értelmezéssel a Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a „munkavállaló dolgozik” kritériumot tételként kell figyelembe venni, ami ahhoz az igényhez kapcsolódik, hogy a munkavállalónak „a munkahelyen” vagy „a munkáltató által meghatározott helyen” kell lennie. Ehhez Bot főtanácsnok egyértelmű, ⁽⁸⁶⁾ a Bíróság ⁽⁸⁷⁾ pedig hallgatóságos értelmezést nyújt, amely utóbbi többször hangsúlyozta, hogy a „munkaidő” meghatározása szempontjából döntő tényező, hogy a munkavállalónak ténylegesen jelen kell-e lennie a munkáltató által meghatározott helyen ⁽⁸⁸⁾.

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 ⁽⁸⁹⁾ érintett, állandó munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalók esetében fennáll.

— a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll;

ilyenkor a meghatározó tényező az, hogy a munkavállalónak igény esetén azonnal elérhetőnek kell lennie a megfelelő szolgáltatások teljesítésére ⁽⁸⁸⁾.

Ez a helyzet áll fenn, ha a munkavállalók jogilag kötelesek munkáltatójuk utasításait teljesíteni, és számukra a tevékenységüket gyakorolni. Ezzel szemben, ha a munkavállalók jelentősebb kötöttségek nélkül tudják beosztani az idejüket, valamint a magánügyekkel foglalkozhatnak, ez igazolhatja, hogy a figyelembe vett időszak nem minősül munkaidőnek ⁽⁹⁰⁾;

— a munkavállalónak tevékenységeit vagy feladatait kell végeznie;

e harmadik kritérium tekintetében fontos hangsúlyozni, hogy az elvégzett tevékenységek intenzitása és bármely megszakítása 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” ⁽⁹¹⁾. A Bíróság valóban hangsúlyozta, hogy a munkavállaló által végzett munka intenzitása vagy a munkavállaló teljesítménye nem szerepelnek az ezen irányelv értelmében vett „munkaidő” jellemzői között ⁽⁹²⁾, 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” ⁽⁹³⁾.

Amennyiben a nemzeti bíróságokat arra kéri fel, hogy foglaljanak állást azzal kapcsolatban, hogy az eltöltött idő munkaidőnek vagy pihenőidőnek minősül, vizsgálatukat nem korlátozhatják a nemzeti jog rendelkezéseire. Meg kell vizsgálniuk azokat a feltételeket, amelyek a gyakorlatban az érintett munkavállaló munkaidejére vonatkoznak ⁽⁹⁴⁾.

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

⁽⁸⁶⁾ Bot főtanácsnok 2015. június 11-i, *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.

⁽⁸⁷⁾ Lásd különösen: a C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 48. pont, amelyben a Bíróság megállapította, hogy a munkaidő első két feltétele (a „munkavállaló dolgozik”, és a „munkáltató rendelkezésére áll”) teljesül az egészségügyi intézményben fizikai jelenléttel járó ügyletben; lásd még a C-266/14. sz. ügyben hozott ítéletet, 43. pont, amelyben a Bíróság kimondja a „dolgozik” kritérium ügyfélhez vagy ügyféltől utazó munkavállalókra történő alkalmazásával kapcsolatban, hogy „az ilyen munkavállalók munkavégzési helye nem korlátozható a munkavállalóknak a munkáltatójuk ügyfeleivel való fizikai munkavégzésének helyeire”.

⁽⁸⁸⁾ A C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 35. pont; a C-14/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 48. pont; a C-437/05. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 28. pont; a C-258/10. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 63. pont.

⁽⁸⁹⁾ A C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 43–46. pont.

⁽⁹⁰⁾ A C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 36–37. pont; a C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 50. pont.

⁽⁹¹⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 48. pont.

⁽⁹²⁾ A C-437/05. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 25. pont; a C-14/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 43. pont.

⁽⁹³⁾ A C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 93. pont.

⁽⁹⁴⁾ A C-258/10. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 50. pont.

2. Az irányelvben szereplő fogalommeghatározás meghatározott időszakokra való alkalmazása

a) Ügyeleti és készenléti idő

A Bíróság konkrét iránymutatást fogalmazott meg az „ügyeleti” és „készenléti” idő tekintetében, nevezetesen a *SIMAP*, *Jaeger* és *Dellas* ügyekben, amely iránymutatás az alapellátást nyújtó és kórházban dolgozó orvosok mellett a fogyatékos-sággal élő fiatalok és felnőttek bentlakásos intézményében dolgozó szakosodott oktatókat érintette ⁽⁹⁵⁾.

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 folyamatosan készen kell állniuk a szolgáltatásnyújtásra a munkáltatójuk által meghatározott helyen az ügyelet teljes időtartama alatt. 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 ⁽⁹⁶⁾.

Állásfoglalását a Bíróság azzal támasztotta alá, hogy a fizikai jelenlétén alapuló ügyeleti rendszer kizárása a munkaidő fogalmából súlyosan veszélyeztetné az irányelv céljának elérését, azaz a munkavállalók biztonságának és egészségének szavatolását minimális pihenőidő, valamint megfelelő szünetek garantálásával ⁽⁹⁷⁾.

Fontos megjegyezni, hogy az ügyeleti idő minden esetben „munkaidőnek” számít, függetlenül attól, hogy a munkavállaló az ügyeleti idő alatt ténylegesen munkát végez-e ⁽⁹⁸⁾. Ez azt jelenti, hogy „munkaidőnek” való minősítése tekintetében nincs jelentősége annak, ha az ügyelet tevékenység nélküli időszakot foglal magában ⁽⁹⁹⁾. Hasonlóképpen, az sem befolyásolja az ügyeleti idő munkaidőnek való minősítését, ha pihenőhelyiség áll a munkavállalók rendelkezésére, ahol szabadon pihenhetnek azokban az időtartamokban, amikor szolgáltatukra nincs szükség ⁽¹⁰⁰⁾.

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 minimalkövetelmények betartása nem biztosított ⁽¹⁰¹⁾.

Ezzel szemben, ha a munkavállalóknak folyamatosan elérhetőnek kell lenniük, de nem kell a munkáltató által meghatározott helyen tartózkodniuk, kevesebb kötöttséggel oszthatják be idejüket, és foglalkozhatnak a magánügyeikkel. Az ilyen, „készenléti időnek” is nevezett időszakban csak a tényleges szolgáltatásnyújtáshoz kapcsolódó időt (amelybe a szolgáltatásnyújtás helyére való odautazáshoz szükséges idő is beletartozik) kell munkaidőnek tekinteni az irányelv értelmében ⁽¹⁰²⁾.

b) 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 a szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalóknak az első ügyfélhez való odautazással és az utolsó ügyfélről történő eljövettel töltött utazási ideje „munkaidőnek” minősül-e ⁽¹⁰³⁾.

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 szállítási logisztikai ügynökséghez 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 a munkavállalók műszaki szolgáltatásaikat ezen ügyfeleknél

⁽⁹⁵⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m.; a C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m.; A C-14/04 ügyben hozott ítélet, i. m.

⁽⁹⁶⁾ A C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 65. pont.

⁽⁹⁷⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 49. pont.

⁽⁹⁸⁾ A C-437/05. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 27. pont; a C-14/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 46. pont.

⁽⁹⁹⁾ A C-437/05. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 28. pont.

⁽¹⁰⁰⁾ A C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 60. és 64. pont.

⁽¹⁰¹⁾ A C-14/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 63. pont.

⁽¹⁰²⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 50. pont.

⁽¹⁰³⁾ A C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m.

elvégezzék. Ebből adódóan úgy határozott, hogy ezekre az időszakokra úgy kell tekinteni, amelyek során a munkavállalók feladataikat végzik ⁽¹⁰⁴⁾. Másrészt azzal kapcsolatban, hogy az érintett munkavállalók megkapták az útvonalat az utazáshoz, nem rendelkezettek szabadon az idejükkel, és nem foglalkozhatnak ez idő alatt magánügyeikkel, a Bíróság megállapította, hogy a munkavállalók ez időszak alatt is a munkáltató rendelkezésére állnak ⁽¹⁰⁵⁾. Harmadrészt a Bíróság megerősítette, hogy az ügyfélhez vagy ügyféltől utazó, és feladataikat 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 ⁽¹⁰⁶⁾.

c) Egyéb időszakok

Minthogy a Bíróság a „munkaidőnek” minősülő időszakoknak csak korlátozott száma tekintetében foglalt állást, a Bizottság úgy véli, hogy egyéb időszakok esetében is fontos iránymutatást adni. Az alábbiakban a Bizottság állásfoglalása olvasható arról, hogy hogyan látja a „munkaidő” fogalmát egyéb időszakokra vonatkozóan.

— Találkozók, megbeszélések közötti utazások a munkanap során

A Tyco-ügyben hozott ítélet nem foglalkozik a munkák közötti utazás kérdésével. Ebben a konkrét esetben azért nem, mert a munkáltató ezeket az időszakokat a napi munkaórák részeként számolta el ⁽¹⁰⁷⁾.

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, ha a következő feltételek teljesülnek:

- ha az érintett utazások szükségesek az ügyfélnek való szolgáltatásnyújtás szempontjából, és ezért ezekre úgy kell tekinteni, amelyek során a munkavállalók feladataikat végzik,
- ha 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,
- ha 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, közvetlenül megbeszélésekre vagy másik munkahelyre mennek, munkaidőnek kell minősíteni. A munkavállalók helyzete ezen idő alatt valóban megfeleltethető a munkavállalók Tyco-ügyben ismertetett helyzetének, hiszen munkáltatójuk a munkavégzés szokásos helyétől eltérő helyre küldi őket ⁽¹⁰⁸⁾.

— Utazás munkahelyre és munkahelyről

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

⁽¹⁰⁴⁾ A C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 30–34. pont.

⁽¹⁰⁵⁾ A C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 35–39. pont.

⁽¹⁰⁶⁾ A C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 43–46. pont.

⁽¹⁰⁷⁾ A C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 16. pont.

⁽¹⁰⁸⁾ A C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m.

Az állandó munkahelyre 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 ⁽¹⁰⁹⁾.

