GIOVANNI PITRUZZELLA
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2022. október 13.[1]

C-477/21. sz. ügy

IH
kontra
MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

(a Miskolci Törvényszék [Magyarország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – A munkaidő felső határának korlátozásához, valamint a napi és heti pihenőidőhöz való jog – Napi pihenőidő és heti pihenőidő – A számítási módszer és a kiadás módja”

1. A munkavállalók munkahelyi egészsége és biztonsága teljes körű védelmének biztosítása érdekében az uniós jog meghatározza a minimális napi és heti pihenőidőt. Szükséges-e, hogy a tagállamok előírják a munkáltató számára azon kötelezettséget, hogy mindig kiadjon az irányelv 3. cikke szerinti napi pihenőidőt is, vagy elegendő, ha az 5. cikk szerinti heti pihenőidőt biztosítja, amennyiben az a napi pihenőidő és a heti pihenőidő tekintetében az irányelv által előírt órák összegével megegyező vagy azt meghaladó mértékben kerül elismerésre? Amennyiben a nemzeti törvény vagy az alkalmazandó kollektív szerződés az irányelvben előírt minimumot meghaladó „heti pihenőidőt” ír elő, a tagállam köteles-e azért biztosítani a napi pihenőidőt? Akkor is ki kell-e adni a napi pihenőidőt, ha a munkavállaló számára a következő 24 órán belül nincs beosztva munkaidő? A napi pihenőidőnek szükségszerűen meg kell-e előznie a heti pihenőidőt?

2. A jelen indítványban kifejtem azokat az okokat, amelyek folytán úgy vélem, az uniós jogból következően a tagállamoknak kötelezettsége áll fenn a tekintetben, hogy a napi pihenőidőt a heti pihenőidőtől független önálló jogként biztosítsa a munkavállalók számára még abban az esetben is, ha az irányelv által meghatározott minimumszabályokat meghaladó (heti) „pihenőidőt” biztosít.

[1] Eredeti nyelv: olasz.

I. Jogi háttér

A. Az uniós jog

3. A 2003/88 irányelv[2] (4) és (5) preambulumbekezdése szerint:

„(4) A munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiénéjének és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.

(5) 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. E tekintetben szintén szükséges egy maximális határt szabni a heti munkaórák vonatkozásában.”

4. Az irányelv „Napi pihenőidő” című 3. cikke a következőképpen rendelkezik:

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

5. Ugyanezen irányelv „Heti pihenőidő” című 5. cikke előírja:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 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.”

6. A 2003/88 irányelv „Kedvezőbb rendelkezések” című 15. cikke szerint:

„Ez az irányelv nem sérti [helyesen: nem érinti] 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”.

B. A magyar jog

7. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a *Magyar Közlöny* 2012. évi 2. száma, a továbbiakban: Mt.) 104. §-ának (1) bekezdése előírja:

„1) A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.”

[2] A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.; helyesbítés: HL 2020. L 92., 22. o.).

8. Az Mt. 105. §-ának (1) bekezdése a következőket mondja ki:

„Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.”

9. Az Mt. 106. §-ának (1) és (3) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

[…]

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával – a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.”

10. A vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a *Magyar Közlöny* 2005. évi 172. száma) 68/A. §-ának (4) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Az (1)–(3) bekezdésben foglaltaktól eltérően a 68/B. § (1) bekezdését […] az országhatárokon átnyúló kölcsönös átjárhatósághoz kapcsolódó szolgáltatást végző utazó vasúti munkavállalónak nem minősülő vasúti járművezető esetében is alkalmazni kell […].”

11. Az említett törvény 68/B. §-ának (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Az országhatárokon átnyúló kölcsönös átjárhatósághoz kapcsolódó szolgáltatást végző utazó vasúti munkavállaló esetében a lakóhelyi napi pihenőidő hossza huszonnégy órás időszakonként megszakítás nélkül legalább tizenkét óra.”

12. A MÁV-START és a szakszervezetek között létrejött kollektív szerződés (a továbbiakban: kollektív szerződés) 46. §-ának 1. pontja értelmében a mozdonyvezetőket napi pihenőidő illeti meg 12 óra mértékben, amelyet a lakásukra (állandó vagy ideiglenes tartózkodási helyükre) való érkezéstől az onnan való munkába indulásig (utazási idő) kell figyelembe venni.

13. Az említett kollektív szerződés 47. §-ának 1. pontja értelmében a mozdonyvezetők heti 2 pihenőnapját oly módon kell kijelölni és kiadni, hogy két szolgálat között legalább 48 óra megszakítás nélküli pihenőidő legyen.

14. Az említett kollektív szerződés 47. §-ának 4. pontja előírja, hogy a mozdonyvezetők részére az e § 1. pontjában említett pihenőnapok helyett hetenként legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható az Mt. 106. §-ában foglaltak alapulvételével. Ez esetben azonban a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesülnie kell.

II. A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

15. IH (a továbbiakban: munkavállaló) a MÁV-START (a továbbiakban: munkáltató) alkalmazásában áll mint mozdonyvezető, és kizárólag Magyarországon dolgozik a MÁV-START miskolci telephelyén.

16. A munkavállaló és a munkáltató közötti munkaviszonyra a törvény, valamint a munkáltató és a szakszervezetek által megkötött kollektív szerződés az irányadó. A munkavállalót a munkáltató a munkaidő havi tervezése alapján foglalkoztatja, amely nem határoz meg kifejezetten heti pihenőnapokat, de amely minden mozdonyvezető számára heti pihenőidőt határoz meg egy heti referencia-időszak alapján.

17. A kollektív szerződésnek megfelelően a munkáltató 12 órás napi pihenőidőt engedélyezett a munkavállaló számára két munkavégzés között, amelyet a munkavállaló tölthetett a lakóhelyén, és amelyhez hozzáadódott az úgynevezett utazási normaidő, vagyis a munkába utazáshoz vagy a munkából hazautazáshoz szükséges idő. Ami a heti pihenőidőt illeti, amennyiben a munkáltató az adott héten nem tudta kiadni a munkavállalónak a 48 óra egybefüggő heti pihenőidőt, akkor ahelyett legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidőt biztosított, úgy, hogy a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesítette a munkavállalót.

