

JOGTUDOMÁNYI KÖZLÖNY

ALAPÍTVÁ 1866.

A Magyar Tudományos Akadémia Állam- és Jogtudományi Bizottságának folyóirata

TARTALOM

Tanulmány

BADÓ ATTILA:

A bírák fegyelmi felelősségre vonása és eltávolítása. Magyar reform a nemzetközi
gyakorlat tükrében 425

BÁRD PETRA:

Jogállamiság és európai büntetőpolitika..... 435

SIPKA PÉTER – ZACCARIA MÁRTON LEÓ:

Dolgozik és pihen? A munkaidő fogalmának bővítése az Európai Unió Bíróságának
újabb ítélete nyomán, tekintettel a magyar joggyakorlatra..... 449

MOLNÁR ERZSÉBET:

A vállalkozáson belüli előnymozzási eljárás interdiszciplináris kontextusban 458

Szemle

BAKONYI MÁRIA:

A kínzás gyökerei és tilalmának aktualitása..... 469

Jogirodalom, jogélet

SZMODIS JENŐ:

Carl Schmittől egy új monográfia ürügyén..... 477



Dolgozik és pihen? A munkaidő fogalmának bővítése az Európai Unió Bíróságának újabb ítélete nyomán, tekintettel a magyar joggyakorlatra*

✎ Sipka Péter tanársegéd, Debreceni Egyetem – Zaccaria Márton Leó tanársegéd, Debreceni Egyetem (Debrecen)

A munkaidő az Európai Unió jogában objektív, uniós jogi fogalomként jelenik meg, amely irányelvi szinten definiált keretek között értelmezendő. Ezt a fogalmat – amely a munkavégzési kötelezettség teljesítése mellett a munkavállalót terhelő rendelkezésre állásra is kiterjed – az Európai Unió Bírósága időről időre interpretálja ítéleteiben, ezáltal olyan újabb fejlemények mutathatók ki a munkaidő uniós jogi koncepciója kapcsán, amelyekkel számolni kell a tagállami jogalkotásban és joggyakorlatban is. A C-266/14. számú ítélet explicit módon kimondja, hogy a munkaidő részét képezi a munkavállaló által utazással töltött idő abban az esetben, ha a munkavállaló nem rendelkezik állandó munkavégzési hellyel, és tényleges munkatevékenységét nem tudja rendszeres napi utazás nélkül teljesíteni. Ilyen módon további kérdéseket vet fel a fogalmi bővítés az európai bírósági gyakorlatban már kikristályosodott aspektusokkal való koherencia kapcsán, e mellett pedig a „munkaidő” és „pihenőidő” irányelvi elhatárolásához is újabb megfontolások fogalmazhatók meg. Mindezen új szempontok hatással lehetnek a magyar munkajogi helyzetre is, így ez utóbbiak is vizsgálatra kerülnek.

Bevezető gondolatok

A munkaidő helyes és pontos meghatározása a munkajogi szabályozás egyik *leglényegesebb* feladata, mivel ez jelenti a felek közötti teljesítés egyik alapvető referenciapontját. Ebből következik, hogy a jogalkotónak olyan fogalmat kell alkotnia, amely a munka világának szereplői számára egyértelmű eligazítást ad arra nézve, hogy egy adott tevékenység munkaidőnek minősül-e, mert ez képezi a felek közötti elszámolás alapját. Ebből adódóan a munkaidő egy látszólag egzak, azonban szükségszerűen flexibilis fogalom is egyben, mind a magyar jogban, mind pedig az Európai Unió jogában.¹ A munkaidő definíciós magjának álláspontunk

szerint a legfontosabb garanciákra kell szorítkoznia, mivel a munkaidő-beosztás legalapvetőbb szabályain kívül valójában a munkáltató gazdasági és szervezeti szükségletein, valamint a felek – célszerűen a szociális partnerek – megegyezésén múlik akár annak mértéke, de beosztása, elszámolása mindenképpen.² A legalapvetőbb korlátok már-már evidenciaszámba mennek – lásd a napi vagy heti maximális munkaidőt, vagy a pihenőidő kiadásának munkáltatói kötelezettségét³ –, azonban úgy tűnik, hogy több tényező is indokolja ezen „közhelyek” átgondolását, újragondolását, pontosítását. Egyik oldalról a gyakorlat azt mutatja, hogy egy tevékenység munkaidőnek minősítése gyakran jelent nehézséget a feleknek,⁴ másik oldalról pedig

* A tanulmány a K117009, „Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között” című kutatás keretében készült, Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal – NKFIH, szerződés nyilvántartási száma: K 117009. (Szerk.)

1. Prugberger Tamás – Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Budapest, CompLex Kiadó, 2014, 217–218.
2. John D. R. Craig – S. Michael Lynk (szerk.): Globalization And The Future Of Labour Law. Cambridge, Cambridge University Press, 2006, 174.
3. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 92. § és 103–106. §-a.
4. Lásd például: Mfv.10.356/2008/11., Mfv.11108/2009/7., Mfv.10.615/2011/4. és Mfv.10.851/2012/4. számú kúriai ítéletek.

napjaink munkaerőpiacának egyik legalapvetőbb elvárása a munkáltatókkal szemben a rugalmas, dinamikus foglalkoztatási struktúra kialakítása és fejlesztése, amelyben komoly szerepet játszik a munkaidő és annak beosztása, akár úgy, mint flexibilis munkaviszonyok alapja,⁵ akár, mint klasszikus értelemben vett foglalkoztatáspolitikai eszköz. Végeredményben a nemzetközi munkajogi előírások is ezen alapvető elvárásokat és tendenciákat tükrözik.⁶

Továbbmenve azt is látni kell, hogy a munkaidő mértékére és számítására vonatkozó garanciális előírások a legfontosabb munkavállalói érdekek közé sorolandók,⁷ vagyis a munkavállalókat alapjogi szinten megillető⁸ jogok katalógusában előkelő helyen szerepel ez az esetkör az igazságos munkafeltételek kialakítása körében, illetőleg a munkavállalók munkahelyi egészségvédelmét és munkahelyi biztonságát is nagymértékben érinti ez a probléma.⁹ Mindenesetre megállapítható, hogy a munkavállalók érdekeit a stabil, kiszámítható szabályok szolgálják leginkább, hiszen a munkáltató általában véve egyébként is széleskörű jogosultságokkal bír a munkaidő tekintetében.¹⁰ Természetesen ezek az érdekek – akár a kérdés anyagi vonatát is tekintve – az esetek kisebb részében esnek egybe a munkáltatói érdekekkel, azonban a törvényi garanciák és a felek szabad megállapodásának lehetősége végeredményben mindkét fél érdekeit szolgálhatja.¹¹