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 éjfélt 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; valamint
- 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 hasonlít a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) éjjeli munkáról szóló egyezményében ⁽¹¹⁰⁾ az „éjjeli munkára” használt meghatározáshoz. 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) az a munkavállaló, aki az éjszakai idő alatt napi munkaidejéből legalább három órában rendszeresen munkát végez; vagy b) az, aki 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 ⁽¹¹¹⁾, ami arra utal, hogy a feltételek egymás alternatívái. Úgy tűnik, hogy a második értelmezést a Bíróság is alátámasztja a SIMAP-ügyben hozott ítéletében: „a 93/104/EK irányelv 2. cikke 4. a) pontja 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. b) pontja 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” ⁽¹¹²⁾.

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

Az eredeti javaslat ⁽¹¹³⁾ kifejezetten kimondta, hogy az éjszakai munkát végző munkavállalók váltott műszakokat teljesíthetnek. Ez megerősíti, hogy a különböző kategóriák szándékoltan nem zárják ki egymást, és hogy a „váltott műszakban

⁽¹⁰⁹⁾ A C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 44. pont.

⁽¹¹⁰⁾ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), Egyezmény az éjjeli munkáról, C171, 1990. június 26.

⁽¹¹¹⁾ Lásd különösen a munkaidő-irányelv francia és német változatát.

⁽¹¹²⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 55. pont.

⁽¹¹³⁾ Indokolás a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatához, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295.

dolgozók” egyúttal „éjszakai munkát végző munkavállalók” is lehetnek. Noha a Bíróság nem erősítette meg egyértelműen ezt a megközelítést, a SIMAP-ügyben külön és párhuzamosan úgy határozott, hogy az „alapellátást nyújtó orvosok” éjszakai munkát végző és váltott műszakban dolgozó munkavállalók is lehetnek. Ezzel kifejezetten elismerik, hogy az ilyen munkavállalókra mindkét meghatározás vonatkozhat ⁽¹¹⁴⁾. Ilyen helyzetekben az érintett munkavállalók a kategóriájukkal összefüggő minden védelmi intézkedésben részesülnek.

C. Váltott műszak és a 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 műszak” 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 ⁽¹¹⁵⁾. 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 az alábbiak alapján megállapította, hogy az egészségügyi intézményben eltöltött „ügyeleti idő”, illetve a „készenléti idő”, amikor a munkavállalóknak folyamatosan elérhetőnek kell lenniük, megfelelt a váltott műszakban végzett munka fogalmának:

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

Ebben az ügyben a Bíróság nem állapította meg, hogy az orvosok „szakásos” munkarendje váltott műszakban végzett munkának felel meg, vélhetően azért, mert a munkavállalók akkor ugyanabban az időben, különböző munkaköröket láttak el ⁽¹¹⁶⁾.

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 pedig a [fentieknél](#) megfelelően a „váltott műszakban dolgozó munkavállalók” „éjszakai munkát végző munkavállalók” is lehetnek. Annak a munkavállalónak, akire egyenél több fogalom meghatározás vonatkozik, mindenképpen részesülnie kell a meghatározások mindegyikéhez kapcsolódó védelmi intézkedésekből.

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.”

Az utazó és nem utazó munkavállaló közötti különbség a munkaidő-irányelv alkalmazásában egyike volt azoknak a szempontoknak, amelyekről a 2000/34/EK irányelv kidolgozásakor egyeztettek, és amelyet az irányelvben bevezettek ⁽¹¹⁷⁾.

⁽¹¹⁴⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 53–64. pont.

⁽¹¹⁵⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 59–64. pont.

⁽¹¹⁶⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 61. pont.

⁽¹¹⁷⁾ 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.

A 93/104/EK irányelv alapján kétségek merültek fel a tekintetben, hogy bizonyos ágazatok kizárását a szóban forgó ágazatok minden munkavállalójára alkalmazni kell-e, vagy csak azokra, akikre különös utazási kötelezettségek vonatkoznak ⁽¹¹⁸⁾. A módosító irányelv célja ezért az volt, hogy egyedi rendelkezéseket fogalmazzon meg az utazó személyzet számára, biztosítva, hogy az utazó munkavállalókkal azonos ágazatban dolgozó nem utazó személyzetre az általános rendelkezéseknek megfelelő munkaidő-szervezési feltételek vonatkozzanak.

A kérdéses irányelv szövege szerint az „utazó munkavállaló” fogalma arra vonatkozik, aki egyidejűleg megfelel a következőknek:

- utazó vagy repülő személyzet tagja,
- személyszállítást vagy árufuvarozást végző vállalkozásnál dolgozik,
- közúti, légi vagy belvízi úton végzi munkáját.

Az „utazó munkavállaló” kifejezés irányelv szerinti jelentése szorosan 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 kiküldött, migráns és határmenti ingázó értelemben vett utazó munkavállalókkal. Ez azt is jelenti, hogy nem minden „utazó” vagy „repülő” munkavállaló minősül „utazó munkavállalónak”.

A 2003/88/EK irányelv szerinti ezen meghatározás az utazó munkavállalókra vonatkozóan az irányelv 20. cikkében bevezetett eltéréshez kapcsolódik (lásd lentebb a [IX.D.1](#) pontot).

Ahogy azonban azt a fenti [III.B.4](#) 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;”.

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

F. Elegendő pihenés

A 2. cikk 9. pontja szerint:

„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.”

Az elegendő pihenés megjelenik mind az irányelv (5) preambulumbekzdésében, amely kimondja, hogy „Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár”, mind az utazó munkavállalók és nyílt tengeren munkát végző

⁽¹¹⁸⁾ Meg kell jegyezni azonban, hogy a Bíróság a következő ítéletében pontosította ezt a kérdést: a Bíróság 2001. október 4-i ítélete, *Bowden, J.L. Chapman és J.J. Doyle kontra Tuffnells Parcels Express Ltd.*, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, amelyben 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.

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 pihenőidőkről szóló rendelkezései nem érintenek. Ezek az eltérést megállapító rendelkezések kimondják, hogy az ilyen munkavállalók minimális védelemként „elegendő pihenőidőre” jogosultak ⁽¹¹⁹⁾.

A számszerűsített határok és az ezzel a fogalommal kapcsolatos ítélkezési gyakorlat hiányában a Bizottság úgy véli, hogy az „elegendő pihenőidőt” az alkalmazására vonatkozó rendkívüli 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. A PIHENŐIDŐK MINIMÁLIS IDŐTARTAMA

A munkavállalóknak a 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 fizetett éves szabadságról is rendelkezik, amelyet eredetileg „évenkénti szabadságnak” ⁽¹²⁰⁾ neveztek, és amelyről a VII. fejezet tárgyal részletesebben.

Fontos kiemelni, hogy vannak eltérések ezek alól a rendelkezések alól, és az alkalmazásukra vonatkozó feltételek és a hozzájuk kapcsolódó védelmi intézkedések részletei a IX. fejezetben találhatók.

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 munkavállalóknak 11 összefüggő órából álló napi pihenőidő biztosítása 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” ⁽¹²⁰⁾ tekintette, ami a gazdasági előírásokat és a váltott műszakban végzett munkaciklusokat ⁽¹²⁰⁾ is figyelembe vette.

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 időtartamnyi pihenőidőt kell biztosítani. Az irányelv azonban nem határozza meg egy naptári napként ezt az időtartamot. Ha ilyen megközelítést alkalmazna, az ténylegesen olyan munkarendet eredményezne, amely nem illene a szokásos munkavégzési rendhez ⁽¹²¹⁾.

⁽¹¹⁹⁾ A 20. és a 21. cikk külön-külön meghatározza, hogy az utazó munkavállalókra és a tengerjáró halászhajókon dolgozó munkavállalókra nem alkalmazható a 3., 4., és 5. cikk, és a tagállamoknak kell a szükséges intézkedéseket meghozni annak biztosítására, hogy ezek a munkavállalók „elegendő pihenésre” legyenek jogosultak.

⁽¹²⁰⁾ Indokolás a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatához, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295.

⁽¹²¹⁾ 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 pihenniük és 11.00 és 24.00 között dolgozniuk.

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” ⁽¹²²⁾. 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 ...] kapcsolódjon, és a tevékenységével együtt járó fáradtságot kipihenje” ⁽¹²³⁾.

Mindez azt jelenti, hogy ahol nincs eltérés, a folyamatos, összefüggő munkaidő legfeljebb 13 óra lehet (amelyből az alább részletezett szünetek idejét le kell vonni), amit legalább 11 órás folyamatos, megszakítás nélküli 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 csak a IX. fejezetben részletezett feltételekkel 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 szerződésben 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, és hogy a munkavállalóknak „megfelelő szüneteket” kell biztosítani ⁽¹²³⁾.

A Bizottság ezért úgy véli, hogy a munkavállalóknak járó pihenőszüneteket egyértelmű időegységekben kell meghatározni, és hogy habár a szünetek hosszát kollektív szerződésben 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 az (5) preambulumbekzdésben való szerepeltetéséből és „A pihenőidők minimális időtartama” fejezetcíméből egyértelműen kiderül.

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 elvégezzék a feladataikat. Azok a szünetek, amelyek alatt a munkavállalók jelentősebb kööttségek nélkül oszthatják be idejüket és magánügyeikkel foglalkozhatnak, nem minősülnek munkaidőnek ⁽¹²⁴⁾. A szüneteket ezért nem kell beleszámítani a „munkaidőbe”, mivel

⁽¹²²⁾ A C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 95. pont.

⁽¹²³⁾ A „megfelelő szünetek” fogalmára a Bíróság is utalt, például a 2010. október 14-i ítéletében, *Günter Fuß kontra Stadt Halle*, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, 32. pont.

⁽¹²⁴⁾ A C-266/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 36–37. pont; a C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 50. pont.

„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 egészségvédelme és biztonsága 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 munkavállalónak a munkanapja során szünethez való jogát.

4. A tagállamok nemzeti jogba való átültetésre vonatkozó kötelezettségei

Az irányelv lehetővé teszi, hogy a szünet hosszát és feltételeit kollektív szerződések révén határozzák meg. A tagállamoknak azonban továbbra is feladata az irányelv nemzeti jogba való átültetése ⁽¹²⁵⁾. Így tehát a tagállamok felelőssége biztosítani, hogy minden munkavállalót szünet illessen meg, még 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.”