18. Amint az az ügyiratokból kitűnik, a munkavállaló sem a heti pihenőidőt vagy a rendes szabadságot megelőzően, sem azt követően nem tarthatott igényt a napi pihenőidőre és az utazási normaidőre. Amennyiben ugyanis a munkavállaló heti pihenőidőt vagy szabadságot vett igénybe, a munkáltató sem ezen időszakokat megelőzően, sem azokat követően nem biztosította a számára a napi pihenőidőt.

19. A munkavállaló keresetet indított a munkáltatóval szemben a Miskolci Törvényszék (Magyarország, a továbbiakban: kérdést előterjesztő bíróság) előtt az állítólagosan ki nem fizetett munkabérkülönbségek kifizetése érdekében. A munkavállaló keresete az előfeltevésen alapul, hogy őt a heti pihenőidőt vagy a szabadságot közvetlenül megelőzően vagy követően napi pihenőidő illeti meg.

20. A munkáltató ezzel szemben azt állítja, hogy a napi pihenőidőt ugyanazon 24 órás időszak során két egymást követő munkavégzési időszak között kell kiadni.

21. A kérdést előterjesztő bíróság először is az Alkotmánybíróság (Magyarország) 12/2020. (VI. 22.) AB határozatára hivatkozik, amelyben e bíróság megállapította, hogy a Kúria (Magyarország) azon értelmezése, amely szerint a napi pihenőidő és a heti pihenőidő egy időben kiadható, nem egyeztethető össze Magyarország Alaptörvénye XVII. §-ának (4) bekezdésével, amely szerint minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, miután e jogok rendeltetése teljesen eltérő, ekként azok önálló jogoknak tekintendők. A kérdést előterjesztő bíróság azonban úgy véli, hogy az Alkotmánybíróság értelmezése, mivel az az egészségügyi szakembereket érintő ügyre vonatkozik, nem alkalmazható a jelen ügyre, amely mozdonyvezetőkre vonatkozik.

22. Másodszor a kérdést előterjesztő bíróság azt is megjegyzi, hogy a jelen ügyben alkalmazandó kollektív szerződés a munkavállalók javára pozitívan tér el az irányelv és az Mt. napi pihenőidőre és heti pihenőidőre vonatkozó szabályaitól. A napi pihenőidőt ugyanis 12 órában határozza meg, amelyet ráadásul a munkavállaló teljes egészében az otthonában tölthet, az utazási normaidőnek köszönhetően.

23. A heti pihenőidővel kapcsolatban a kérdést előterjesztő bíróság kijelenti, hogy a 2003/88 irányelv magyar fordítása némileg eltér az irányelv angol, német és francia nyelvű megfogalmazásától, mégpedig abban, hogy a magyar változat úgy határozza meg a „heti pihenőidő” ezen irányelv 5. cikke szerinti fogalmát, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, *továbbá* a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illet meg. Ezzel szemben a német, angol és francia változatban „zuzüglich” „plus [plusz]”, és „s'ajoutent [hozzáadódik]”, nem pedig „a cui si sommano” [továbbá]” kifejezés szerepel.

24. Ezért a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy mit kell a „heti pihenőidő” fogalma alatt érteni, azaz a minimum 24 órás megszakítás nélküli pihenőidő után még ki kell-e adni a napi pihenőidőt (melynek tartama 11 óra), vagy a 24 órás és a 11 órás időtartam összeadódik, és ezek alapján összességében minimum 35 óra egybefüggő heti pihenőidő illeti meg a munkavállalót. Ezenkívül a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a napi pihenőidőt az adott napi munkavégzés befejezése és a másnapi munkavégzés kezdete (illetve napon belüli munkavégzés vége és az ugyanazon a napon belüli munkavégzés kezdete) között, vagy pedig a napi munka befejezése és a következő (akár több nappal később kezdődő) munkanapi munkakezdés között kell-e kiadni.

25. E körülmények között a Miskolci Törvényszék felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni [a 2003/88] irányelv 5. cikkét, összhangban [az Európai Unió Alapjogi] Chart[ája] 31. cikkének (2) bekezdésével, hogy a heti pihenőidő részét képezi [az említett irányelv] 3. cikk[e] szerinti napi pihenőidő?

2) Vagy úgy kell-e értelmezni [a 2003/88] irányelv 5. cikkét, összhangban a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, hogy az – az irányelv céljával összhangban – csak a heti pihenőidő minimális időtartamát határozza meg, azaz a heti pihenőidőnek legalább 35 egybefüggő órának kell lenni, amennyiben nem állnak fent ezt kizáró objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek?

3) Úgy kell-e értelmezni [a 2003/88] irányelv 5. cikkét, összhangban a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, hogy ha a tagállami jog és az alkalmazandó kollektív szerződés minimálisan 42 óra egybefüggő heti pihenőidő kiadásáról rendelkezik, akkor is kötelező emellett a vonatkozó tagállami jogban és az alkalmazandó kollektív szerződésben garantált 12 órás napi pihenőidőt kiadni a heti pihenőidőt megelőző munkanapi munkavégzést követően, amennyiben nem állnak fent ezt kizáró objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek?

4) Úgy kell-e értelmezni [a 2003/88] irányelv 3. cikkét, összhangban a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, hogy a 24 órás időszakon belül kiadandó minimális pihenőidőre akkor is jogosult a munkavállaló, ha a következő 24 órás periódusban bármely okból nincs számára beosztva munkaidő?

5) Amennyiben a 4.) pontra igen a válasz, akkor úgy kell-e értelmezni [a 2003/88] irányelv 3. cikkét és 5. cikkét, összhangban a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, hogy a napi pihenőidőt a heti pihenőidőt megelőzően kell kiadni?”