Mindazonáltal az előző bekezdésben felvetett stabilitás és kiszámíthatóság csak a munkavállalók bizonyos csoportjait érinti közvetlenül és ténylegesen,¹² hiszen az egyenlőtlen, rugalmas munkaidő-beosztásban dolgozó munkavállalók, vagy éppen azok, akik rendszeresen túlmunkára kötelesek, nem biztos, hogy kellően stabilnak érzik helyzetüket, ami persze az adott munkajogviszony természetéből adódik. Jelen tanulmány tárgyát éppen egy más szempontból, de szintén különleges helyzetben lévő munkavállalói csoport, konkrétan az állandó munkavégzési hellyel nem rendelkezők munkaidő-számítási szabályainak új fejleményei és alapvető sajátosságai képezik, ugyanis azon munkavállalók, akiknek tényleges munkavégzési helyük eltér a beosztás szerinti munkahelytől, és ebből adódóan rendszeres, napi szintű, munkaidőben teljesített

utazással tudják csak ellátni munkaköri feladataikat, egyértelműen speciális helyzetben vannak a munkaidőben történő utazások tekintetében.

A következő néhány oldalban megkísérlünk néhány gondolatot hozzáadni a munkaidő irányelvi és magyar munkajogi fogalmához is. Figyelembe vesszük az Európai Unió Bíróságának egy aktuális ítéletét¹³, amely kimondta, hogy a 2003/88/EK irányelv 2. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy amikor a munkavállalók nem rendelkeznek állandó, vagy szokásos munkavégzési hellyel, „munkaidőnek” minősül az utazási idő, amelyet e munkavállalók a lakóhelyük, valamint a munkáltatójuk által kijelölt első és utolsó ügyfél közötti mindennapos utazással töltenek.

Az ítélet segítségével röviden felidézzük az irányadó esetjogot, egyúttal kitérünk a fogalmi bővülés jelentőségére, valamint a magyar munkajogi gyakorlatban megjelenő hasonló problémák lehetséges megoldására is.

II.

A C-266/14. számú ítélet áttekintése

Előzetesen elmondható, hogy az európai bírósági gyakorlatban – de markáns módon a magyarban – sem merült fel eddig az itt tárgyalandó kérdés, ugyanakkor a Bíróság ítélete kifejezetten hozzáad a munkaidő 2003/88/EK irányelv szerinti fogalmához, jöllehet az itt tárgyalt kérdések – így például munkavégzés és rendelkezésre állás hatóköre, munkaidő és pihenőidő viszonya, a munkaidő beosztása – már több alkalommal megjelentek a Bíróság gyakorlatában. Ebből adódóan akár az ítéletekben eddig kifejtettek egyenes folytatásának is tekinthető ez a döntés még akkor is, ha a változó munkahelyen dolgozó utazó munkavállalókat érintő jogi problémák valóban speciálisak. Az esetben felmerült kérdések elsődlegesen a munkaidő irányelv szerinti fogalmát hivatottak tisztázni a változó munkahelyre beosztott utazó munkavállalók esetében.

A tényállás szerint a munkáltató (Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA) egy több tartományban is működő cég, amely biztonsági rendszerek

5. Arturo Bronstein: International and Comparative Labour Law: Current Challenges. Genf, International Labour Organization, 2009, 12.
6. Silvana Sciarra: National and European Public Policy: the Goals of Labour Law. In: Guy Davidov – Brian Langille (szerk.): Boundaries and Frontiers of Labour Law. Portland – Oregon, Hart Publishing, 2006, 251.
7. Kiss György, Munkajog. Budapest, Osiris Kiadó, 2005, 155–156.
8. Ezt tükrözi az Európai Unió Alapjogi Kartájának 31. cikke és az Alaptörvény XVII. cikk (3) és (4) bekezdése.
9. Az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i 2003/88/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól preambulum 2., 4., 1. cikk (1) bekezdés, 6. cikk, 12. cikk, 13. cikk.
10. Radnay József: A munkaidő megszervezésére vonatkozó közösségi jogi szabályok alkalmazása a magyar munkajogban. Pécsi Munkajogi Közlemények. 2010. 1. sz. 83.
11. Prugberger Tamás: Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel. Miskolc, Novotni Kiadó, 2013, 127.
12. Ugyanakkor a közszolgálatban foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyában alapvető elvárásnak számít ez a fajta stabilitás. Lásd a gálai tisztviselőkről szóló törvény magyarázata. «http://magyarprogram.kormany.hu/download/2/51/90000/01_20120331_A_Kttv_magyarazata_AROP225_online.pdf» (2016.03.23.), 2012, 189–206.
13. C-266/14. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.

üzembe helyezésével és karbantartásával foglalkozik. 2011-ig munkavállalói állandó munkavégzési helyen dolgoztak, ugyanis számos vidéki irodával rendelkező munkáltató,¹⁴ így a munkavállalók az egyes munkavégzési helyet.¹⁵ E rendszer azonban finansziális és munkaszervezési okok miatt 2011-ben megváltozott, és valamennyi munkavállalót a madridi központhoz osztották be, a regionális irodákat felszámolták. A munkavállalók a továbbiakban már nem élvezhették a regionalitás kényelmét, hiszen a tényleges munkavégzési helyek az adott tartományon belül bárhová, de akár egy messzebb eső tartományba is átkerülhettek. A munkavállalóknak ezen távolságokat napi szintű autós utazással kellett áthidalniuk.¹⁶

A munkáltató következetes gyakorlata szerint a munkavállalók által szolgálati gépjárművel megtett azon utak, amelyek a munkavállalók lakhelyére és az első, valamint az utolsó ügyfélhez történő kiszállással teltek, nem munkaidőnek, hanem pihenőidőnek minősültek, így az elszámolásra és díjazásra sem kerültek ezek vonatkozásában. A munkáltató ugyanis úgy tekintett ezekre az időtartamokra, mint amelyekben a munkavállalók nem végeztek munkát, ergo pihentek, mivel az ő munkaköri feladataik nem az adott távolság megtételét, hanem az adott, a munkáltató általi helyen és időben meghatározott munkavégzést foglalták magukban; következésképpen ezeket az időtartamokat a munkáltató egyfajta speciális szabadidőnek tekintette.