Továbbá a 16. cikk 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, 93/104/EK irányelv 5. cikkének szóhasználata 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 egészségvédelméhez és biztonságához kapcsolódik ⁽¹²⁶⁾. Ezt a mondatot ezért törölték az irányelvnek a 2000/34/EK ⁽¹²⁷⁾ irányelv útján történő módosítása során.

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

1. **35 órás minimális, megszakítás nélküli heti pihenőidő**

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

⁽¹²⁵⁾ 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.”

⁽¹²⁶⁾ A C-84/94. sz. ügyben hozott ítélet, i. m.

⁽¹²⁷⁾ 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.).

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 minimum teljesül.

2. Hétnaponkénti pihenőidő (heti pihenőidő)

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

A cikk arra utal, hogy hétnapos időszakokat kell meghatározni. A Bizottság úgy véli, hogy minden ilyen időközönként a munkavállalókat heti pihenőidő illeti meg. Úgy tűnik azonban, hogy az irányelv nem követeli meg, hogy a pihenőidőt mindig ugyanarra a napra adják ki a munkavállalónak minden hétnapos időtartamban. Ismételten hangsúlyozandó, hogy a tagállamok ugyan bevezethetnek nagyobb védelmet nyújtó rendelkezéseket, az irányelv nem zár ki olyan rendszert, amely alapján a heti pihenőidőt az egyik héten kedden, a másik héten csütörtökön, a harmadik héten vasárnap stb. kapja meg a munkavállaló.

Az előírás csupán azt követeli meg, hogy a munkavállalót hétnaponként heti pihenőidő illesse meg. Van lehetőség arra, hogy e napok az érintett időtartamok tekintetében eltérjenek, így az is lehetséges például, hogy legfeljebb 12 munkanap kövesse egymást napi pihenőidővel megszakítva ⁽¹²⁸⁾.

3. A 14 napos referencia-időszakot meghaladó heti pihenőidő

A hétnaponkénti heti pihenőidő meghatározása kapcsán ismertetett rugalmasságon kívül a munkaidő-irányelv 16. cikke 14 napos referencia-időszak megállapítását engedélyezi a heti pihenőidő tekintetében. E tekintetben a Bizottság javaslatában ⁽¹²⁹⁾ 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 „termelékenység 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 ítélezési gyakorlatában, éppen ezért nem könnyű pontosan meghatározni a hatályát. Két szempont azonban iránymutatásul szolgálhat a rendelkezés tisztázásához.

⁽¹²⁸⁾ Bírósági állásfoglalás várható erről a kérdéssel a C-306/16. ügyben.

⁽¹²⁹⁾ Indokolás a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatához, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295.

Egyfelől ezt a rendelkezést a közös álláspontban vezették be abból a célból, hogy foglalkozzon a váltott, szombaton késői, majd hétfőn korai műszakban dolgozó munkavállalók lehetséges problémájával, akik így mindössze 24 óra összefüggő pihenőt kapnak ⁽¹³⁰⁾. Másfelől a Bíróság – az irányelv célkitűzésének figyelembevételével – több ízben megállapította, hogy az irányelv hatálya alól kivett eseteket és a rendelkezéseitől való eltéréseket megszorító módon kell értelmezni ⁽¹³¹⁾.

Noha ezek nem döntő megállapítások, és az eltérés a váltott műszakban dolgozó munkavállalóktól eltérő esetekre is vonatkozhat, használatát körültekintően, az egyedi sajátosságok figyelembevételével kell megfontolni.

VI. MAXIMÁLIS HETI MUNKAIIDŐ

A munkavállalóknak a maximális heti munkaidejükre vonatkozó korlátozáshoz való jogáról az Európai Unió Alapjogi Chartája rendelkezik.

A munkaidő-irányelv 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 formálja tovább 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 korlátozására önmagában csak az „[önálló munkavállalók](#)” és a „[munkaidő-korlátozástól való eltérést választó](#)” munkavállalók esetében meglévő eltérés vonatkozik, a 16. cikkben engedélyezett, a referencia-időszaktól való eltérések az [alábbiakban bemutatott egyéb esetekben](#) lehetségesek, amelyeket a 19. cikk a IX. fejezetben foglaltak szerint ír körül.

A heti munkaidő korlátozásának különleges státuszát a Bíróság tovább hangsúlyozta, és több ízben megállapította, hogy „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” ⁽¹³²⁾.

A. Maximális heti munkaidő

1. A maximális heti munkaidőbe beleszámítandó idő

A maximális heti érték a Bíróság ⁽¹³³⁾ által a fentiekben ismertetett és használt [munkaidő-fogalomra](#) alkalmazandó.

⁽¹³⁰⁾ Ahogy az a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló felülvizsgált javaslatot érintő indokolásban szerepel, 1993. november 16., COM(93)578 végleges – SYN 295, 3. o., 5. módosítás.

⁽¹³¹⁾ A hatály alóli kivételekkel kapcsolatban lásd: A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 35. pont; a C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 24. pont. Az eltérésekkel kapcsolatban lásd: A C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 89. pont; a C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 40. pont.

⁽¹³²⁾ A C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 100. pont; a C-14/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 49. pont; a C-437/05. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 23. pont.

⁽¹³³⁾ Lásd különösen: a C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 93–95. pont; a C-14/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 50. pont.

Ezenfelül az irányelv kifejezetten előírja, hogy a túlórákat bele kell számítani a maximális heti munkaidő átlagába. Mindez összhangban van a munkaidő [fenti meghatározásával](#), amely nem tesz különbséget a „törvényes” munkaidő és azon időszakok között, amelyek a nemzeti jogszabályok értelmében például „túlóráknak” 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](#) látható.

3. Feltétel nélküli maximum

A Bíróság ítélezési gyakorlatában hangsúlyozza, hogy a tagállamok egyoldalúan nem határozhatják meg úgy a munkaidő-irányelv rendelkezéseinek hatályát, hogy a munkavállalók heti munkaidejének ezen irányelv 6. cikkének (2) bekezdésében előírt 48 órás maximumának alkalmazását különböző feltételektől vagy korlátozásoktól tegyék függővé ⁽¹³⁴⁾.

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, attól eltérő egységhez helyezik át, mint ahová tartozik, 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” ⁽¹³⁵⁾.

A Bíróság ezenfelül megállapította, hogy a maximum túllépése már önmagában a rendelkezés megsértését jelenti anélkül, hogy bizonyítani kellene a hátrányos helyzet fennállását ⁽¹³⁶⁾.

B. Az átlagolható maximum

1. Milyen hosszú a referencia-időszak?

A 6. cikk szövege értelmében a felső határnak 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 információk a IX. fejezetben találhatók. 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” és hogy „megállapítható tehát az a minimális védelem, amelyet minden esetben biztosítani kell” a munkavállalók számára ⁽¹³⁷⁾.

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 [...]”.

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

⁽¹³⁴⁾ A C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 99. pont; a C-243/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 52. pont; a C-429/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 34. pont.

⁽¹³⁵⁾ A C-243/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 65. és 66. pont.

⁽¹³⁶⁾ A C-243/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 53. pont.

⁽¹³⁷⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 69. pont.

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” ⁽¹³⁸⁾. Éppen ezért fontos a betegszabadság nemzeti fogalommeghatározásaira hivatkozni ahhoz, hogy megállapítható legyen, mely időszakok zárhatók ki vagy lehetnek semlegesek a heti munkaidő átlagának kiszámítása szempontjából.

3. Mi tartozhat bele a referencia-időszakba

A 16. cikk b) pontjának szóhasználata alapján, és annak ellenére, hogy a Bíróság nem rendelkezik ítélezési gyakorlattal e tekintetben, a Bizottság úgy véli, hogy ahol 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 rendelkező rendelkezés

A Bíróság szerint a 6. cikk (2) bekezdése a referencia-időszakra vonatkozó rendelkezésekkel együttesen megfelel a közvetlen hatályhoz szükséges feltételeknek ⁽¹³⁹⁾.

A maximális heti munkaidő esetében alkalmazandó referencia-időszak lehetséges kiigazításai ellenére a Bíróság kimondta, hogy „a megengedett mozgástér nem lehetetleníti el a minimális jogok meghatározását”, és hogy a rendelkezések pontosak és nem kötöttek feltételhez ⁽¹⁴⁰⁾. 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” ⁽¹⁴¹⁾.

Az irányelv azonban önmagában nem írhat elő egyéni kötelezettségeket, ezért nem alkalmazható kizárólag magánfelek között zajló eljárásoknál („horizontális közvetlen hatály”) ⁽¹⁴²⁾.

Minden esetben a nemzeti bíróságok feladata a magánszemélyekre vonatkozó rendelkezések bírói védelmének biztosítása, és a nemzeti jog olyan értelmezése, hogy a lehető legteljesebb mértékig figyelembe vegye az irányelv szövegét és célját a kívánt eredmény eléréséhez ⁽¹⁴³⁾.

A rendelkezés közvetlen hatálya ezenfelül lehetővé teszi a polgárok számára, hogy közvetlenül rá hagyatkozzanak az állami vagy „az állam megnyilvánulásának tekinthető” közigazgatási szervek, például regionális hatóságok, városok vagy községek elleni eljárásokban ⁽¹⁴⁴⁾, így munkáltatói minőségükben is, amennyiben nem, vagy hibásan sikerült a rendelkezés nemzeti jogba való átültetése ⁽¹⁴⁵⁾ („vertikális közvetlen hatály”). Ez ilyenformán azon elv alkalmazásához vezethet, miszerint az állam felelős az uniós jog neki betudható megsértésével a magánszemélyeknek okozott károkért. Az állam felelőssége és feladata ezért, hogy bizonyos feltételekkel biztosítsa a kártérítéshez való jogot az egyének számára, amely feltételeket a nemzeti bíróságoknak kell megvizsgálniuk ⁽¹⁴⁶⁾.

Meg kell említeni azonban, hogy a kivétel továbbra is fennáll, amennyiben az érintett tagállam megfelelő eltérést alkalmaz, például az [önálló munkavállalókra](#) vonatkozót, a [tengerjáró halászhajókon dolgozó munkavállalók](#) esetében alkalmazandó egyedi rendelkezéseket vagy a munkaidő egyéni [túllépését](#). Ez ugyanakkor az irányelvben az érintett eltérésekhez előírt összes feltétel teljesítésével alkalmazható ⁽¹⁴⁷⁾.

⁽¹³⁸⁾ 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 egyesített ügyek, ECLI:EU:C:2009:18, 27. pont.