III. Jogi elemzés

A. Előzetes észrevételek

26. A kérdést előterjesztő bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések a 2003/88 irányelvben a munkavállalók számára elismert napi pihenőidőhöz és heti pihenőidőhöz való jog közötti kapcsolat témájának elmélyítését célozzák. Közelebbről a kérdést előterjesztő bíróság arra vár választ a Bíróságtól, hogy a 2003/88 irányelv értelmében a napi pihenőidőt lehet-e úgy tekinteni, hogy azt a heti pihenőidő fogalma már magában foglalja, vagy ellenkezőleg: azt úgy kell értelmezni, hogy a (legalább 24 órás) heti pihenőidőn még (legalább 11 órás) a napi pihenőidőt is ki kell adni.

27. Álláspontom szerint elöljáróban meg kell jegyezni, hogy az említett kérdések megválaszolása céljából két eltérő értelmezési megközelítést lehetne elfogadni.

28. Egyrészt érvként felhozható, hogy az irányelv által követett cél az, hogy a munkavállaló számára a napi pihenőidő külön előírásától függetlenül biztosítva legyen egy heti munkaidőn belüli teljes pihenőidő, amely alkalmas a biztonságának és egészségének védelmére. Garantálni kell tehát, hogy a heti munkaidőn belül a heti pihenőidő és a napi pihenőidő közötti formális különbségtétel nélkül biztosítsanak a munkavállaló számára legalább 35 órás pihenőidőt (24 órás heti pihenőidőt és 11 órás napi pihenőidőt). Ezt az álláspontot képviseli a munkáltató,[3] és lényegében a magyar kormány[4] is.

29. Másrészt azzal is lehet érvelni, hogy a munkavállalót olyan minimális pihenőidőnek kell megilletnie, amely két különböző időszakból adódik össze, és amely két különböző jogi intézményen alapul, amelyeknek egymástól független és önálló jogok felelnek meg: a napi pihenőidőn és a heti pihenőidőn. Eszerint, függetlenül a pihenőidő két típusából származó órák összegétől, a tagállamok és a kollektív szerződés felei szabadon határozhatnak meg akár az irányelvben biztosított (minimális) pihenőidőt meghaladó óramennyiséget is.

30. Az egyik vagy másik megközelítést a vonatkozó rendelkezések olyan értelmezése útján kell kiválasztani, amely nemcsak e rendelkezések szó szerinti jelentésén, hanem szövegkörnyezetén, és annak a szabályozásnak a célkitűzésein is alapul, amelynek e rendelkezések a részét képezik.[5] Ezen aspektusokat az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elemzését bemutató pontokban vizsgálom majd.

31. Ami az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket illeti, az első három kérdés véleményem szerint vizsgálható együtt, mivel ugyanarra a jogkérdésre vonatkoznak, vagyis arra, hogy a napi pihenőidő hozzáadódik-e a heti pihenőidőhöz, vagy annak részét képezi. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság pedig arra vár választ a Bíróságtól, hogy a 2003/88 irányelv 3. cikkét, összhangban a[z Európai Unió Alapjogi] Chart[ája] (a továbbiakban: Charta) 31. cikkének (2) bekezdésével, úgy kell-e értelmezni, hogy a 24 órás időszakon belül kiadandó minimális pihenőidőre akkor is jogosult a munkavállaló, ha a

[3] Az alapeljárás alperesének észrevételei, 23. pont.

[4] A magyar kormány észrevételei, 13. pont. Megjegyzem, hogy egy olyan kiemelkedő fontosságú rendszerszintű kérdésben, mint a munkavállaló napi pihenőidőhöz való joga és heti pihenőidőhöz való joga közötti kapcsolat, a magyar kormány kivételével egyetlen tagállam sem terjesztett elő észrevételeket a jelen ügyben. Úgy vélem, ez arra vezethető vissza, hogy a többi tagállam jogszabályai összhangban vannak a 2003/88 irányelvvel, ahogyan azt a Bíróság értelmezi.

[5] Lásd ebben az értelemben: 2017. március 2-i J. D. ítélet (C-4/16, EU:C:2017:153, 23. és 25. pont); 2017. május 11-i Krijgsman ítélet (C-302/16, EU:C:2017:359, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

következő 24 órás periódusban bármely okból nincs számára beosztva munkaidő. Az ötödik kérdés, jóllehet logikailag a negyedik kérdéshez kapcsolódik, egy attól független problémakört vet fel: a kérdést előterjesztő bíróság annak tisztázására kéri a Bíróságot, hogy úgy kell-e értelmezni az irányelv 3. cikkét és 5. cikkét, összhangban a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, hogy a napi pihenőidőt a heti pihenőidőt megelőzően kell kiadni. Ezen utóbbi előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés elfogadhatóságát illetően kételyeim vannak: a kérdést előterjesztő bíróság véleményem szerint ugyanis nem indokolta megfelelően, hogy e kérdés megválaszolása mennyire hasznos az alapeljárás tekintetében.

32. Úgy vélem, a fent említett előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések megválaszolásához célszerű először is tisztázni a Bíróság vonatkozó ítélkezési gyakorlatának fényében a 2003/88 irányelv hatályát az uniós szociális jogon belül, majd e vizsgálat alapján meghatározni, hogy az uniós jog, és különösen az említett irányelv, amely széles mérlegelési mozgásteret biztosít a tagállamok számára, előírja-e a munkáltató számára, hogy önálló, a heti pihenőidőtől független napi pihenőidőt adjon ki, vagy pedig az irányelv minimumkövetelményeit meghaladó „heti pihenőidő” (35 óra mint a 11 óra napi pihenőidő és 24 óra heti pihenőidő összege) kiadása úgy tekinthető-e, hogy az összhangban van az uniós szabályozással.