A rendszer összességében egyszerű volt: a munkavállalók szolgálati gépjárművel minden nap saját lakóhelyükről indultak az első kiszállási helyre, majd oda is tértek vissza a nap végén, miután valamennyi címen végeztek.¹⁷ Az első időpont és hely mindig ismert volt, mert az aznapi helyeket és időpontokat a munkáltató előző nap hozta a munkavállalók tudomására egy telefonos alkalmazás segítségével, amelyet az általa átadott szolgálati mobiltelefonon kaptak meg a munkavállalók. Azonban a munkavégzést lezáró időpont szinte soha nem volt ismert a dolgozók előtt, mivel – kihasználva az elektronikai eszközök nyújtotta lehetőségeket – a munkáltató szabadon változtathatta a címek mennyi-

ségét, sorrendjét napközben, akár el is vehetett ezekből, hozzá is adhatott ezekhez.¹⁸ A telefon és egy másik alkalmazás segítségével a munkavállalók az elvégzett feladatokról beszámolási kötelezettséggel tartoztak a munkáltatónak a feladat elvégzése után. A munkáltató állítása szerint a címtől címig történő utazás időtartama alatt a munkavállalóknak nem kellett elérhetőnek lenniük, akár ki is kapcsolhatták telefonjaikat.¹⁹

A munkáltató tehát a napi munkaidő számításánál teljes mértékben kihagyta a lakóhely és az ügyfelek közötti utazás időtartamát,²⁰ azon az alapon, hogy az utazás időtartama alatt nem történik tényleges munkavégzés, következésképpen az pihenőidőnek minősül. A munkavállalók helyzetével kapcsolatosan azt is megállapította az előterjesztő bíróság,²¹ hogy a tartományokon belül a tényleges munkavégzési helyek a lehető legváltozatosabbak voltak, ebből adódóan az utazási távolságok akár a napi 100 km-t, forgalomtól függően pedig a 2-3 órányi időtartamot is elérhették.²² A munkavállalók által megteendő távolságot tovább növelte az is, hogy a munkavállalóknak legalább hetente egyszer a lakóhelyükhöz közeli szállítási logisztikai ügynökséghez is be kellett térniük a munkavégzéshez szükséges anyagok, berendezések felvétele céljából.²³

Jelentősége van az ügyben annak is, hogy 2011 előtt a munkáltató eltérően, a munkavállalók számára kedvezőbben számította a munkaidőt, ugyanis teljes egészében munkaidőnek tekintette a vidéki irodákba történő megérkezéstől az oda szolgálati autóval történő visszaérkezés időpontjáig terjedő időtartamot.²⁴ Vagyis véleményünk szerint a munkáltató a munkaidő számítására eltérő elvet kívánt alkalmazni az alapján, hogy az adott napon mi a munkavállalók kiindulási és visszaérkezési helye, méghozzá azért, mert időközben célszerűségi okból a munkavállalók lakóhelyéhez közelebb eső vidéki irodákat kiiktatta ebből a munkaszervezetből.

Az eset tényállása alapján tehát tisztán kivehető a jogi probléma az ügyben, és az is jól látható, hogy a munkáltató által alkalmazott munkaidő-számítási eljárás súlyosan károsította a munkavállalók érdekeit, elég csak az utazással járó folyamatos koncentrációra, fáradtságra, de magára az elvesztett, „kihasználatlan” időre is

14. Az ítélet 8. és 9. pontja.

15. Itt szükséges megjegyezni, hogy a 2011 előtti munkahelyek sem voltak teljes mértékben állandók, mert a munkavégzés végeredményben nem az irodákban történt, de mivel az irodákat földrajzilag éppen úgy helyezték el, hogy az irodákhoz „körzetek” tartoztak, ezért egyértelmű, hogy korábban a változó-állandó munkavégzési hely problematikája fel sem merült. Ezzel kapcsolatosan lásd: Kun Attila: A munkavégzés helye és a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzendő munka esetei – elhatárolási kérdések I. rész. Munkaügyi Szemle. 2006. 4. sz. 52–54. és Kun Attila: A munkavégzés helye és a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzendő munka esetei – elhatárolási kérdések II. rész. Munkaügyi Szemle. 2006. 5. sz. 45–48.

16. Az ítélet 9., 10. és 11. pontja.

17. Az ítélet 11. pontja.

18. Az ítélet 14. pontja.

19. A munkáltató eme utóbbi érveléssel próbálta azt igazolni, hogy az utazási időben a munkavállalókat nem terhelte rendelkezésre állási kötelezettség.

20. Az ítélet 15. pontja.

21. Audiencia Nacional.

22. Az ítélet 12. pontja.

23. Az ítélet 13. pontja.

24. Az ítélet 16. pontja.

gondolni, nem is beszélve a munkaidő kapcsán korábban már említett stabilitás teljes hiányáról.

III.

Pihenés-e az utazás, avagy a munkaidő irányelvi fogalmának értelmezése

Az eljáró bíróság általi felvetés egyszerűnek tűnhet: a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló körülmények között, amikor a munkavállalók nem rendelkeznek állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel, az e rendelkezés értelmében vett „munkaidőnek” minősül-e munkavállalóknak a lakóhely és az ügyfelek közötti utazással töltött ideje.²⁵ A feltett kérdésre a Bíróság igenlő választ adott, azaz munkaidőnek minősítette a szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalók esetében a lakóhely és az ügyfelek közötti utazással töltött időt.

Az eset jelentősége abban áll, hogy a Bíróság magának a végkövetkeztetésnek a kimondásával alakítja, pontosabban érdemben tagítja a munkaidő fogalmát. Az utazó munkavállalók esetében az utazási idő teljes egészében munkaidővé minősítése fontos lépés az irányelv céljainak²⁶ megvalósítása érdekében, hiszen az utazó munkavállalók jelenléte – és általában a változó munkavégzési hely alkalmazása²⁷ – egyáltalán nem egyedi jelenség, így a Bíróság egy létező, kisebb részben elméleti, nagyobb részben gyakorlati problémát kellett, hogy megoldjon ebben az esetben.