⁽¹³⁹⁾ A C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 104–106. pont; a C-243/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 59. pont; a C-429/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 35. pont.

⁽¹⁴⁰⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 68. pont.

⁽¹⁴¹⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 70. pont.

⁽¹⁴²⁾ A C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 108–109. pont.

⁽¹⁴³⁾ A C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 110–113. pont.

⁽¹⁴⁴⁾ A C-243/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 61. pont; a C-429/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 38. pont.

⁽¹⁴⁵⁾ A C-243/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 56. pont; a C-429/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 38–39. pont.

⁽¹⁴⁶⁾ A C-429/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 45–48. pont.

⁽¹⁴⁷⁾ Lásd különösen: a C-243/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 58–59. pont a munkaidő-korlátozás alkalmazásának mellőzéséről.

VII. ÉVES FIZETETT SZABADSÁG

A Bíróság nagyon alaposan vizsgálta az éves fizetett szabadsághoz való jogot, és megállapította, hogy az a közösségi és európai uniós szociális jog különösen fontos elve ⁽¹⁴⁸⁾.

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. pontja szerint:

„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 eltérést nem enged meg a 7. cikk (1) bekezdésétől ⁽¹⁴⁹⁾. A Bíróság megállapította, hogy e szabadság kettős célt szolgál: annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenessen, a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére ⁽¹⁵⁰⁾.

A Bíróság megállapította, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog nem értelmezhető megszorító módon ⁽¹⁵¹⁾, és az annak az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak a 2003/88/EK irányelvben kifejezetten meghatározott korlátok között történhet ⁽¹⁵²⁾.

⁽¹⁴⁸⁾ 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 C-342/01. sz. ügyben hozott ítélet, i. m. 29. pont; a Bíróság 2006. március 16-i ítélete, *C. D. Robinson-Steele kontra R. D. Retail Services Ltd és Michael Jason Clarke kontra Frank Staddon Ltd és J. C. Caulfield és társai kontra Hanson Clay Products Ltd*, C-131/04 és C-257/04 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 C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 22. pont; a C-277/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 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 C-282/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 16. pont; a C-337/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 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 and Konstantin Toltschin kontra Kaiser GmbH*, C-229/11 és C-230/11 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, 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 Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, 25. pont.

⁽¹⁴⁹⁾ A C-173/99. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 41–43. pont; a C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 24. pont; a C-78/11. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 16. pont. lásd még: a C-124/05. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 34. pont. A Bíróság a C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyekben hozott ítéletének (i. m.) 52. pontjában hozzátette, hogy ettől a jogtól szerződéses megállapodással nem lehet eltérni.

⁽¹⁵⁰⁾ A C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 25. pont; a C-277/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 21. pont; a C-486/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 30. pont; a C-214/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 31. pont; a C-78/11. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 19. pont; a C-194/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 18. pont; a C-178/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 23. pont; a C-341/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 34. pont.

⁽¹⁵¹⁾ A C-486/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 29. pont; a C-78/11. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 18. pont, a C-229/11. és C-230/11. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 22–23. pont; a C-194/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 16. pont; a C-415/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 29. pont; a C-219/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 28. pont.

⁽¹⁵²⁾ A C-173/99. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 43. pont; a C-342/01. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 29. pont; a C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 48. pont; a C-277/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 18. pont; a C-155/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 17. pont; a C-341/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 19. pont.

1. Minimum négyhetes éves fizetett szabadság

A négyhetes éves fizetett szabadság minimumrendelkezés. Ezen idő alatt biztosítani kell, hogy „a munkavállaló rendszerint tényleges pihenőidővel rendelkezéssék biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében” ⁽¹⁵³⁾.

A munkavállalókat megillető éves szabadság 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 munkanapokra történő átszámításakor, amely idő 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” ⁽¹⁵⁴⁾.

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” ⁽¹⁵⁵⁾.

Amennyiben 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 ⁽¹⁵⁶⁾. A munkaidő csökkenése tehát nem csökkentheti az éves szabadsághoz való azon jogot, amelyet a munkavállaló már megszerzett ⁽¹⁵⁷⁾. 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 ⁽¹⁵⁸⁾.

Az irányelv nem érinti a tagállamok ahhoz való jogát, hogy a munkavállaló biztonság- és egészségvédelme szempontjából kedvezőbb rendelkezéseket alkalmazzanak ⁽¹⁵⁹⁾, például évi négy hétnél hosszabb fizetett szabadságot adjanak a munkavállalók számára. Ilyen esetben a tagállam különböző feltételeket állapíthat meg a további szabadságra való jogosultság és annak megadása tekintetében ⁽¹⁶⁰⁾.

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 referenciaidőszak során ⁽¹⁶¹⁾.

Az irányelv meghatározza, hogy a fizetett éves szabadságot „a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően” biztosítják. 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 megakadályozzák, hogy egyes munkavállalók részesülhessenek a szóban forgó jogból ⁽¹⁶²⁾. A Bíróság kimondta például, hogy a tagállamok nem írhatnak elő 13 hét folyamatos munkavégzést ugyanannál a munkáltatónál úgy, hogy ezen idő alatt a munkavállaló nem szerez jogosultságot szabadságra ⁽¹⁶³⁾. Hasonlóképpen, a tagállamok nem szabhatnak meg olyan feltételeket, amelyek lehetetlenné teszik bizonyos munkavállalók számára, hogy gyakorolják az éves fizetett szabadsághoz való jogot ⁽¹⁶⁴⁾.

⁽¹⁵³⁾ A C-173/99. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 44. pont; a C-342/01. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 30. pont; a C-124/05. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 29. pont.

⁽¹⁵⁴⁾ A C-219/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 32. pont.

⁽¹⁵⁵⁾ A C-219/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 35. pontjában is hivatkoztak rá.

⁽¹⁵⁶⁾ A C-486/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 32–34. pont; a C-229/11. és C-230/11. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 35. pont; a C-219/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 37. pont.

⁽¹⁵⁷⁾ A C-486/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 32. pont; a C-229/11. és C-230/11. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 35. pont; a C-415/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 30. pont; a C-219/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 34. pont.

⁽¹⁵⁸⁾ A C-219/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 38. és 44. pont.

⁽¹⁵⁹⁾ A C-342/01. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 43. pont.

⁽¹⁶⁰⁾ A C-282/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 47–48. pont; a C-337/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 34–37. pont.

⁽¹⁶¹⁾ A C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 40. pont.

⁽¹⁶²⁾ A C-173/99. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 48–53. pont; a C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 28. pont.

⁽¹⁶³⁾ A C-173/99. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 64. pont; a C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 28. pont.

⁽¹⁶⁴⁾ A C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 48. pont; a C-155/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 26. pont; a C-539/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 17. pont; a C-118/13. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 16. pont.

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.”⁽¹⁶⁵⁾.

— A szabadsághoz 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 illeti”⁽¹⁶⁶⁾, nem szabhatják meg az azonos munkáltató számára végzett megszokás nélküli munka ahhoz szükséges minimális időtartamát, hogy a munkavállaló jogosulttá váljon az éves fizetett szabadságra⁽¹⁶⁷⁾.

— A szabadság ütemezése

Az irányelv nem szabályozza az éves fizetett szabadság ütemezését. Ezt a nemzeti jog, kollektív szerződések vagy gyakorlatok határozhatják meg. Mint ahogy azonban az [alábbiakban](#) kifejtésre kerül, az irányelv meghatározza, hogy az a munkavállaló, aki másik, ütköző szabadság (betegszabadság, szülési szabadság vagy más szabadság, amelynek célja eltér az éves szabadságétól) miatt nem tudja kivenni tervezett szabadságát, jogosult arra, hogy ezt az éves szabadságot más időpontban vegye igénybe, adott esetben az érintett referencia-időszakon kívül⁽¹⁶⁸⁾, hosszú távú betegszabadság esetén az átviteli időszak bizonyos korlátozása mellett⁽¹⁶⁹⁾.

— 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”⁽¹⁷⁰⁾.

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⁽¹⁷¹⁾. A Bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy az átvitel elkerülhetetlen, amennyiben a szabadság uniós jog által garantált időszakai⁽¹⁷²⁾ átfedik egymást, valamint a betegszabadság esetén⁽¹⁷³⁾.

A szabadságra való jogosultság elvesztése következésképpen azokra az esetekre korlátozódik, amikor a munkavállalónak ténylegesen megvolt a lehetősége arra, hogy ezzel a joggal éljen. Például ha a munkavállaló a teljes referenciaidőszak vagy annak egy része során betegszabadságon volt, és nem volt lehetősége arra, hogy éljen az éves szabadsághoz való jogával⁽¹⁷⁴⁾, e jogosultság nem szűnik meg a referenciaidőszak 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: C. rész).

⁽¹⁶⁵⁾ A Bizottság beadványa a C-173/99. sz. ügyben, amelyre hivatkozik 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 indítványa, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, 34. pont és Trstenjak főtanácsnok 2011. június 16-i, *Williams és társai kontra British Airways plc* ügyre vonatkozó indítványa, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, 37. pont.

⁽¹⁶⁶⁾ A C-173/99. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 61. pont.

⁽¹⁶⁷⁾ A C-173/99. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 64. pont.

⁽¹⁶⁸⁾ A C-194/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m.

⁽¹⁶⁹⁾ A C-214/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m.

⁽¹⁷⁰⁾ A C-178/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 33. pont; lásd még: a C-124/05. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 30. pont; a C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 30. pont; a C-277/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 24. pont.

⁽¹⁷¹⁾ A C-277/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 19. pont; a C-178/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 22. pont.

⁽¹⁷²⁾ A C-124/05. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 24. pont.

⁽¹⁷³⁾ A C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m.

⁽¹⁷⁴⁾ A C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 43. és 55. pont; a C-277/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 19. pont.

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” ⁽¹⁷⁵⁾. 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” ⁽¹⁷⁶⁾.

A munkavállalónak „erre a pihenőidőre meg kell kapnia rendes munkabérét” ⁽¹⁷⁷⁾, és „a munkavállaló fizetett éves szabadságának jogcímén kapott díjazásának ilyen jellegű csökkenése, amely visszatarthatja őt e szabadsághoz való jogának tényleges gyakorlásától, ellentétben a [...] 7. cikk[...]ben meghatározott célkitűzéssel” ⁽¹⁷⁸⁾, a csökkentés időzítése nem bír relevanciával ⁽¹⁷⁹⁾.