B. A 2003/88 irányelv: célok és a tagállamok mérlegelési mozgástere

33. A 2003/88 irányelv célja az, hogy „minimumkövetelményeket állapítson meg a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése révén”, pontosítva, hogy „[e]nnek az Európai Unió szintjén történő harmonizációnak a munkaidő-szervezés területén az a célja, hogy biztosítsa a munkavállalók biztonságának és egészségének jobb védelmét azáltal, hogy ez utóbbiaknak minimális – különösen napi és heti – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő átlagos tartamára felső határt állapít meg” [6].

34. Ezen irányelv célja lényegében a munkavállaló védelme, aki közismerten a gyengébb fél a munkáltatóval fennálló szerződéses viszonyban. [7] Az irányelv rendelkezései ugyanis az Alapjogi Charta 31. cikkét hajtják végre, amely – miután (1) bekezdésében elismeri, hogy „[m]inden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez” – a (2) bekezdésében úgy rendelkezik, hogy „[m]inden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz”.

35. Az irányelv és a Charta rendelkezései közötti szoros kapcsolatot a közelmúltban megerősítette a Bíróság nagytanácsának ítélete, amely pontosan azt mondta ki újból, hogy az egyes munkavállalóknak a maximális munkaidő korlátozásához, valamint a napi és heti pihenőidőhöz

6 Lásd: 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; továbbá, ebben az értelemben különösen: 2017. november 9-i Maio Marques da Rosa ítélet (C-306/16, EU:C:2017:844, 45. pont), 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, (C-266/14, EU:C:2015:578, 23. pont), 2001. június 26-i BECTU ítélet (C-173/99, EU:C:2001:356, 37. pont); 2018. november 20-i Sindicatul Familia Constanța és társai ítélet (C-147/17, EU:C:2018:926, 39. pont).

7 Lásd: 2019. május 14-i CCOO-ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 44. és 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat): „a munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni, miáltal meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozhassa a jogait”; figyelembe kell venni továbbá, hogy „e gyengébb pozícióra tekintettel az ilyen munkavállalót különösen az tántoríthatja el a jogainak a munkáltatójával szembeni kifejezett érvényesítésétől, hogy e jogok követelésével olyan munkáltatói intézkedések meghozatalát kockáztatja, amelyek a munkaviszonyt az ő kárára befolyásolhatják”.

való joga az uniós szociális jog alapvető jelentőségű szabályának minősül, és hogy a 2003/88 irányelv rendelkezései, különösen a 3., 5. és 6. cikk pontosítja ezt az alapvető jogot, és ezért azokat ez utóbbi fényében kell értelmezni. [8]

36. Amint azt mind a 3. cikk, mind pedig az 5. cikk értelmezése – amely semmilyen utalást nem tartalmaz a tagállamok nemzeti jogára – megerősíti, a „napi pihenőidő" és a „heti pihenőidő" kifejezések az uniós jog önálló fogalmainak minősülnek, következésképpen azokat európai szinten egységesen kell értelmezni, függetlenül a különböző tagállamok jogszabályaiban elfogadott sajátosságoktól. [9] Erre a problémakörre majd visszatérek az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első három kérdés elemzésére vonatkozó pontban.

37. Az irányelv rendelkezései annak védelmi célja fényében történő értelmezésének szükségessége az irányelvben foglalt rendelkezések alkalmazása során jelentős következményekkel jár mind az irányelvben elismert jogok munkavállaló számára való rendelkezésre állásának hiánya, mind a tagállamok mérlegelési mozgásterének korlátozása tekintetében.

38. Először is mindkét jog, mind a napi pihenőidőhöz, mind a heti pihenőidőhöz való jog úgy tekintendő, az elsődleges és alapvető jogokkal fennálló szoros kapcsolatuk révén, mint amelyek nem állnak a munkavállalók rendelkezésére, mivel céljuk a munkahelyi egészséghez és biztonsághoz való jog védelme. [10] Ebből az következik, hogy a nemzeti jogalkotónak, és végső soron a munkáltatónak el kell ismernie és biztosítania kell e jogokat az eltérés bármiféle lehetősége nélkül, kivéve azokat az eltéréseket, amelyeket maga az irányelv kifejezetten előír.

39. Másodszor, és pontosan ez itt a lényeg: éppen a 2003/88 irányelvből, különösen annak (15) preambulumbekezdéséből kitűnik, hogy az bizonyos rugalmasságot biztosít a tagállamoknak a rendelkezéseinek végrehajtása során. Mindazonáltal, amint az kifejezetten kitűnik az említett preambulumbekezdésből és amint azt a Bíróság kifejtette, a tagállamokat mindenképpen pontos és feltétlen eredménykötelezettség terheli a 2003/88 irányelvben foglalt szabályok alkalmazását illetően. [11] Feladatuk az e kötelezettség teljesítését célzó, általános vagy különös rendelkezések meghozatala, és lényegében annak biztosítása, hogy az ezen irányelv által a munkaidő korlátozásának tárgyában rögzített minimumkövetelményeket tiszteletben tartsák. [12]

40. Az irányelv rendszertani keretén belül a napi és heti minimális pihenőidő, valamint az átlagos heti munkaidő felső határának biztosítása jelentősen hozzájárul az irányelvben foglalt jogok hatékony érvényesülésének biztosításához, amelyeket – amint arra a Bíróság emlékeztetett [13] – a tagállamok kötelesek teljeskörűen biztosítani. [14]

[8] 2019. május 14–i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 30. és 31. pont).

[9] Lásd: 2017. november 9-i Maio Marques da Rosa ítélet (C-306/16, EU:C:2017:844, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

[10] Ez azt jelenti, hogy a fent hivatkozott jogok nem a szigorúan szerződéses természetű jogok azon magjához tartoznak, amelyről a munkavállaló a döntése alapján kiegészítő javadalmazás vagy más előny ellenében lemondhat, hanem az alkotmányos szintű elsődleges jogforrások vagy ezekkel egyenértékű más jogforrások által biztosított azon alapvető jogok szűk csoportjába, amelyek nem kizárólag a munkáltató és a munkavállaló közötti szerződéses jogviszonyra vonatkoznak, hanem a „munkavállaló személyére".