A munkaidő fogalmába természetesen nem kizárólag a tényleges munkavégzés számítandó be,²⁸ így a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségének teljesítése hasonlóképpen beszámít a munkaidőbe még akkor is, ha annak díjazása függhet a rendelkezésre állás típusától.²⁹ A munkaidő fogalmának tisztázása azért is bír jelentőséggel, mert az ekként minősített időtartamok

alapjaiban határolják be a munkavállaló által kötelezettség teljesítéssel töltendő időt, vagyis nem kizárólag a munka díjazása szempontjából van jelentősége ennek a kérdésnek.³⁰

Érdeemes röviden megemlíteni azt is, hogy a munkaidő koncepciójának lényegi elemét képezi annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy mely időtartamok, és miért számítandók össze a tényleges munkavégzéssel töltött időtartammal. A rendelkezésre állás jelentőségét szükségtelen hosszasan taglalni,³¹ azt ugyanakkor érdemes megemlíteni, hogy a rendelkezése állás tartalma, mikéntje, fajtái, sokfélék lehetnek.³² Mindenesetre a rendelkezésre állás fogalmának kulcsmomentuma a munkára képes állapot fenntartása és a munkavállaló azon kötelezettségének teljesítése, amely alapján a munkavállaló tényleges munkavégzés hiányában is úgy kell, hogy eljárjon, hogy tényleges feladat teljesítés is lehetővé váljon.³³ Az természetesen indokolatlan és lehetetlen elvárás lenne a munkavállalókkal szemben, hogy szó szerint bármikor és bármilyen formában elérhetőek és munkára képesek legyenek, ugyanis a munkaidő és a pihenőidő törvényi, irányelvi szabályai többek között éppen az ilyen fajta korlátozásokat fogalmazzák meg.

Az ítéletben megjelenik az az elv is,³⁴ amely szerint a munkaidő és a pihenőidő elkülönítése szigorú és egyértelmű kell, hogy legyen, ugyanis munkaidő és pihenőidő egymást kizáró fogalmak, vagyis a munkavégzésen kívüli, és a rendelkezésre állási időn kívüli időtartamokat pihenőidőnek kell tekinteni függetlenül azok elnevezésétől, vagy beosztásának módjától. A koncepció lényege szerint a munkaidő és pihenőidő közötti átmeneti időtartam fogalmilag nem létezik az irányelv szerint,³⁵ ebből adódóan az ítéletben felmerült utazási időtartam kapcsán az a valódi kérdés, hogy az rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének, vagy pihenőidőnek minősül-e.³⁶ Tényleges munkavégzésről természetesen azért nem beszélhetünk, mert az esetben szereplő munkavállaló

25. Az ítélet 21. pontja

26. Lásd a 2003/88/EK irányelv preambuluma (5) bekezdését.

27. A változó munkavégzési hellyel kapcsolatosan lásd: Kiss György – Berke Gyula: Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez. Budapest, Complex Kiadó, 2012, 198–199.

28. Lásd a C-151/02. Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger ítélet konklúzióját.

29. A magyar jogban az ügylet és a készenlét közötti különbséget az Mt. egyértelműen meghatározza (Mt. 110. § (4) bekezdés).

30. Kardkovács Kolos (szerk.): Az új munka törvénykönyvének magyarázata. Budapest, HVG-ORAC Lap- és könyvkiadó Kft., 2012, 173.

31. Kiss: i.m. 153–162.

32. Prugberger Tamás: A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság várható új magyar jogi szabályozásának kérdéséhez. Jogtudományi Közlöny. 2011. 11. sz. 539–549.

33. Kiss – Berke: i.m. 381–382.

34. Az ítélet 25. és 26. pontja.

35. Lásd a 2003/88/EK irányelv 1. cikk (2) bekezdésének 1. és 2. pontját, ezek alapján ugyanis munkaidő az az időtartam, amely alatt gyakorlatnak megfelelően, pihenőidő pedig az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek. Jól látható tehát, hogy a pihenőidő fogalma csak a munkaidő fogalmába nem tartozó időtartamok mentén határozható meg.

36. Ezen a ponton kell megjegyezni, hogy e fogalmak kissé nehézkes értelmezését nem könnyíti meg a magyar Mt. sem, abban ugyanis szabályból – munkaviszony fogalma és rendkívüli munkaidő – lehet következtetni. Az irányelv e tekintetben egyértelműbbnek tűnik, és szigorúbb szemléletmódot vesz alapul a munkáltatókkal szemben.

lók munkaköri feladatai között utazás, autóvezetés nem szerepelt.³⁷

Persze – ha elfogadjuk azt a jogmagyarázatot, amely szerint a tényleges munkavégzést előkészítő utazási időtartam nem minősül rendelkezésre állásnak, vagyis pihenéssel töltött időnek számít – az a kérdés is felmerül, hogy az utazás melyik része, illetőleg milyen fajta utazás minősülhet pihenésnek, ad absurdum az a kérdés is feltehető, hogy mi minősül pihenésnek. Utóbbi magyarázata elméleti és gyakorlati szempontból is tisztázottnak tűnik, habár a pihenőidő kétségkívül csak a munkaidő fogalmának relációjában értelmezhető vé-
érvelését,³⁸ amely szerint azért nem tekinthető munkaidőnek az említett utazási időtartam, mert a munkavállaló munkaköri feladatai között nem utazásról, hanem munkaszerződést a munkavállalókkal, vagyis nem lehet munkaidő az, ami nem tartozik a munkavállaló munkakörébe. A munkáltató ennek alapján mintegy „munkakörön kívüli” időnek tekinti az utazási időt, amit jobb híján pihenőidőnek titulál, mondván, hogy munkavégzés hiányában a munkavállaló pihen.³⁹

Érdemes megjegyezni, hogy a munkáltató ezen érvelése – bár nyilvánvalóan téves, de – két ponton figyelemre méltó. Egyik oldalról természetesen valóban nem számítandó munkaidőnek az az időtartam, amely alatt a munkavállaló munkakörön kívüli feladatokat végez, például szívésségből vagy szabadidejének terhére, vagyis „munkakörön kívüli.” Másik oldalról pedig a munkáltató arra helyesen mutat rá, hogy az irányelv szerint a munkaidőnek nem minősülő időtartamokat kell pihenőidőnek tekinteni, abban azonban téves az érvelés – és ez az ítélet egyik legfontosabb megállapítása –, hogy csak azért nem tekintendő munkaidőnek egy időtartam, mert az alatt nem történik tényleges munkavégzés, ugyanis ez utóbbi rendelkezésre állásnak minősülhet, ami viszont a munkaidő részét képezi.⁴⁰

Ebben az értelemben az utazási időt lényegében a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének kell tekinteni, de talán pontosabban fogalmazunk akkor, ha azt a munkavégzés eszközének – a magyar munkajogi fogalmak szerint akár munkavégzést előkészítő és befejező tevékenységnek – kell tekinteni, ami valójában nem is rendelkezésre állás, hanem tényleges munkaidő.⁴¹ A munkavállaló ugyanis nem tudná a munkáját szerződésszerűen elvégezni a szükséges utazás nélkül, ez pedig a munkáltató terhére kell, hogy essen, hiszen

a munkaköri feladatokat és a munkavégzés helyét, módját is ő maga jelöli ki, és ő maga felelős a munka megszervezéséért. Vagyis a munkáltató egy ilyen esetben alaptalanul hivatkozik elszámolási, esetleg gazdasági észszerűségre a munkavállaló számára kedvezőtlenebb munkaidő-elszámolás igazolása kapcsán, hiszen a munkaidő beosztásával a saját érdekeinek megfelelően gazdálkodhat.