A Bíróság megállapította, hogy az éves szabadságra járó bérnek a munkaév folyamán részletekben történő kifizetése nem egyeztethető össze az irányelvvel. Hangsúlyozta, hogy a kifizetéseket meghatározott időszakban kell teljesíteni, amikor a munkavállaló ténylegesen szabadságot vesz ki ⁽¹⁸⁰⁾: 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 ⁽¹⁸¹⁾.

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” ⁽¹⁸²⁾. A Bíróság megállapította, hogy a fizetett éves szabadság alatt is folyósítani kell a teljes díjazás minden olyan elemét, amely a munkavállaló személyi és szakmai státuszához kötődik. Példaként a munkavállaló vezetői beosztásához, a szolgálati idejéhez és a szakmai képesítéséhez kötődő pótlékokat említette ⁽¹⁸³⁾.

Ha a pótlékok a munkavállaló munkaszerződése szerinti feladatainak az elvégzéséhez ténylegesen kapcsolódnak, és azokat beszámítják a munkavállaló teljes díjazásába, a pótlékokat figyelembe kell venni abban a díjazásban, amelyre a munkavállaló az éves szabadsága alatt jogosult ⁽¹⁸⁴⁾. A díjazás kiszámításakor hasonlóképpen figyelembe kell venni a munkaszerződésben előírt feladatok ellátásáért kapott jutalékok is, így például az értékesítések után járó jutalékok ⁽¹⁸⁵⁾. A nemzeti bíróság feladata, hogy értékelje az éves szabadságra fizetendő átlagos elem kiszámítása tekintetében reprezentatívnak tekintett referencia-időszakot ⁽¹⁸⁶⁾.

Nem szükséges azonban figyelembe venni a díjazás olyan elemeit, amelyek kizárólagos célja „az eseti jellegű vagy kiegészítő, a munkavállalónak a munkaszerződése szerinti feladatainak az elvégzése során felmerülő [...] költségek fedezése” ⁽¹⁸⁷⁾.

4. A fizetett éves szabadsághoz való jog közvetlen hatálya

A Bíróság megállapította, hogy a 7. cikk megfelel a közvetlen hatály kritériumainak, mivel feltétel nélküli, egyértelmű és pontos ⁽¹⁸⁸⁾. 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 ⁽¹⁸⁹⁾.

⁽¹⁷⁵⁾ A C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 58. pont; a C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 60. pont; a C-539/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 17. pont.

⁽¹⁷⁶⁾ A C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 58–59. pont.

⁽¹⁷⁷⁾ A C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 50. pont; a C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 58. pont; a C-539/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 16. pont.

⁽¹⁷⁸⁾ A C-155/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 21. pont; a C-539/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 23. pont.

⁽¹⁷⁹⁾ A C-539/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 23. pont.

⁽¹⁸⁰⁾ A C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 63. pont.

⁽¹⁸¹⁾ A C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 59–63. pont.

⁽¹⁸²⁾ A C-155/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 22. pont; a C-539/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 27. pont.

⁽¹⁸³⁾ A C-155/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 27. pont; a C-539/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 30. pont.

⁽¹⁸⁴⁾ A C-155/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 24. pont; a C-539/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 29. pont.

⁽¹⁸⁵⁾ A C-539/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 32–33. pont.

⁽¹⁸⁶⁾ A C-155/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 26. pont; a C-539/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 34. pont.

⁽¹⁸⁷⁾ A C-155/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 25. pont; a C-539/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 31. pont.

⁽¹⁸⁸⁾ A C-282/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 33–35. pont.

⁽¹⁸⁹⁾ a C-282/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 34–39. pont.

Jóllehet, magánszemélyek közötti jogvitában alapesetben nem lehet hivatkozni valamely irányelv „közvetlen hatályára”, a nemzeti bírák továbbra is kötelesek a nemzeti jogszabályokat lehetőleg az irányelvben megállapított éves szabadsághoz való joggal összhangban értelmezni ⁽¹⁹⁰⁾.

A Bizottság rámutat arra, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésére és a fizetett éves szabadsághoz való jogra mint rendkívül fontos közösségi elvre és uniós szociális jogra tekintettel a Bíróság mindazonáltal hivatkozhat a „horizontális közvetlen hatályra”, azaz a „közvetlen hatályra” magánszemélyek közötti jogvitában ⁽¹⁹¹⁾. A nemzeti bíróságok ebben az esetben kötelesek lennének biztosítani az elv teljes körű érvényesülését, adott esetben akár az elvvel ellentétes nemzeti jogszabályok alkalmazásától is eltekintve ⁽¹⁹²⁾.

Mindenesetre az a fél, akit a nemzeti jog irányelvvel való összeegyeztethetlensége következtében sérelem ért, kérheti az állam által okozott veszteség vagy kár megtérítését, és bizonyos feltételek mellett, amelyeket a nemzeti bíróságoknak kell megvizsgálniuk, jogot szerezhet az elszenvedett kár megtérítéséhez ⁽¹⁹³⁾.

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 megengedi, hogy a fizetett éves szabadság helyett, amelyre a munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor jogosult volt, és amelyet nem vett igénybe, pénzbeli megváltást kapjon ⁽¹⁹⁴⁾.

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” ⁽¹⁹⁵⁾.

A pénzbeli megváltásra való jogosultság tekintetében két feltételt állapítanak meg: „egyrészt a munkaviszony megszűnt, másrészt a munkavállaló nem vette ki az összes, őt e munkaviszony megszűnésekor megillető éves szabadságot” ⁽¹⁹⁴⁾. Az irányelv nem szab meg további feltételt. A Bíróság konkrétan megállapította, hogy nem írható elő semmilyen előzetes kérelem ⁽¹⁹⁶⁾.

⁽¹⁹⁰⁾ A Bíróság 2010. január 19-i ítélete, *Seda Küçükdeveci kontra Swedex GmbH & Co. KG*, C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21, 47–48. pont.

⁽¹⁹¹⁾ A C-173/99. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 43. pont; a C-342/01. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 29. pont; a C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 48. pont; a C-124/05. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 28. pont; a C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 22. pont; a C-277/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 18. pont; a C-486/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 28. pont; a C-155/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 17. pont; a C-214/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 23. pont; a C-282/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 16. pont; a C-337/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 28. pont; a C-78/11. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 16. pont; a C-229/11. és C-230/11. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 22. pont; a C-194/12. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 16. pont; a C-415/12. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 27. pont; a C-539/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 14. pont; a C-118/13. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 15. pont; a C-219/14. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 26. pont; a C-178/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 19. pont; a C-341/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 25. pont.

⁽¹⁹²⁾ A C-555/07. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 50–51. pont.

⁽¹⁹³⁾ A C-282/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 43. pont, amely közvetlenül hivatkozik a Bíróság 1991. november 19-i ítéletére, *Andrea Francovich és Danila Bonifaci és társai kontra Olasz Köztársaság*, C-6/90 és C-9/90 egyesített ügyek, ECLI:EU:C:1991:428.

⁽¹⁹⁴⁾ A C-118/13. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 23. pont; a C-341/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 27. pont.

⁽¹⁹⁵⁾ A C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 56. pont; a C-337/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 29. pont; a C-118/13. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 17. pont; a C-341/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 26. pont.

⁽¹⁹⁶⁾ A C-118/13. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 27–28. pont.

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 a munkavállalónak főszabályként joga van a tényleges pihenéshez ⁽¹⁹⁷⁾. Ezzel szemben az „elhalasztott minimális tartamú szabadság pénzbeli megváltásának lehetősége mindenképpen – az irányelv céljaival összeegyeztethetetlen módon – a rendes szabadságról való lemondásra, illetve a munkavállalókat erre indító munkáltatói magatartásra ösztönöz” ⁽¹⁹⁸⁾.

Ha a szerződés nem szűnik meg, nem fizethető pénzbeli megváltás. Lényegtelen, hogy a munkavállalót a vállalkozás termelésével vagy szervezésével kapcsolatos okok akadályozták-e meg abban, hogy kivegye éves szabadságát ⁽¹⁹⁹⁾.

Ha a szerződés megszűnt, a munkaviszony megszűnésének oka nem releváns ⁽²⁰⁰⁾. 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 ⁽²⁰¹⁾, nyugdíjba megy ⁽²⁰²⁾ vagy akár elhunyt ⁽²⁰³⁾.

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 levezetett 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” ⁽²⁰⁴⁾. Ez azt jelenti, hogy a munkaviszony végéig igénybe nem vett éves szabadság pénzbeli megváltásának kiszámításakor ⁽²⁰⁵⁾ a döntő a munkavállaló rendes díjazása, amelynek az éves szabadság alatt is folytatódnia kell ⁽²⁰⁶⁾.

3. Jogosultság további szabadságra

Ha a tagállamok az irányelvben előírt négyhetes időtartamot meghaladó további éves szabadságot biztosítanak, eldönthetik, hogy biztosítanak-e vagy sem pénzbeli megváltást azon munkavállalók számára, akik munkaviszonyuk alatt nem tudták igénybe venni ezt a szabadságot, és a tagállamok állapíthatják meg e pótlólagos jogosultság feltételeit ⁽²⁰⁷⁾.

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” ⁽²⁰⁸⁾, ideértve, hogy többféle szabadság időtartamának egybeesése esetén az éves szabadságot vagy annak egy részét elkerülhetetlenül átviszik a következő évre ⁽²⁰⁹⁾.

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.

⁽¹⁹⁷⁾ A C-173/99. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 44.; a C-342/01. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 29–30.; a C-124/05. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 29. pont; a C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 23. pont; a C-277/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 20. pont; a C-486/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 31. pont.

⁽¹⁹⁸⁾ A C-124/05. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 32. pont.

⁽¹⁹⁹⁾ A C-194/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 28–29. pont.

⁽²⁰⁰⁾ A C-341/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 28. pont.

⁽²⁰¹⁾ A C-341/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 29. pont.

⁽²⁰²⁾ A C-337/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 31. pont.

⁽²⁰³⁾ A C-118/13. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 24. pont.

⁽²⁰⁴⁾ A C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 57–60. pont.

⁽²⁰⁵⁾ A C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 61. pont.