[11] Lásd: 2019. április 11-i Syndicat des cadres de la sécurité intérieure ítélet, (C-254/18, EU:C:2019:318, 33. pont).

[12] A jelen indítványban az irányelv 3., 4., 5. és 6. cikkét vettem számításba: „[a] tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy…".

[13] 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 42. pont).

[14] Lásd ebben az értelemben: 2006. szeptember 7-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet (C-484/04, EU:C:2006:526, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

C. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

1. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első, második és harmadik kérdés

41. Amint azt már jeleztem, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első három kérdést együtt fogom elemezni, mivel ugyanarra a jogkérdésre vonatkoznak. Az első két kérdés részben átfedi egymást, míg a harmadik logikailag az első kettőtől függ.

42. Első két kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy a 2003/88 irányelv 5. cikkét a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összhangban úgy kell-e értelmezni, hogy az ezen irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi, vagy ellenkezőleg, az 5. cikk csak a heti pihenőidő minimális időtartamát határozza meg, amelynek legalább 35 egybefüggő órának kell lennie. Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy az említett irányelv 5. cikkét a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összhangban úgy kell-e értelmezni, hogy amennyiben a nemzeti szabályozás és az alkalmazandó kollektív szerződés legalább 42 órás egybefüggő heti pihenőidő kiadását írja elő, a heti pihenőidőt megelőző munkanapi munkavégzést követően kötelező a nemzeti szabályozás és a kollektív szerződés által biztosított 12 órás napi pihenőidő kiadása is.

43. A kérdést előterjesztő bíróság azért veti fel e kérdéseket, mert bár a magyar Mt.-ben a napi pihenőidő és a heti pihenőidő intézményét két különböző rendelkezés határozza meg, a „heti pihenőidőről” (amely főszabály szerint 48 óra, de egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén legalább 40 óra, amely a munkáltató és a szakszervezetek között létrejött kollektív szerződés szerint 42 órává válik) szóló szakaszon belül nincs a napi pihenőidőre vagy annak időtartamára történő hivatkozás.

44. Azon álláspont mellett, amely szerint a heti pihenőidőhöz való jog nem alakítható ki akként, hogy abba beleolvad a napi pihenőidőhöz való jog, több, lényegében a szó szerinti és rendszertani értelmezés szempontjaihoz, valamint a napi és heti pihenőidő uniós jogi fogalmának önálló jellegéhez kapcsolódó érv szól.

45. Az állandó ítélkezési gyakorlat [15] értelmében valamely uniós jogi rendelkezés értelmezésekor nemcsak annak szövegét, hanem kontextusát, és annak a szabályozásnak a célkitűzéseit is figyelembe kell venni, amelynek a részét képezi.

46. A szövegből kiindulva, maga a 2003/88 irányelv 5. cikke írja elő, hogy a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót „hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, *továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg*” [16]. Mindazonáltal e cikk nem pontosítja, hogy e minimális pihenőidőre mikor kell sort keríteni, a választást a tagállamok mérlegelésére bízva. Ezt az értelmezést alátámasztják a különböző – német, angol és portugál – nyelvi változatok is, amelyek előírják, hogy a megszakítás nélküli minimális pihenőidőt „hétnaponként” kell kiadni. Az említett cikk többi változata a francia nyelvi változathoz közelít, amely előírja, hogy a heti pihenőidőt minden hétnapos időszak „alatt” kell kiadni. [17]

[15] Lásd ebben az értelemben: 2022. május 12-i Luso Temp ítélet (C-426/20, EU:C:2022:373, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[16] Kiemelés tőlem.

[17] Lásd: 2017. november 9-i Maio Marques da Rosa ítélet (C-306/16, EU:C:2017:844, 40. és 41. pont).

47. Ezt az álláspontot támasztja alá a 2003/88 irányelv egyéb rendelkezéseinek rendszertani elemzése is, és úgy tűnik, ez az álláspont összhangban áll ezen irányelv fent ismertetett célkitűzéseivel. Különösen az említett irányelv (1), (4), (7) és (8) preambulumbekezdéséből, valamint 1. cikkéből kitűnik, hogy ezen irányelv célja minimumkövetelmények megállapítása a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása tekintetében a munkaidő megszervezésére vonatkozó nemzeti szabályok közelítése révén. Ez egyértelművé teszi az irányelv hatályát és jelentőségét az uniós szociális jog rendszerén belül. Ennélfogva ellentmondásos lenne a napi pihenőidőhöz való jog olyan kialakítása, hogy az beleolvadjon a heti pihenőidőhöz való jogba, mivel ez ellentétes lenne a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére irányuló céllal. Ezt a 2003/88 irányelv 15. cikke is megerősíti, amelynek értelmében a tagállamok jogosultak arra, 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*.

48. Ennélfogva a kérdést előterjesztő bíróság kérdéseinek megválaszolása érdekében a 2003/88 irányelvet a valamennyi munkavállalót „megillető, maximális munkaidejének korlátozására és napi, valamint heti pihenőidőre vonatkozó alapvető jog fontosságát szem előtt tartva” kell értelmezni. [18]

49. Amint azt a munkavállaló [19] és a Bizottság [20] is állítja, és amint az az érintett rendelkezéseknek a fent említett értelmezési szempontok alapján történő értelmezéséből következik, a „napi pihenőidő” és „heti pihenőidő” fogalmak az uniós jog önálló fogalmai, ennélfogva azokat a 2003/88 irányelv rendszerét és célját érintő objektív jellemzők szerint kell meghatározni. A napi pihenőidő és a heti pihenőidő ugyanis különböző célokat követ, következésképpen azok önálló jogcímen illetik meg a munkavállalókat.