Valójában az is nehezen lenne vitatható, hogy pihen-e a munkavállaló, ha utazik, mert egyik oldalról, még ha ténylegesen ki is tud kapcsolódni – tipikusan tömegközlekedési eszközön –, akkor sem érheti el az ilyen „pihenés” a pihenőidő valódi célját, másik oldalról pedig a munkavállaló azért sem pihenhet utazás alatt, mert ténylegesen a munkaköri kötelezettség teljesítésének előkészítéséről, szükségszerű eleméről beszélhetünk. Ha a munkáltató ez alapján akként szenved el versenyhátrányt, hogy a munkaidő-beosztást nem tudja racionalizálni a kiugróan sok „üres” időtartam, vagyis utazás miatt, úgy lehetősége van a munkát másképpen megszervezni. Röviden: az irányelv fogalma kizárja a munkaidő és a pihenőidő közötti átmeneti, köztes időtartam alkalmazását, ilyen ugyanis fogalmilag nem létezhet, márpedig a munkavégzés szükséges eszközének tekintendő utazási időtartam teljes mértékben az előbbi fogalmi körbe kell, hogy tartozzon.

A fogalom kitágítása tehát egy speciális esetben történt meg, azonban mindenképpen azt mutatja, hogy az Európai Unió Bírósága az irányelvet egyre inkább annak szellemiségével összhangban értelmezi, és a munkaidő fogalmába ezentúl beletartozhatnak azon időtartamok, amelyek a munkavégzés eszközei, de nem járnak tényleges munkavégzéssel, és valójában nem rendelkezésre állási kötelezettséget jelenítenek meg. A hangsúly az irányelvi definíció „munkát végez” részén van, ugyanis a munkavégzés helyére történő eljutás – nem állandó munkahely esetén – a tényleges munkavégzéssel tekintendő egyenértékűnek.

IV.

A releváns európai bírósági esetjog kontinuitása

Az ítélet vázlatos áttekintése után, de még a döntés magyar joggyakorlatra gyakorolt potenciális hatásának bemutatását megelőzően fontosnak tartjuk a

37. Ugyanakkor a tényleges munkavégzés hiányából nem következtethetünk arra, hogy az adott időtartam biztosan nem minősül munkaidőnek, ugyanis *Bot főtanácsnok* indítványának 61. pontjában arra is rámutat, hogy ahhoz, hogy egy adott időtartamot munkaidőnek lehessen minősíteni három feltétel – az indítvány 31. pontja szerint térbeli (a munkahelyen tartózkodásra való kötelezettség), hatalmi jellegű (a munkáltató rendelkezésére állási kötelezettsége) és szakmai (munkatevékenység végzésére való kötelezettség) – egyidejű fennállása szükséges, márpedig ezek ebben az esetben kétségkívül fennállnak. Lásd: Yves Bot főtanácsnoki indítványa a C-266/14. *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* ügyben, 2015. 06. 11.

38. Az ítélet 16. és 17. pontja

39. Az ítélet 16. pontja.

40. Lásd a már idézett irányelvi munkaidőfogalmat.

41. Az ítélet 32. pontja.

munkaidő fogalmát értelmező korábbi esetjog keretei között elhelyezni az ítéletet, ugyanis véleményünk szerint az ítélet jelentősége éppen az, hogy az irányelvi fogalmat, egyúttal annak gyakorlati értelmezését következetesen tovább viszi, és olyan megállapításokat tesz, amelyek a jövőben akár általánosságban, vagyis nem kizárólag változó munkahely esetén irányadók.

A munkaidő és pihenőidő elhatárolása ennyire egyértelműen még nem jelenik meg a C-173/99.⁴² számú döntésben, azonban a Bíróság a 2003/88/EK irányelv elődjének számító 93/104/EK irányelvet⁴³ alapul véve arra a következtetésre jut,⁴⁴ hogy a *munkaidőhöz kapcsolódó munka- és szociális jogi normák a közösségi szociálpolitika alapkérdései közé tartoznak*. Ennek megfelelően azok irányelvi formában is testet öltenek, hiszen valamennyi tagállamban ki kell alakítani a munkavállalók érdekeit is szem előtt tartó olyan rendszert, amely a munkavállalók munkahelyi biztonságát is szem előtt tartja. Ugyanakkor az ítélet szerint az irányelv csak minimumstandardokat határoz meg, vagyis azoktól a tagállamok – a munkavállalók javára – el is térhetnek, de erre nézve jogalkotási kötelezettség nem terheli őket.

Az ítélet másik fontos megállapítása a munkaidőhöz kapcsolódó *fogalmi keretek objektív, közösségi alapon történő meghatározása*. A Bíróság nézete szerint a munkaidőszabályok csak akkor lehetnek igazán hatékonyak, ha azok értelmezési kereteit egységesen fogják fel a tagállamok, így a munkaidő, pihenőidő, szabadság, stb. koncepciók mind közösségi (uniós) fogalmaknak számítanak, amelyekről a tagállamok úgy semmiképpen sem térhetnek el, hogy a nemzeti jogalkalmazás és jogértelmezés aláássa ezek hatékony érvényesülését.

A jelen írás alapjául szolgáló ítéletben megjelennek ezek az elvek, hiszen egyik oldalról a Bíróság a munkaidő fogalmát annyiban mindenképpen rugalmasan közelíti meg, hogy abba az irányelvi definíción túl a tagállami gyakorlatok alapján más időtartamok is beletartozhatnak. Másik oldalról *e fogalmakra* a Bíróság – éppen a kikristályosodott esetjog alapján – *objektív, uniós jogi fogalmakként* tekint, amik így egyformán védik valamennyi tagállam munkavállalóinak alapvető érdekeit.