⁽²⁰⁶⁾ A C-229/11. és C-230/11. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 25. pont.

⁽²⁰⁷⁾ A C-337/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 36–37. pont; a C-341/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 39. pont.

⁽²⁰⁸⁾ 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 C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 26. pont.

⁽²⁰⁹⁾ A C-519/03. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 33. pont; a C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 26. pont.

1. Szülési szabadság

A Bíróság megállapította, hogy a szülési szabadság és az éves fizetett szabadság célja különbözik: az elsőnek a 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 ⁽²¹⁰⁾. Ezt az értelmezést annak szükségessége követelte meg, „hogy szülési szabadság esetén a munkavállalónak a munkaszerződésből származó jogai biztosítva legyenek” ⁽²¹¹⁾.

Ezért „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” ⁽²¹²⁾. 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” ⁽²¹³⁾.

A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók védelméről szóló irányelvre ⁽²¹⁴⁾ tekintettel a Bíróság hozzátette, hogy ez nemcsak a legalább négyhetes éves fizetett szabadságra vonatkozik, hanem a nemzeti jogban meghatározott bármely további szabadságra is ⁽²¹⁵⁾.

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

Amennyiben az uniós jogban a szabadság más formáit vezetik be, a Bizottság úgy véli, hogy a Bíróság által megállapított azon elv lenne alkalmazandó, amely szerint „a[z uniós] jog alapján járó valamely szabadság nem érinti a[z uniós] jog alapján járó más szabadság igénybevételének jogát” ⁽²¹⁶⁾. 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 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.

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 annak lehetővé tétele a munkavállaló számára, hogy felépülhessen a betegségéből, amely alkalmatlanná tette a munkavégzésre ⁽²¹⁷⁾.

a) Jogosultság betegszabadság esetén

Mint fent már szerepelt, a betegszabadságon lévő munkavállalók továbbra is jogosultak arra, hogy éves fizetett szabadságot szerezzenek, mivel az éves fizetett szabadságnak nem feltétele, hogy a munkavállalónak a referenciaidőszak során ténylegesen dolgoznia kellett ⁽²¹⁸⁾.

b) A jog gyakorlása betegszabadság esetén

A Bíróság egyértelműen kimondta, hogy a tagállam döntheti el, hogy engedélyezi-e vagy megtiltja-e az éves szabadság betegszabadság időszaka alatti igénybevételét ⁽²¹⁹⁾.

⁽²¹⁰⁾ A C-342/01. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 32. pont.

⁽²¹¹⁾ A C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 27. pont.

⁽²¹²⁾ A C-342/01. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 41. pont.

⁽²¹³⁾ A C-342/01. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 32–33. pont; a C-519/03. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 33. pont; a C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 26. pont; a C-124/05. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 24. pont.

⁽²¹⁴⁾ A Tanács 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelve a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (HL L 348., 1992.11.28., 1. o.).

⁽²¹⁵⁾ A C-342/01. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 45. pont.

⁽²¹⁶⁾ A C-519/03. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 33. pont; a C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 26. pont.

⁽²¹⁷⁾ A C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 25. pont; a C-277/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 21. pont; a C-78/11. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 19. pont; a C-194/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 19. pont; a C-178/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 25. pont.

⁽²¹⁸⁾ A C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 41. pont; a C-282/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 20. pont; a C-229/11. és C-230/11. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 24. pont.

⁽²¹⁹⁾ A C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 28–31; a C-277/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 25. pont.

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 ⁽²²⁰⁾. Ez különösen azt jelenti, hogy az a munkavállaló, aki az éves rendes szabadság tervezett időszakában betegszabadságon van, jogosult azt kérésére más időszakban kivenni ⁽²²¹⁾, függetlenül attól, hogy a betegszabadság a tervezett éves fizetett szabadság előtt vagy közben kezdődik-e ⁽²²²⁾.

Jóllehet a munkavállaló szabadságának ütemezésekor figyelembe vehetők a munkáltató érdekei, az éves szabadság későbbi időpontban való igénybevételének joga nem kérdőjelezhető meg ⁽²²³⁾. A munkáltató köteles a munkavállalónak az említett érdekekkel összeegyeztethető másik időszakban engedélyezni az éves rendes szabadság igénybevételét, nem zárva ki előre az éves rendes szabadság szóban forgó referenciaidőszakán kívül eső időszakokat ⁽²²⁴⁾.

c) Átvitel betegszabadság esetén

Amennyiben a munkavállaló a referenciaév 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 feje 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 vesztí el e jelentőségét akkor sem, ha később használják fel” ⁽²²⁵⁾. Ezért a Bíróság megállapította, hogy amennyiben a munkavállaló a teljes referenciaidőszak 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 referenciaidőszak végével ⁽²²⁶⁾, hanem meg kell engedni a munkavállaló számára, hogy átvigye azt, szükség szerint az éves szabadság referenciaidőszakán kívüli időszakra ütemezve a szabadságot ⁽²²⁷⁾.

A tagállamok korlátozhatják azt az időszakot, amelyen belül az éves fizetett szabadság átvihető ⁽²²⁸⁾. A Bíróság elismerte, hogy az éves fizetett szabadságra való azon jogosultságok felhalmozásához való jog, amelyeket a munkaképtelenség időszakai alatt szereztek meg, nem korlátlan ⁽²²⁸⁾.

A Bíróság azonban azt is kimondta, hogy „minden átviteli időszaknak lényegesen meg kell haladnia a vonatkozó referenciaidőszak tartamát” ⁽²²⁹⁾. Ennélfogva kimondta, hogy a kilenc hónapos, azaz a referencia-időszagnál 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 ⁽²³⁰⁾. Ezzel szemben a Bíróság a tizenöt hónapos átviteli időszakot elfogadta ⁽²³¹⁾.

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 ⁽²³²⁾.

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.

⁽²²⁰⁾ A C-277/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 25. pont.

⁽²²¹⁾ A C-277/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 22. pont; a C-78/11. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 20. pont; a C-194/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 19. pont; a C-178/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 26. pont.

⁽²²²⁾ A C-78/11. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 21. pont.

⁽²²³⁾ A C-194/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 24. pont.

⁽²²⁴⁾ A C-78/11. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 23. pont; a C-277/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 23. pont; a C-194/12. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 23. pont.

⁽²²⁵⁾ A C-124/05. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 30. pont.

⁽²²⁶⁾ A C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 38–49; a C-277/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 19. pont.

⁽²²⁷⁾ A C-78/11. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 23. pont; a C-277/08. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 23. pont.

⁽²²⁸⁾ A C-214/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 28–35. pont.

⁽²²⁹⁾ A C-214/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 38–40. pont.

⁽²³⁰⁾ A C-337/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 41–43; a C-214/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 38. pont.

⁽²³¹⁾ A C-214/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 44. pont.

⁽²³²⁾ A C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 62. pont; a C-337/10. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 30. pont; a C-341/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 31. pont.

Az „egészségügyi állapot helyreállítását szolgáló szabadság” esetében a Bíróság kimondta, hogy a betegszabadság esetében meghatározott megfontolások az 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 ⁽²³³⁾.

A Bíróság mindazonáltal úgy vélte, hogy a nemzeti jog által biztosított speciális típusú szabadság esetében a nemzeti bíróságok feladata annak eldöntése, hogy az adott jog célja eltér-e az éves fizetett szabadsághoz való jog Bíróság értelmezése szerinti céljától, mégpedig a Bíróság által megadott támpontok és a szabadság biztosítását nemzeti szinten szabályozó tényezőknek a fényében ⁽²³⁴⁾.

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 ⁽²³⁵⁾. 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 vagy 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. Ez tehát a teljes munkaidőt érinti, nem csak az „éjszakai időt” (lásd: IV. fejezet).

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

⁽²³³⁾ A C-178/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 32. pont.

⁽²³⁴⁾ A C-178/15. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 24–31. pont.

⁽²³⁵⁾ 2003/88/EK irányelv, (7) preambulumbekézése: „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.”

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 vagy 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 ⁽²³⁶⁾ megállapítására irányuló javaslat. A referencia-időszakot a tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg, kifejezett korlát nélkül.

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. Ami azt illeti, ha mindkét esetben azonos referencia-időszakot határoznának meg, azzal ténylegesen értelmetlenné tennék 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, 8. cikk b) pontjában meghatározott maximális korlát bármely „24 órás időtartamra” vonatkozik, és nem számítható ki átlagként. Ez azt jelenti, hogy jóllehet előfordulhat, hogy az érintett munkavállalók bizonyos 24 órás időszakokban kevesebb munkát végeznek, a legfeljebb 8 órát soha nem léphetik túl más időpontokban, 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 vonatkozik, 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 hatásait és veszélyeit. Útmutatásként hivatkozni lehet a (7) preambulumbekzdésre, amely „környezeti ártalmakra” és „a munkaszervezés bizonyos

⁽²³⁶⁾ Javaslat – A Tanács irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, 1990. szeptember 20., COM(90)317 – SYN 295.

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 ⁽²³⁷⁾.

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.

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: IV. fejezet) 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 elfogadnak; [...]”

Az egészségügyi vizsgálatot a munkavállaló éjszakai munkába lépését megelőzően kell elvégezni, azaz mielőtt az érintett munkavállaló elkezdene 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” egyszersmind „rendszeres” egészségügyi vizsgálatokra jogosultak. Az irányelv nem adja meg az időközöket, így azokat a tagállamoknak kell meghatározniuk.

A munkaidőről szóló 1993-as irányelv elfogadásának folyamata során az Európai Parlament ⁽²³⁸⁾ 40 éves korig évente egy ellenőrzést, majd ezt követően évente két ellenőrzést javasolt. E javaslatot a Bizottság is elfogadta ⁽²³⁹⁾, de a végleges szövegbe nem került be ⁽²⁴⁰⁾.

⁽²³⁷⁾ Javaslát – A Tanács irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, 1990. szeptember 20., COM(90)317 – SYN 295.

⁽²³⁸⁾ Európai Parlament, Határozat 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.).

⁽²³⁹⁾ A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslat bizottsági módosítása, 1991. április 23., COM (91)130 – SYN 295.

⁽²⁴⁰⁾ 93/104/EK irányelv.