50. A napi pihenőidő célja annak lehetővé tétele, hogy a munkavállalók 24 órás időszakon át néhány – legalább 11 – órát pihenjenek. Konkrétabban, a Bíróság már kimondta, hogy a pihenőidőnek megszakítás nélkülinek kell lennie, és annak közvetlenül a munkaidőt kell követnie. [21]

51. Ezzel szemben a heti pihenőidő funkciója az, hogy lehetővé tegye a munkavállaló egy hétnapos referencia-időszakon belüli – legalább 24 órás – pihenését, a „referencia-időszak” kifejezést olyan határidőként értve, amelyen belül a minimális pihenőidőt ki kell adni. [22]

52. A fent kifejtett fogalmak szó szerinti és rendszertani értelmezését követve, valamint annak érdekében, hogy a 2003/88 irányelv által a munkavállalók számára biztosított jogok hatékony érvényesülése teljes mértékben biztosítva legyen az előző pontban felidézett elvek alapján, úgy vélem, hogy magából az irányelvből következik a tagállamok azon kötelezettsége, hogy biztosítsák a 2003/88 irányelvben előírt minimumkövetelmények tiszteletben tartását. [23]

[18] 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 33. pont).

[19] Az alapeljárás felperesének észrevételei, 3. oldal, negyedik bekezdés.

[20] A Bizottság észrevételei, 46. pont.

[21] 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437, 95. pont).

[22] 2017. november 9-i Maio Marques da Rosa ítélet (C-306/16, EU:C:2017:844, 42. pont).

[23] Lásd: 2019. április 11-i Syndicat des cadres de la sécurité intérieure ítélet, (C-254/18, EU:C:2019:318, 33. pont).

53. Tehát – a munkáltató állításával ellentétben – a napi pihenőidő nem képezheti részét a heti pihenőidőnek, és azt nem is lehet a heti pihenőidőbe beleszámítani. [24]

54. A munkáltató által képviselt álláspont ugyanis az, hogy tekintettel a napi pihenőidő céljára, vagyis arra, hogy lehetővé tegye a munkavállaló számára a két munkavégzés közötti regenerálódást, e pihenőidő csak akkor adható ki, ha az adott munkavégzést követően 24 órás időtartamon belül újabb munkavégzés elrendelésére kerül sor.

55. Állításainak alátámasztására a munkáltató [25] a Bizottságnak „[a 2003/88/EK irányelvről] szóló értelmező közleményére” [26] hivatkozik, azt állítva, hogy e dokumentumból kitűnik, hogy az irányelv 5. cikkét úgy kell értelmezni, mint amely a heti és napi pihenőidő bármiféle megkülönböztetése nélkül mindössze 35 órás megszakítás nélküli pihenőidőt ír elő hétnapos időszak alatt, a napi pihenőidő tehát e referencia-időszak részét képezi. Következésképpen a 48 órás heti pihenőidőt a napi pihenőidőre való bármiféle utalás nélkül előíró magyar szabályozás megfelel az irányelvnek.

56. Véleményem szerint ezen, a hivatkozott dokumentumok tartalmának téves értelmezésén alapuló elmélet elfogadása egyet jelentene az irányelv 5. cikke rendelkezéseinek figyelmen kívül hagyásával, amely cikk értelmében a napi pihenőidő *hozzáadódik* a heti pihenőidőhöz. Úgy vélem ugyanis, hogy a fent hivatkozott dokumentumokon belül a Bizottság egyszerűen egy matematikai műveletet végzett el (a 11 órás minimális napi pihenőidő és a 24 órás heti pihenőidő összeadását), amelyből egyáltalán nem vonható le az a következtetés, hogy a napi pihenőidőhöz való jogot nem kell biztosítani, ha a heti pihenőidő az irányelvben megjelöltnél kedvezőbb.

57. E tekintetben emlékeztetek arra, hogy az irányelv rendelkezései minimális és nem maximális követelményeket írnak elő. Az irányelv 15. cikke ugyanis felhatalmazza a tagállamokat arra, hogy olyan rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek, vagy arra, hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek az említett védelem szempontjából kedvezőbbek.

58. A tagállamok hosszabb pihenőidőt is előírhatnak, *feltéve hogy az irányelvben előírt minimumkövetelményeket betartják*. Tehát a gyakorlatban a tagállamok 11 órát meghaladó összefüggő napi pihenőidőt, valamint hétnapos időszakonként 24 órát meghaladó heti pihenőidőt is előírhatnak, ez azonban nem vonja maga után a napi pihenőidőhöz való jog biztosítása elmaradásának jogszerűségét, amennyiben a heti pihenőidő kedvezőbb, mint az európai uniós szabályozás.

59. Mindazonáltal a jelen ügyben a nemzeti bíróság feladata annak értékelése, hogy a magyar szabályozás összeegyeztethető-e az uniós joggal, mivel – amint azt a Bizottság állítja [27] – a tagállamok által esetlegesen előírt kiegészítő jogok nem tartoznak az irányelv, és így az uniós jog hatálya alá, mivel azok az állami hatáskörök gyakorlása körébe, [28] és következésképpen a nemzeti bíróság hatáskörébe tartoznak.

[24] Az alapeljárás alperesének észrevételei, 23. pont.

[25] Az alapeljárás alperesének észrevételei, 30–32. pont.

[26] A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvről szóló, bizottsági értelmező közlemény (HL 2017. C 165., 1. o.).

[27] A Bizottság észrevételei, 51. pont.

[28] Lásd: 2019. november 19-i TSN és AKT ítélet (C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981, 34. és 35. pont).

2. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdésről

60. Negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy a 2003/88 irányelv 3. cikkét a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összhangban úgy kell-e értelmezni, hogy a 24 órás időszakon belül kiadandó minimális napi pihenőidőre akkor is jogosult a munkavállaló, ha a következő 24 órás periódusban bármely okból nincs számára beosztva munkaidő.

61. A kérdést előterjesztő bíróság kérelmének alapja az a tény, hogy a munkáltató általában nem adta ki a munkavállalónak a napi pihenőidőt, ha nem írtak elő azt követő, újabb munkavégzési időszakot. Ezt a munkáltató azzal indokolta, hogy szerinte a napi pihenőidő valódi célja éppen az, hogy lehetővé tegye a két munkavégzés közötti regenerálódást, tehát ha az azt követő órákra nem volt munkaidő tervezve, a napi pihenőidő kiadásának semmilyen oka nem volt.