Az utazási idő munkaidővé minősítése vonatkozásában kulcsszerepe van a *korábbi esetjog* azon szegmensének, amely a rendelkezésre állás jogi természetéről, illetőleg a tényleges munkavégzéssel töltött idő és a rendelkezésre állás viszonyát járja körül. Eme összefüggésben mindenképpen szót kell ejteni a C-437/05.⁴⁵ számú ítéletről, amelyben a Bíróság kimondja, hogy *munkaidőnek számít az olyan ügyelet is, amely során a munkavállaló a munkáltató által kijelölt helyen „munkára várva”⁴⁶ tölti idejét*, tekintve, hogy ez az időtartam a tényleges munkavégzést kiegészítő rendelkezésre állásnak számít. Véleményünk szerint a „munkára várás” analógiája akceptálható a munkába való eljutással, hiszen utóbbi a munkavégzés elmaradhatatlan eszköze, kelléke, előbbi pedig azt teszi lehetővé, hogy a munkavállaló ténylegesen munkát végezzen. Ilyen értelemben e két fogalom nézetünk szerint párhuzamos, így pedig az újabb ítélet utazási idő „munkaidőként” történő minősítése melletti érvei még inkább alátámasztottnak tűnnek. A „tevékenység nélkülség” végeredményben a tényleges munkavégzési kötelezettség ellátását segíti elő.⁴⁷

Szintén lényeges mérőföldkő a C-14/04.⁴⁸ számú ítélet, amiben a Bíróság megerősítette, hogy *munkaidő és pihenőidő között az irányelvi előírások nem határoznak meg olyan köztes kategóriát, amely egyik időtartamba sem tartozik bele*,⁴⁹ ebből pedig az következik, hogy bizonyos, munkavégzés szempontjából inaktív időszakokat is munkaidőnek kell tekinteni, habár ezek díjazása természetesen eltérhet egymástól.⁵⁰ A Bíróság azt is kifejti, hogy bizonyos inaktív időszakok szükségképpen együtt járnak a munkavégzéssel,⁵¹ ezek elválasztása pedig a munkaidőn belül lényegében lehetetlen, még ügyelet – azaz nagyobb részt tényleges munkavégzés nélküli rendelkezésre állás – esetén is. Véleményünk szerint is indokolatlan lenne ilyen jellegű megkülönböztetést tenni, különösen a tanulmány fő témáját képező esetben, ahol az utazással töltött időtartam álláspontunk szerint inaktívnak sem tekinthető. Inaktív lenne akkor, ha a munkavállalók szimplán otthon vagy a munkáltató telephelyén várnák a kiszállás időpontját és helyét magában foglaló utasítást, de az az időtartam, ami alatt a munkavállalóknak el kell jutniuk a tényleges munkavégzési helyre, nem lehet

42. C-173/99. The Queen kontra Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU).
43. A Tanács 1993. november 23-i 93/104/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól.
44. Maga a jogkérdés a munkavállalók éves fizetett szabadságához való jogával volt kapcsolatos, amely alapvető jog explicit módon megjelöl a 2003/88/EK irányelv 7. cikkében is.
45. C-437/05. Jan Vorel kontra Nemocnice Český Krumlov.
46. C-437/05. számú ítélet 20. pontja.
47. C-437/05. számú ítélet 28. pontja, amellyel párhuzamos indokokat tartalmaz a tanulmány tárgyát képező ítélet 32. pontjával.
48. C-14/04. Abdelkader Dellas és társai kontra Premier ministre és Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.
49. C-14/04. számú ítélet 43. pontja.
50. Ugyanakkor a díjazást érintő kérdések nem tartoznak a munkaidő irányelv tárgyi hatálya alá.
51. C-14/04. számú ítélet 47. és 48. pontja.

inaktív, ebből az is következik, hogy azt inkább tényleges munkaidőnek, mintsem rendelkezésre állásnak kell tekinteni. Utóbbi érveket erősítheti az esetjog néhány további, nagy jelentőségű ítélete.⁵²

Összegezve a leírtakat megállapítható, hogy a munkaidő irányelvi fogalma nem kizárólag a munkahelyen való fizikai jelenlétet vagy a tényleges munkaköri tevékenységgel töltött időt kell, hogy jelentse, hanem a rendelkezésre állás bármely formáját, illetőleg azokat az időtartamokat is – tipikusan utazást –, amelyek munkavállaló általi teljesítése a munkavégzési kötelezettség ellátásának feltételei, eszközei. A következőkben azt vizsgáljuk meg, hogy a fentebb tett megállapítások mennyiben és miképpen jelennek meg a magyar jogban.

V.

Az eset jelentősége a magyar bírói gyakorlat szempontjából

A magyar munkajogban a munka törvénykönyve a munkaidőt az EK irányelvtől eltérően határozza meg. E szerint munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdésétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.⁵³

A két fogalom összevetéséből az következik, hogy a magyar szabályozás a munkaidő fogalmát a munkavégzésre előírt időben határozza meg, szemben az irányelv azon megállapításával, hogy a munkavállaló munkatevékenységének (beleértve rendelkezésre állását) ideje a munkavégzés. Az Mt. lényeges eleme ugyanakkor, hogy a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartalmát is munkaidőnek minősíti (Mt. 86. § (2) bekezdés).⁵⁴

Az Mt. 86. § (2) bekezdése szerint előkészítő vagy befejező tevékenység minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan szokás szerint és rendszeresen, adott utasítás szerint kell elvégezni.

A magyar szabályozás érdekessége, hogy az Mt. 86. § (3) bekezdés alapján nem minősül munkaidőnek a készenléti jellegű munkakört kivéve a munkaközi szünet, továbbá a munkavállaló lakó-, és tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó-, vagy tartózkodási helyre történő utazás tartama.

Ez utóbbi jogszabályi rendelkezés a Bíróság fenti ügyének fényében bizonyos esetekben újraértelmezendő, hiszen az európai bírósági ítélet alapján nem tartható

fenn minden esetben az Mt. 86. § (3) bekezdés b) pontjában rögzített, utazási időt teljes egészében a munkaidőből kizáró rendelkezés, hiszen a korábbiakban kifejtettek alapján az értelmezhető egyfajta előkészítő tevékenységnek is, amely pedig a munkaidő körébe esik. Ebből adódóan vagy a bírói gyakorlatban várható változás, vagy pedig jogalkotói lépésre vár az ellentét feloldása.

A korábbi hazai bírói gyakorlat az utazási idő kapcsán azt az álláspontot alakította ki, hogy a munkába járás ideje, illetőleg a hazautazási idő nem minősül munkaidőnek abban az esetben sem, ha a munkáltató utasítására külföldre utazik a munkavállaló, ha azonban az utazás munkavégzés céljából történik és a munkavégzési helyről indul, akkor utazási időnek tekinthető.⁵⁵

Mindazonáltal megállapítható, hogy az utazási idő, illetőleg a munkaidő ezen szegmensét tekintve a bírói gyakorlat nem egységes, ugyanakkor a Tyco ügyszor hasonló tényállás a bírói gyakorlatban – legalábbis kúriai szinten – nem került még elbírálásra.