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 szolgáltatónak kell-e viselnie, így erről a tagállamok dönthetnek.

d) Orvosi titoktartás

A munkaidőről szóló 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 említi kifejezetten az „éjszakai munkára való alkalmatlanság megállapítását” ⁽²⁴¹⁾.

e) A vizsgálat nemzeti egészségügyi rendszeren belüli elvégzésének lehetősége

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

2. Éjszakai munkát végző munkavállalók nappali munkára történő áthelyezése

E rendelkezés hasonló a 171. sz. ILO-egyezmény 6. cikkéhez ⁽²⁴²⁾, 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” legyen. Az áthelyezésnek „ha lehetséges” kell megtörténnie.

Az irányelv az ILO-egyezménytől ⁽²⁴²⁾ 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 vagy az anyák védelmét a szülést vagy a gyermek örökbefogadását követő első hat hónapban ⁽²⁴³⁾. 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.

⁽²⁴¹⁾ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, Egyezmény az éjjeli munkáról, C 171, 1990. június 26., 4. cikk (2) bekezdés.

⁽²⁴²⁾ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, Egyezmény az éjjeli munkáról, C 171, 1990. június 26., 6. cikk.

⁽²⁴³⁾ Európai Parlament, Határozat a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló irányelv elfogadására tekintettel a Tanács által megállapított közös álláspontról (C3-0241/93 – SYN 295) (HL C 315., 1993.11.22.).

D. Éjszakai munkát végző munkavállalók rendszeres alkalmazásáról szóló tájékoztatás

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 ⁽²⁴⁴⁾ 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 ⁽²⁴⁵⁾.

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

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, és hogy mindenkor rendelkezésre álljanak a más munkavállalók számára biztosítottakkal megegyező védelmi és megelőzési szolgáltatások vagy 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) preambulumbekkezdés rámutat arra, 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” ⁽²⁴⁶⁾. 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 példaképpen ⁽²⁴⁶⁾, az irányelv azonban ezt nem határozza meg.

⁽²⁴⁴⁾ Javaslat – A Tanács irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, 1990. szeptember 20., COM(90)317 – SYN 295.

⁽²⁴⁵⁾ Indokolás a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatához, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295, 28. pont.

⁽²⁴⁶⁾ Indokolás a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatához, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295, 29. pont.

A második pont a (10) preambulumbeközléssel hozható összefüggésbe, amely kimondja, 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 elszállíthassák oda, ahol megfelelő kezelés biztosítható.” Az irányelv azonban tágabb, 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 ⁽²⁴⁷⁾ a nappali munka tekintetében megállapított védelmi és megelőzési szolgáltatásoktól fog függeni.

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 munkaidőről szóló irányelv összetett szöveg, mert bizonyos fokú, a különböző tevékenységek esetében helyénvaló 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, amelyektől megengedett az eltérés.

Minthogy az irányelvben meghatározott jogok többsége az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikke alapján is védelmet élvez, fontos hangsúlyozni, hogy e tekintetben alkalmazni kell az 52. cikket, 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, korlátozásokra 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 a következő közös 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.” ⁽²⁴⁸⁾ A Bíróság úgy ítélkezett, hogy annak érdekében, hogy a tagállamok élhessenek a bizonyos rendelkezésektől való eltérés lehetőségével, „annak igénybevétele mellett kell dönteniük” ⁽²⁴⁸⁾.

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” ⁽²⁴⁹⁾. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a nemzeti jog megfelel az eltérés feltételeinek, az alkalmazható,

⁽²⁴⁷⁾ Különösen a 89/391/EGK irányelv, 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.).

⁽²⁴⁸⁾ A C-227/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 51. pont.

⁽²⁴⁹⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 44. pont.

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” ⁽²⁵⁰⁾ kell végrehajtani.

Másodszor, „ezeket az eltéréseket mint a munkaidő-szervezésre vonatkozó [a 2003/88/EK irányelvvel bevezetett] uniós szabályok alóli kivételeket úgy kell értelmezni, hogy hatályuk azon érdekek megóvásához feltétlen szükségesre korlátozódjon, amelyek védelmét lehetővé teszik” ⁽²⁵¹⁾. 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 ⁽²⁵²⁾.

Harmadszor, az eltérések végrehajtása „szigorú, a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelmét biztosító feltételekhez kötött” ⁽²⁵³⁾.

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 előírt védő intézkedések 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 sem tudják meghatározni [helyesen: azt a munkavállalók maguk határozhatják meg], és különösen a következők esetében:

- a) ügyvezetők vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek;
- b) családtag munkavállalók;
- c) templomokban és vallási közösségekben vallási ceremóniakon 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 sem tudják meghatározni [helyesen: 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 ⁽²⁵⁴⁾.

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.

⁽²⁵⁰⁾ A C-227/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 55. pont.

⁽²⁵¹⁾ A C-227/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 58. pont; a C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 40. pont.

⁽²⁵²⁾ A C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 89. pont; a C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 77. pont.

⁽²⁵³⁾ A C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 77. pont; a C-243/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 34. pont.

⁽²⁵⁴⁾ A C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 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” ⁽²⁵⁵⁾ (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 munkaszerződés keretében alkalmazott munkavállalókra”. Értékelését az azt jelző információk hiányára alapozta, hogy az érintett munkavállalók „maguk határozhatják meg az általuk ledolgozandó munkaórák számát”, valamint arra, hogy semmilyen elem nem utalt arra, hogy a munkavállalók „ne lennének kötelesek munkahelyükön meghatározott munkaidőben megjelenni”, és megállapította, hogy nem tartoznak az eltérés hatálya alá ⁽²⁵⁶⁾. Ebből következően alapvetőnek tűnik a munkavállalók lehetősége arra, hogy maguk döntsenek mind munkaidejük mennyiségéről, mind pedig ütemezéséről.

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”.

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 nagyfokú 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 munkavállalói” 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. Egyelőre nincs ítélkezési gyakorlat arra vonatkozóan, hogy az „önálló munkavállalókra” vonatkozó eltérés hogyan lehet alkalmazható az új foglalkoztatási formákban, például a digitális platformon alapuló gazdaságban foglalkoztatott, ezen irányelv hatálya alá tartozó munkavállalókra. Az itt meghatározott elvek segíthetnek e kérdés eldöntésében, ha ez a jövőben felmerül.

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). Mint fent már elhangzott, 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),

⁽²⁵⁵⁾ A C-484/04. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 20. pont; a C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 41. pont. Jóllehet a Bíróság nem szólt az ezen értelmezéshez vezető pontos elemekről, Kokott főtanácsnok ugyanezen ügyben született indítványa elemezte az irányelv megfogalmazását, szövegkörnyezetét és célkitűzéseit, hogy eljusson ahhoz a következtetésig, hogy 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. Lásd: 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.

⁽²⁵⁶⁾ A C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 41–43. pont.

- 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.

Mindezek 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” ⁽²⁵⁷⁾.

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 szolgálatra 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;
 - 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;

⁽²⁵⁷⁾ Az angol változat 18. cikkében szereplő szöveg kismértékben eltér, és a következőképpen fogalmazza meg a feltételt: „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 szöveg e kismértékű eltérése nem jelenik meg ugyanilyen mértékben az irányelv francia, német és olasz nyelvű változatában.

- 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; valamint,
 - 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” ⁽²⁵⁸⁾ [f] pont].

A Bíróság úgy vélte, hogy az ágazatok és tevékenységek 17. cikk (3) bekezdésében szereplő listája nem kimerítő ⁽²⁵⁹⁾.

Közelebbről: kimondta, hogy a következő tevékenységek a 17. cikk (3) bekezdésében meghatározott eltérések hatálya alá tartozhatnak: az alapellátásban dolgozó orvosok és ápolószemélyzet tevékenységei ⁽²⁶⁰⁾, a mentőszolgálatok ⁽²⁶¹⁾, a szünidő- és szabadedőközpontokban végzett, a szolgáltatás folytonosságát igénylő tevékenységek ⁽²⁶²⁾ és a tűzoltás ⁽²⁶³⁾.

Ez azt jelenti, hogy olyan tevékenységekre is vonatkozhatnak eltérések, amelyeket a 17. cikk (3) bekezdése kifejezetten nem említ, amennyiben az ott felsorolt valamely tételhez kapcsolódnak.

b) Azok a rendelkezések, amelyekről megengedett az eltérés

Az eltérések a következő rendelkezésekre vonatkoznak:

- 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).

⁽²⁵⁸⁾ 89/391/EGK irányelv 5. cikkének (4) bekezdése.

⁽²⁵⁹⁾ A C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 48. pont.

⁽²⁶⁰⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 42–45. pont; a C-241/99. sz. ügyben hozott végzés, i. m., 29–32. pont.

⁽²⁶¹⁾ A C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 97. pont.

⁽²⁶²⁾ A C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 49. pont.

⁽²⁶³⁾ A C-243/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 49. pont.

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” ⁽²⁶⁴⁾.

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.”

A Bizottság az 1993-as irányelvre irányuló javaslatában ⁽²⁶⁵⁾ 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 eléréséért viselt felelősségük alól.

⁽²⁶⁴⁾ A C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 91. pont.

⁽²⁶⁵⁾ Indokolás a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatához, 1990. szeptember 20., COM(90) 317 végleges – SYN 295, 4. o.

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 a 1⁽²⁶⁶⁾ szakaszt).

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 még.

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⁽²⁶⁷⁾, 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⁽²⁶⁸⁾.

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.

4. Az egyenértékű kompenzáló pihenőidőre, vagy – kivételes esetben – a megfelelő védelemre vonatkozó követelmény

A 17. cikk 2. pontja 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 kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.”

⁽²⁶⁶⁾ A C-227/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 32–36. pont.

⁽²⁶⁷⁾ 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.; Egyezmény a kollektív tárgyalások előmozdításáról, C154, 1981. június 3. Lásd még: Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, Egyezmény a közszolgálatban foglalkoztatottak szervezkedési szabadságának védelméről és a foglalkoztatási feltételeik megállapításával kapcsolatos eljárásokról, C151, 1978. június 27., 7. cikk, 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”.

⁽²⁶⁸⁾ 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: C-316/13. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 31. pont.

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 mutatkozó 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 ⁽²⁶⁹⁾.