62. E tekintetben a Bíróság már megállapította, hogy „[a] munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében általános szabályként *a munkaidő és a pihenőidő folyamatos váltakozását kell előírni*.[29] Valójában ahhoz, hogy a munkavállaló ténylegesen kipihenhesse magát, az szükséges, hogy *meghatározott, nemcsak összefüggő, de a munkával töltött időt közvetlenül követő időszakra eltávolodhasson munkakörnyezetétől*, hogy így kikapcsolódjon, és a tevékenységével együtt járó fáradtságot kipihenje”.[30] Következésképpen a pihenőidő kiadása szempontjából annak a körülménynek van relevanciája, hogy ezt megelőzte-e munkavégzés, és egyáltalán semmi relevanciája nincs annak, hogy milyen tevékenységre kerül sor az említett pihenőidőt követően.

63. E körülmények között, a Bizottsághoz[31] és a munkavállalóhoz[32] hasonlóan úgy vélem, hogy a kérdés 2003/88 irányelvvel és Chartával összeegyeztethető értelmezésének biztosítása érdekében azt a következtetést kell levonni, hogy a 24 órás időszakon belül kiadandó napi pihenőidőre akkor is jogosult a munkavállaló, ha a következő 24 órás periódusban bármely okból nincs számára beosztva munkaidő.

3. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett ötödik kérdés

64. Ötödik kérdésével, amelynek elfogadhatóságával kapcsolatban már kifejtettem kételyeimet, a kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi a Bíróságtól, hogy a 2003/88 irányelv 3. és 5. cikkét a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összhangban úgy kell-e értelmezni, hogy a napi pihenőidőt a heti pihenőidőt megelőzően kell kiadni.

65. E kérdés megválaszolása érdekében először is meg kell jegyeznem, hogy az említett rendelkezések szövegalapú elemzése nem tűnik meghatározónak. Ugyanis az irányelvnek sem a 3. cikke, sem az 5. cikke nem szolgál hasznos elemekkel, mivel azon kötelezettségen túl, hogy 24 órás időszakon belül legalább 11 órás egybefüggő napi pihenőidőt, hétnapos időszakon belül pedig 24 órás egybefüggő heti pihenőidőt kell biztosítani, nem írnak elő további feltételeket azok kiadása tekintetében.

[29] Kiemelés tőlem.

[30] 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437, 95. pont).

[31] A Bizottság észrevételei, 56–59. pont.

[32] Az alapeljárás felperesének észrevételei, 5. és 6. o.

66. Noha az említett rendelkezések szövege nem szolgál segítségül, a 2003/88 irányelven belül megtalálható néhány olyan elem, amely hasznosnak bizonyulhat a kérdést előterjesztő bíróság kérdésének megválaszolásához. Különösen az irányelv (15) preambulumbekezdésére utalok, amely széles mozgásteret biztosít a tagállamoknak a rendelkezések alkalmazása terén, feltéve hogy biztosított a munkavállalók biztonságának és egészségének tiszteletben tartása. Az irányelv által a tagállamoknak biztosított autonómia ugyanis a Bíróságot annak – a Maio Marquez da Rosa ítéletben [33] való – megállapítására vezette, hogy a heti pihenőidő minden egyes hétnapos időszak során bármikor kiadható.

67. Mivel az irányelv nem tartalmaz e tekintetben külön információt, e megfontolások átültethetők a napi pihenőidőre is, azzal a következménnyel, hogy a minimális napi pihenőidő tiszteletben tartásának biztosítása mellett a tagállamok továbbra is szabadon határozhatják meg annak konkrét módjait.

68. Ennélfogva egyetértek a Bizottsággal [34] abban, hogy az adott 24 órás időszak kezdetén, közepén vagy végén is kiadható a napi pihenőidő, mint ahogy kiadható a heti pihenőidő előtt vagy után is.

69. Mivel lényegében két különböző és önálló intézményről van szó, amelyek különböző célokat szolgálnak, nincs olyan elvi vagy funkcionális ok, amely ebben az értelemben korlátozná a tagállamok autonómiáját, mivel azok kizárólag az irányelv egészén átívelő minimumszabályok, valamint a munkavállalók biztonsága és egészsége elvének tiszteletben tartására kötelesek.

70. Következésképpen a 2003/88 irányelv rendeltetése, valamint a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló célja, az európai szociális jogon belüli elhelyezkedése, valamint a pihenéshez való alapvető jog természete annak két összetevőjével, a napi és heti pihenőidővel, az olyan állami szabályozás jogszerűsége mellett szól, amely az irányelvben előírtakat meghaladó pihenőidőket tartalmazó „heti pihenőidőt” ír elő. Mindennek feltétele ugyanakkor az, hogy a nemzeti szabályozás önálló és elkülönülő jogokként biztosítsa a napi és heti pihenőidőket, másodszor pedig tiszteletben tartsa az európai uniós szabályozásban a pihenőidő tekintetében előírt minimumszabályokat.

4. A kérdést előterjesztő bíróságot illető következményekről

71. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az EUMSZ 267. cikk által létrehozott együttműködési rendszer a tagállami bíróságok és a Bíróság feladatainak egyértelmű szétválasztásán alapul. A ténybeli ügy felvázolása és a nemzeti szabályozás értelmezése a tagállami bíróságok feladata.

72. Ugyanakkor a Bíróság hatáskörrel rendelkezik arra, hogy tájékoztassa a nemzeti bíróságot minden uniós jogi értelmezési szempontról, valamint hogy e bíróságnak olyan útmutatást adjon az alapeljárás ügyiratai, illetve az elé terjesztett írásbeli vagy szóbeli észrevételek alapján, amely lehetővé teszi számára az ügy eldöntését. [35]

[33] 2017. november 9-i Maio Marquez da Rosa ítélet (C-306/16, EU:C:2017:844, 44. pont).