Az utazási idő megítélése, illetőleg a munkaidő értelmezése kapcsán több olyan kúriai ítélet is született azonban, amely megállapításai jelen téma tekintetében relevánsnak mondhatók, így azok átgondolása a feldolgozott európai bírósági ítélet fényében fontos megállapításokat eredményezhet a jövőbeli joggyakorlatra, sőt akár jogalkotásra nézve is.

Ilyen döntés a Kúria Mfv.10.617/2011/4. sorszámu ítélete, amely tényállása szerint a munkavállaló készenléti ideje alatt a munkáltató telefonos hívására végzett munkát akként, hogy a lakóhelyéről először elment a munkáltató telephelyére a szerszámok felvétele végett, majd a telephelyéről a kiszállási helyre érkezett, azt követően visszament a telephelyre az eszközöket lepakolni, és a telephelyről hazautazott. A pernek egyik lényeges kérdése volt, hogy a gépkocsivezetéssel eltöltött idő minek minősül, azaz készenlétnek vagy munkabérrel díjazott munkaidőnek minősüljön.

A kérdéshez hozzátartozik, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (rég Mt.) 126. § (1) bekezdés d) pontja alapján a készenléttel elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig – ha a munkavállalónak több helyen kell munkát végeznie – az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig tartó idő rendkívüli munkavégzésnek minősül, azaz az utazási időt a régi Mt. sem tekintette munkaidőnek készenlét esetén sem. A Kúria döntése a jogszabályi rendelkezéssel összhangban foglalt állást. Ennek alapján a készenlét alatt történt gépkocsivezetés nem tekinthe-

52. Lásd elsősorban a Lásd a C-151/02. Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger és C-303/98. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) kontra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana ítéletet.

53. Mt. 86. § (1) bekezdés.

54. Ezzel kapcsolatosan lásd: Kiss – Berke: i.m. 381-383.

55. A 2012. évi I. törvényhez fűzött magyarázat, CompLex Jogtár, 86. §-hoz fűzött kommentár.

tő rendkívüli munkavégzésnek, hiszen a gépkocsivezetés nem jelent elrendelt munkavégzést, a gépkocsivezetés a felperesnek nem munkaköri kötelezettsége volt még akkor sem, ha a munkakör betöltésének feltétele volt az adott ügyben a „B” kategóriás gépjárművezetői engedély. A Kúria álláspontja szerint a többlettájtatásra nem ad alapot az a körülmény, hogy a felperes személyesen vezette a munkáltató által biztosított gépkocsit, mivel ezáltal a munkavállaló által hivatkozott gépkocsivezetői tevékenységet nem látott el. Ezen döntés a Tyco ügyben tett megállapítások alapján kérdéses lehet, hiszen az Európai Unió Bírósága arra jutott, hogy a lakóhely és a munkáltató által kijelölt első és utolsó munkavégzési hely közötti mindennapos utazással töltött idő abban az esetben minősülhet munkaidőnek, amennyiben a munkavállaló nem rendelkezik állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel. A fenti ügyben tehát könnyen elképzelhető, hogy a közeli jövőben egy bátrabb bírói tanács az irányelv szellemiségével *jobban összhangban lévő* döntést fog hozni.

A munkaidő kapcsán érdekes (és előremutató) álláspontra jutott a Kúria az Mfv.10.137/2011/8. sorszámu ítéletében. Az adott ügy – amely közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata iránt indult – tényállása alapján a felperes alkalmi munkavállalói (AM) könyvvél foglalkoztatott munkavállalókat, akiket a felperes képviselője a munkavégzés megkezdését megelőzően a lakóhelyükön gépjárműre felvett, elszállította a munkavégzés helyére, ahol a munkavégzéshez szükséges hő légbefúvó szerelését megkezdtek akkor, amikor az alperes munkaügyi ellenőrei ellenőrizték őket. Az adott perben, illetőleg az azt megelőző munkaügyi eljárásban a felperes munkáltató azzal védekezett, hogy azért nem töltötte még ki az AM könyvet, mert még a tényleges munkavégzést nem kezdték meg a munkavállalók, és az sem volt biztos, hogy egyáltalán tudnak-e munkát végezni. Az elsőfokú bíróság keresetet elutasító ítéletével szemben elindított felülvizsgálati eljárásban a Kúria kifejtette azt, hogy a perbeli esetben a munkavállalók a felperes képviselőjével együtt munkavégzés megkezdéséhez szükséges előkészítő tevékenységet végeztek akkor, amikor lakóhelyükön a hőlégbefúvókért és a hozzá tartozó palackokért egy adott helyre mentek, majd azt követően a munkavégzés helyszínére utaztak.

Ebből adódóan tehát a Kúria akként foglalt állást, hogy amennyiben a munkáltató vagy képviselője veszi fel a munkavállalókat, és úgy mennek a munkavállalók a munkavégzés helyére, az már jogszabálysértés nélkül jogszerűen munkaidőnek, de legalábbis előkészítő tevékenységnek tekinthető, ezáltal a jogszerű foglalkoztatás kereteit ebben az esetben is biztosítani kell. E körben a Kúria hangsúlyozta, hogy a munkavégzés helyén a munkavállalók munkavégzésre készen álltak, a munkaidejük az utazási idő teljes figyelmen kívül hagyása mellett is elkezdődött, hiszen megkezdtek a hőlégbefúvók tevékenységét. Továbbgondolva a Kúria ítéletében foglaltakat, amely nyilvánvalóan a polgári perrendtartásban meghatározott keretek között kizárólag a felülvizsgá-

lattal érintett ítélet jogszabályszerűségére irányult, az adott esetben a döntés lényegében az irányelv által elérni kívánt céllal és munkaidő-definícióval teljes egészében összhangban van. A TYCO ügyben ugyanis az Európai Unió Bírósága kiterjesztő értelmezéssel jutott arra az eredményre, hogy a munkaidőbe – bizonyos körülmények között – az utazási idő is beletartozhat. Ezzel azonosan foglalt állást a Kúria is akkor, amikor helyben hagyta a munkaügyi hatóság azon határozatát, amely a jogellenes (be nem jelentett) foglalkoztatás miatt marasztalta el a munkáltatót. A Kúria álláspontja szerint tehát az elsőfokú bíróság ítélete nem jogszabálysértő, amely azonban egyúttal azt az életszerűségi kérdést mindenképpen felveti, hogy amennyiben a munkáltató szállítja saját gépjárművel a munkavégzés helyére a munkavállalókat, úgy az ténylegesen tekinthető-e munkaidőnek.