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 kivetítve számítanák 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) ⁽²⁷⁰⁾. Valóban, a Bíróság hangsúlyozta, hogy „az szükséges, hogy [a munkavállaló] [...] eltávolodhasson munkakörnyezetétől”, és „hogy így kikapcsolódjon, és a tevékenységével együtt járó fáradtságot kipihenje” ⁽²⁷¹⁾.

A Bizottság értelmezése szerint a munkáltatóval szembeni kötelezettség hiánya azt is jelenti, hogy a munkavállaló ezen időszak alatt nem lehet „készenlétben”, annak ellenére, hogy a készenlét pihenőidőnek minősül (lásd: IV. fejezet). A kompenzáló pihenőidő alatt a munkavállalónak tényleg zavartalanul saját érdekeinek megfelelően kell tudnia elfoglalnia magát.

Arra a kérdésre térve, hogy mikor kell kiadni az egyenértékű kompenzáló pihenőidőt, a Bíróság e kötelezettséget a napi pihenőidővel kapcsolatban tisztázta, és kimondta, hogy a pihenőidőnek közvetlenül kell követnie azt a munkaidőt, amelynek kompenzációjára szolgál ⁽²⁷²⁾, mivel a pihenőidőknek „nemcsak összefüggőnek kell lenniük, de [azokat] a munkával töltött időt közvetlenül követő időszakra” kell kiadni ⁽²⁷¹⁾. Valóban, „a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében általános szabályként a munkaidő és a pihenőidő folyamatos váltakozását kell előírni” ⁽²⁷³⁾. „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.” ⁽²⁷⁴⁾

Ebből következik, hogy a tagállam bizonyos körülmények között rendelkezhet annak a lehetőségéről, hogy a minimális napi pihenőidő egészét vagy egy részét – jöllehet szigorúan időlegesen – elhalasszák, de csak azzal a feltétellel, hogy a munkavállalónak a rákövetkező időszakban kiadják az őt megillető összes pihenőidőt.

⁽²⁶⁹⁾ A C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 90. pont.

⁽²⁷⁰⁾ A C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 94. pont; a C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 50. pont.

⁽²⁷¹⁾ A C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 95. pont.

⁽²⁷²⁾ A C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 94. pont.

⁽²⁷³⁾ A C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 95. pont; a C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 51. pont.

⁽²⁷⁴⁾ A C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 96. pont.

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” ⁽²⁷⁵⁾.

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 szabadidőközpontokban a gyermekek nevelésére és szórakoztatására irányuló alkalmi és időnyomkát végző és e gyermekek állandó felügyeletét biztosító személyzet tagjaira a 17. cikk (2) bekezdésében megállapított eltérés második szintje vonatkozhat. ⁽²⁷⁶⁾

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 ⁽²⁷⁷⁾.

A Bizottság úgy véli, hogy ez a szünidő- és szabadidőközpontokban dolgozó munkavállalókra kívül vonatkozhat például a műveletek alatt a szokásos munkahelytől távol szolgáltatást teljesítő katonai személyzetre.

A Bíróság azonban úgy vélte, hogy még ilyen helyzetekben is, noha a 17. cikk (2) bekezdése: „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.” ⁽²⁷⁸⁾

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 ⁽²⁷⁹⁾.

⁽²⁷⁵⁾ A C-151/02. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 98. pont; a C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 55. pont.

⁽²⁷⁶⁾ A C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 45. és 57. pont.

⁽²⁷⁷⁾ A C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 60. pont.

⁽²⁷⁸⁾ A C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 59. pont.

⁽²⁷⁹⁾ A C-428/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 58. pont.

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 pihe-
nést, 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 hivatkozási 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 ez utóbbi lehetőséget 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.

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 ⁽²⁸⁰⁾. Az érintett munkavállalókra így továbbra is a hétnapos időtartamonként – a túlórákat is beleértve – legfeljebb 48 órás átlagos munkaidőt lehetett alkalmazni.

2. A kapcsolódó feltételek

A cikk több konkrét feltételt szab meg, amelyeknek együttesen kell teljesülniük ⁽²⁸¹⁾.

a) A munkavállaló beleegyezése

A Bíróság több esetben kimondta, hogy ez a rendelkezés a munkavállalók egyéni beleegyezését igényli ⁽²⁸²⁾.

A Bíróság kimondta, hogy „a szakszervezeti tárgyalófelek által megállapodásba vagy kollektív szerződésbe foglalt beleegyezés nem egyenértékű [...] a munkavállaló saját maga által adott beleegyezésével” ⁽²⁸³⁾. Ezt az is alátámasztja, hogy azoknak a rendelkezéseknek a felsorolásában, amelyekből a 18. cikk alapján az eltérés megengedett, a 6. cikk nem szerepel ⁽²⁸³⁾.

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” ⁽²⁸⁴⁾, és mindehhez a munkavállaló kifejezett beleegyezése szükséges ⁽²⁸⁴⁾.

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.” ⁽²⁸⁵⁾

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” ⁽²⁸⁴⁾.

⁽²⁸⁰⁾ A C-243/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 36–38. pont.

⁽²⁸¹⁾ A C-243/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 50. pont.

⁽²⁸²⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 74. pont; a C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 80. pont.

⁽²⁸³⁾ A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 73. pont.

⁽²⁸⁴⁾ A C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 82. pont.

⁽²⁸⁵⁾ A C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet, i. m., 85. pont.

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 mérten arányos idővel korábbi előzetes bejelentést, az irányelv és e konkrét rendelkezés célkitűzéseivel ellentétesnek tűnne, ha a munkavállalók kívülmaradását korlátlanra és visszavonhatatlanná tennék.

b) *A hátrányos helyzet tilalma*

A második feltétel úgy hangzik, hogy munkáltatója semely munkavállalót nem hozhat 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 ⁽²⁸⁶⁾. 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.

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*

Az 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) *Az 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,

⁽²⁸⁶⁾ A C-243/09. sz. ügyben hozott ítélet, i. m., 41–55. pont. Rá kell mutatni mindazonáltal arra, hogy ez az ügy egy olyan munkavállalót érintett, aki nem tartozott a munkaidő-korlátozástól 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 órási korlát betartását, azt jelentette, hogy a munkavállalót hátrányos helyzetbe hozták.

- a 6. cikktől vagy a 16. cikk b) pontjától, vagy mindkettőtől való korlátozott eltérések. Példa lehet erre:
 - 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 biztonság- 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” fogantatosított 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 ⁽²⁸⁷⁾.

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.

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 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

⁽²⁸⁷⁾ Ha csak a napi és heti pihenőidőket vizsgáljuk, az egy hetet jelentő teljes 168 órából (7 nap x 24 óra) az irányelv által előírt minimális napi és heti pihenőidő máris átlagosan legfeljebb 90 órára jön ki (6 nap x 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 figyelembevétele nélkül.

végző munkavállalót; az irányelv négyhetes éves fizetett szabadságra vonatkozó rendelkezéseinek, valamint az éjszakai munkára és a váltott műszakban végzett munkára vonatkozó bizonyos rendelkezéseknek (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”⁽²⁸⁸⁾. 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 alternatívájaképpen (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 fenti IV. fejezetet), kivéve baleset vagy baleset bekövetkezésének veszélye esetén. Az eredeti bizottsági javaslat⁽²⁸⁸⁾ 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.

A nyílt tengeren munkát végző munkavállalók pihenőidőivel kapcsolatos e rugalmas megközelítés célja különösen annak lehetővé tétele, hogy „tovább működhessenek a 2 műszak x 12 óra x 14 napos rendszerek, és megfelelően elismerjék az ágazat munkaritmusának nemzetközi és szezonális jellegét, lehetővé téve a munkaidő évre kivetített kiszámítását”⁽²⁸⁹⁾. 2006-ban elvégezték e különös rendelkezések értékelését, és megállapították, hogy azok megfelelőek ezen ágazat számára⁽²⁹⁰⁾.

E. A tengerjáró halászhajókon dolgozó munkavállalókra vonatkozó külön eltérés

A 21. cikk a következőképpen rendelkezik:

„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.

⁽²⁸⁸⁾ 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.

⁽²⁸⁹⁾ Fehér könyv a munkaidőről szóló irányelv hatálya alá nem tartozó ágazatokról és tevékenységekről, 1997. július 15., COM(97) 334 végleges, 60. pont.

⁽²⁹⁰⁾ A Bizottság jelentése a 2003/88/EK irányelv nyílt tengeren munkát végző munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseinek működéséről, 2006. december 22., COM(2006) 853 végleges.

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;

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. minden 24 órás időtartamra 14 óra; valamint

ii. 7 napos időszak alatt 72 óra;

vagy

b) a pihenőidő alsó határa nem lehet kevesebb, mint:

i. minden 24 órás időtartamra 10 óra; valamint

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 vehetik 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;

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 rendelve, 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."

Akárcsak az utazó és a nyílt tengeren munkát végző munkavállalók esetében, amennyiben a tengerjáró halászhajókon dolgozó munkavállalók nem tartoznak valamely különös rendelkezés⁽²⁹¹⁾ hatálya alá, 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.

⁽²⁹¹⁾ Különösen az 1999/63/EK irányelv. Ez az irányelv a „tengerészekre”, azaz „minden olyan személyre, aki az e megállapodás hatálya alá tartozó hajón bármely minőségben alkalmazásban áll, szerződöttné van, vagy ott dolgozik”, „a tagállamok bármelyikének területén lajstromozott, rendszerint kereskedelmi tengerészeti tevékenységeket végző tengerjáró hajó fedélzetén szolgálatot teljesítő tengerészekre vonatkozik, akár állami, akár magántulajdonban van a hajó.” Az alkalmazandóság egyik kritériuma tekintetében az irányelv úgy rendelkezik, hogy „abban az esetben, ha kétségek merülnek fel, hogy e megállapodás alkalmazásában egy hajó tengerjáró hajónak, illetve tengeri kereskedelmi tevékenységeket végző hajónak tekinthető-e, a kérdést a tagállam illetékes szerve dönti el. A kérdés eldöntéséhez a hajótulajdonosok, tengerészek és halászok érintett szervezeteivel konzultálni kell.”

A tagállamok mindazonáltal kötelesek intézkedéseket hozni annak biztosítása érdekében, hogy az érintett munkavállalók „elegendő pihenésre” legyenek jogosultak (lásd: IV. fejezet), és hogy 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. E rendelkezések az 1999/63/EK irányelv rendelkezéseit tükrözik.

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.

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.