[34] A Bizottság észrevételei, 60–64. pont.

[35] A Bíróság elnökének 2015. január 28-i Gimnasio Deportivo San Andrés végzése, (C-688/13, EU:C:2015:46, 30–32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd a közelmúltból például: 2019. október 3-i Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale ítélet (C-632/18, EU:C:2019:833, 48. és 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

73. Amint azt fentebb bemutattam, a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a „heti pihenőidő” fogalmát úgy kell-e értelmezni, hogy a megszakítás nélküli 24 órás minimális pihenőidő után még ki kell adni a 11 órás napi pihenőidőt, vagy úgy, hogy a 24 órás és a 11 órás időszak összeadódik, és ennek alapján a munkavállaló legalább 35 órás heti pihenőidőre jogosult. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság jelzi, hogy a magyar szabályozás az Mt. 106. §-ába bevezeti a „heti pihenőidő” 48 órában – tehát a 2003/88 irányelvben előírt legalább 24 órás időtartamot meghaladóan – meghatározott fogalmát, amely nem tartalmaz semmilyen utalást a napi pihenőidőre és annak időtartamára.

74. A Bíróságnak nem feladata a nemzeti jog érdemi vizsgálata: az állandó ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis a Bíróság kizárólag az uniós jogszabály értelmezésére vagy érvényességére vonatkozóan határozhat azon tényállás alapján, amelyet számára a nemzeti bíróság megjelöl, és kizárólag a nemzeti bíróság feladata a nemzeti jogszabályok értelmezése. [36]

75. Ezenkívül emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében a nemzeti bíróságok feladata, hogy, amennyire lehetséges, a nemzeti jogot az uniós jog fényében értelmezzék. [37]

76. Az uniós joggal összhangban álló értelmezés elve arra kötelezi a nemzeti hatóságokat, hogy hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a nemzeti jog egészét figyelembe véve és a nemzeti jogban elismert értelmezési módszereket alkalmazva biztosítsák az uniós jog teljes érvényesülését, valamint hogy annak céljával összhangban álló eredményre jussanak.

77. Ezen elvnek azonban vannak bizonyos korlátai. Konkrétan általános jogelvek korlátozzák a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, hogy a belső jog releváns szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor figyelembe vegye az uniós jog tartalmát, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául.

78. Ezenkívül, amint azt korábban már kiemeltem, a Bíróság nem helyettesítheti a nemzeti bíróság által a nemzeti jog oly módon történő értelmezésének lehetőségére vonatkozóan elvégzett értékelést, hogy az megfeleljen az uniós jog által előírtaknak.

79. Ezen elvek alapján a nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy Magyarországon garantált-e a munkavállalók számára a 2003/88 irányelv által előírt minimumkövetelményeknek megfelelő heti pihenőidő. Ebben az esetben a bíróság megállapíthatja, hogy a nemzeti szabályozás és/vagy az alkalmazandó kollektív szerződés megfelel az uniós jognak, amennyiben, noha egyetlen, az irányelv által előírt 35 órát meghaladó „heti pihenőidőt” (11 óra napi pihenőidő és 24 óra heti pihenőidő) ír elő, mindazonáltal tiszteletben tartja a napi pihenőidőhöz való jogot, mint önálló és a heti pihenőidőtől független intézményt, amelyet az irányelv által előírt minimum 11 órával megegyező vagy azt meghaladó mértékben biztosít.

80. Az ügyiratok tanulmányozása alapján annak megjegyzésére szorítkozom, hogy a magyar szabályozásból (az Mt. 104., 105. és 106. §-a) úgy tűnik, az következik, hogy a napi pihenőidőhöz való jog és a heti pihenőidőhöz való jog önálló jogok, és hogy összességében a nemzeti jogszabály

[36] Lásd különösen: 2021. június 10-i Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) ítélet (C-303/20, EU:C:2021:479, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[37] Lásd: 2016. április 19-i DI ítélet (C-441/14, EU:C:2016:278, 32. pont); 2020. október 14-i KG (Munkaerő-kölcsönzés keretében történő, egymást követő kikölcsönzések) ítélet (C-681/18, EU:C:2020:823, 66. pont) és 2020. október 14-i Rayonna prokuratura Lom ítélet (C-467/18, EU:C:2019:765, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

és az alkalmazandó kollektív szerződés az alapeljárásban szereplő munkavállaló számára az európai uniós jogalkotó által meghatározott minimumszabályokhoz képest kedvezőbb bánásmódot biztosít.

IV. Végkövetkeztetés

81. A fenti megfontolások összességére tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság a Miskolci Törvényszék (Magyarország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket a következőképpen válaszolja meg:

„A 2003/88 irányelv 3. és 5. cikkét a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összhangban úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy kollektív szerződés, amely a munkavállalók számára a 2003/88 irányelv által minimumként előírtnál hosszabb heti pihenőidőt biztosít. A 2003/88 irányelv által előírtnál kedvezőbb heti pihenőidőnek a nemzeti jogban való esetleges előírása nem zárja ki a munkáltató azon kötelezettségét, hogy kiadja legalább az irányelv által minimumként előírt napi pihenőidőt. A napi pihenőidőt ugyanis önálló jognak kell tekinteni, amely nem tartozhat a heti pihenőidő fogalmába.

A 2003/88 irányelv 3. cikkét a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összhangban úgy kell értelmezni, hogy a munkavállaló 24 órás időszakon belül jogosult a minimális napi pihenőidőhöz, függetlenül a következő 24 órán belüli munkaidő-beosztásától.

A tagállamok továbbra is szabadon meghatározhatják a napi pihenőidő kiadásának időpontját, amelyre sor kerülhet egy adott 24 órás időszak kezdetén, közepén vagy végén, vagy akár a heti pihenőidő előtt vagy után is, feltéve hogy tiszteletben tartják a munkavállaló biztonságának és egészségének védelmére vonatkozó alapelvet”.