Ellentmondásos módon a Kúria ítélete az utazási idő tekintetében *nem egyértelmű*, hiszen bár tartalmazza azt, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében jogszerűen jutott arra az álláspontra, hogy a munkavégzés megkezdéséhez szükséges előkészítő tevékenységnek minősül az, amikor a lakóhelyükről a légbefúvókért mennek a munkavállalók, ugyanakkor már a Kúria döntésében a munkaidő/utazási idő tekintetében konkrétan nem foglalt állást. Mindazonáltal az ügyben irányadó tényállás vizsgálata során – az irányelv szellemiségét is szem előtt tartva – nem lehet vízvázasztó az, hogy a munkavállalók munkahelyre szállítása (utazása) *milyen körülmények között* zajlik, azaz ha előkészítő tevékenységnek minősítjük azt, hogy a munkavállaló a munkáltató által biztosított eszközön, külön járművezető segítségével jut el az adott munkavégzési helyre, akkor nem minősülhet másképpen az sem, ha saját maga vezeti az adott járművet.

Tény, hogy a jelenleg hatályos szabályok szerint a munkáltató munkavégzési helyre történő szállítása nem minősül előkészítő, vagy befejező tevékenységnek, tekintettel arra, hogy az nem esik az Mt. 86. § (2) bekezdésben foglalt definíció alá, azonban az Európai Unió Bíróságának C-226/2014. számú ítélete alapján indokolt annak vizsgálata, hogy a munkaidőként elismerhető-e. Az adott esetben ugyanis a munkáltató írta elő a munkavállalóknak azt, hogy a munkáltató által meghatározott eszközzel kell a munkahelyére menni, ezáltal a munkáltató határozta meg a munkába lépés módját és fajtáját. A fent hivatkozott ítélet fényében osztjuk a Kúria álláspontját a vonatkozásban, hogy az adott tényállást úgy kell tekinteni, hogy a munkavállalók munkába léptek, ily módon az utazás, mint munkaidő jelenik meg az ő vonatkozásukban.

Hangsúlyozzuk, hogy ezen körülmény nem tévesztendő össze azzal az esetkörrel, amikor a munkavállaló a lakóhelyétől az állandó munkavégzési helyére közlekedik, hiszen erre nézve sem a magyar jog, sem pedig az irányelv nem ad kiterjesztő értelmezést.

Külön problémát jelent az utazási idő vonatkozásában a munkaidő alatt végzett utazás megítélése. E vonatkozásban azt az általános szabályt állíthatjuk fel, hogy amennyiben a munkavállaló a számára előírt

munkaidő alatt a munkavégzés során munkát végez, az a munkaidejébe beszámít. Ezt az elvet támasztja alá a *Kúria Mfv.10.750/2010/8. sorszámu ítélete*, amely tényállása szerint a munkavállaló feladatát tekintve több építkezés között járt el, és végzett ellenőrzéseket. A Kúria által hatályában fenntartott ítélet szerint az építkezések közötti utazási idő a munkavégzés részét képezi, ily módon munkaidőnek minősül. Ebből következik tehát az, hogy amennyiben a munkavállaló munkába lépést követően a munkavégzés céljából utazik, úgy az munkaidőként tekintendő. A munkavégzés során kifejtett vezetési tevékenységet ugyanis a bíróságok egyöntetűen munkaidőnek minősítik, amely alatt a munkavállalónak rendelkezésre kell állnia, illetőleg munkát végeznie, ebből adódóan tehát a 100%-os munkabér jár a munkavállaló részére.⁵⁶

VI. Záró gondolatok

A fentebb leírtak alapján megállapítható, hogy a *munkaidő fogalma* a jelenlegi uniós és hazai jogban is *folyamatosan fejlődik*, a jelenlegi gazdasági változások által felvetett problémákra dinamikusan próbál választ adni. Ebben a folyamatban komoly szerepe van az Európai Unió Bíróságának, amely – némiképp szembe helyezkedve a gazdasági kihívásoknak jobban megfelelni törekvő pragmatikusabb nézetekkel – igyekszik megőrizni és fenntartani a munkajog *magját* képező alapvető munkavállalói jogokat védő szemléletet. A

folyamatnak markáns példája a cikkben feldolgozott jogeset, ahol a Bíróság a munkaidő-irányelvből kiindulva, a korábbi esetjogra támaszkodva tágítja, értelmezi úgy a fogalmakat, hogy az *alapvető munkavállalói gazdasági és szociális érdekek⁵⁷ a hatékonyságnövelés és a gazdasági racionalizálás ellenében ne szenvedjenek csorbat*. Nem kellően kiszámítható ugyanis az a munkaidő-beosztási rendszer, amelyben csak a munkakezdés időpontja előre meghatározott – bár a változás esélye ennél is fennáll, akár néhány órával a munka felvétele előtt is –, azonban a munka befejezésének helye és időpontja is ismeretlen, és nem azért, mert például a munkavállalónak rendszeresen rendkívüli munkavégzést kell teljesítenie. Az ilyen típusú beosztás veszélyeztetheti a munkavállaló egészségét, munkahelyi biztonságát, illetőleg a pihenéshez való alapvető jog érvényre jutását is, melyből következően indokolt és szükséges a munkavállalók kompenzációja, esetlegesen az ilyen irányú munkáltatói törekvések finanszíális érvekkel történő visszatartása.

Ez a folyamat jelenleg a magyar jogban egységesen nem, pusztán eseti döntéseken keresztül figyelhető meg, hiszen a *jelenleg hatályos munkajogi normarendszer alapján a munkajog elsődleges célja a gazdaság „kiszolgálása”⁵⁸*, azonban így is találhatunk elvétve olyan bírói döntéseket, amelyek a munkajogi védelem szükségességét egy adott ügyben megjelenítik. A Tyco döntés alapján ugyanakkor mindenképpen indokolttá válik a bírói gyakorlat, illetőleg az Mt. részleges felülvizsgálata annak érdekében, hogy a munkaidő-irányelv hazánkra is kötelező rendelkezései teljes körűen érvényesülhessenek.

^{56.} Vö.: Mfv.10.615/2011/4., Mfv.10.851/2012/4., Mfv. 11.108/2009/7. és Mfv.10.356/2008/11. sorszámu kúriai ítéletek.
^{57.} A munkaidő mint a munkafeltételeket érdemben meghatározó aspektus munkavállalókra nézve garanciális jelentőségével kapcsolatban lásd: Brian Bercusson (ed.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2006, 359. és 375–377.
^{58.} Lásd: Rab Henriett: Új szempontok a munkajogi szabályozás megítéléséhez – Kimutatható-e kapcsolat a rugalmas foglalkoztatás kérdése és az emberi erőforrás menedzsment szempontjai között? In: Horváth István (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2015, 389–400.