

„HÍV A VASÚT, VÁR A MÁV” PIHENŐIDŐBEN? - VASUTASOKAT ÉRINTŐ PIHENŐIDŐ-SZABÁLYOZÁSOK MAGYARORSZÁGON

„THE RAILWAY IS CALLING, THE MÁV IS WAITING” DURING THE REST PERIOD? - REST PERIOD REGULATIONS FOR RAILWAY WORKERS IN HUNGARY

Palkó Fanni*

Absztrakt

Ezen cikk a magyar vasúti munkavállalók pihenőidő-szabályozásait vizsgálja. Bemutatásra kerülnek a munkaidő-beosztás általános szabályai, a munkaidőre, vezetési időre, a munkaközi szünetekre vonatkozó szabályok. Elemzi a napi és heti pihenőidő elkülönítését. A kutatás rávilágít a pihenőidő-szabályozás gyakorlati problémáira. Bemutatja a magyar és uniós szabályozás közötti jogértelmezési különbségeket, valamint a jogvitákra adott eltérő bírósági döntéseket. A kutatás célja, hogy hangsúlyozza az egységes jogalkalmazás és a munkavállalók megfelelő, tényleges pihenéssel eltölthető pihenőidejének biztosításának fontosságát.

Kulcsszavak: pihenőidő-szabályozás, munkaidő-beosztás, munkaidő, vezetési idő, munkaközi szünet, napi pihenőidő, heti pihenőidő, jogértelmezés

Abstract

This article focuses on the rest period regulations for Hungarian railway workers. It presents the general rules on working hours, working time, driving time and breaks. It analyses the separation of daily and weekly rest periods. The research highlights the practical problems of rest period regulation. It presents the differences in legal interpretation between Hungarian and EU legislation and the diverging court decisions on disputes. The aim of the research is to highlight the importance of uniform application of the law and of ensuring that workers have adequate rest periods with actual rest.

Keywords: rest period legislation, general rules on working hours, working time, driving time, breaks, daily rest period, weekly rest period, application of law

Bevezetés

A vasúti közlekedés a modern társadalom egyik alapvető közlekedési formája, amely magas szintű szervezettséget és szabályozottságot követel meg. A vasúti munkavállalók fokozott fizikai és mentális terhelésnek vannak kitéve, ezért pihenőidejük pontos szabályozása kiemelt jelentőségű. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, a kollektív szerződés és az

* Palkó Fanni, ötödéves, nappali tagozatos joghallgató, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, fannipalko0821@gmail.com; Konzulens: Dr. Mélypataki Gábor, egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Agrár- és Munkajogi Tanszék, jogmega@uni-miskolc.hu

uniós jog harmonizációja ugyan biztosítja a pihenőidő alapvető kereteit, azonban az értelmezés és alkalmazás gyakran jogvitákhoz vezet. Az Európai Unió Bíróságának C-477/21. számú ítélete fontos iránymutatást nyújt a napi és heti pihenőidő elkülönítésének és biztosításának kérdéseiben. A cikk célja, hogy bemutassa a pihenőidő-szabályozás gyakorlatát, a magyar és uniós jogértelmezési különbségeket, valamint a szabályozás munkaügyi konfliktusokra gyakorolt hatásait. Az egységes jogalkalmazás és a munkavállalók érdekeinek védelme központi téma az elemzés során.

1. A munkaidő-beosztás általános szabályai

A munkaidő-beosztás a munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidő („kötelező óra”) felosztása munkanapokra, valamint az egyes munkanapokon a munkakezdési, a munka-befejezési időpontok, valamint a munkavégzés időtartamának meghatározása. A munkaidő-beosztás körébe tartozik az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottak pihenőnapjának (pihenőidejének) meghatározása is.¹

A tárgyhónapra irányadó munkaidő-beosztást a tárgyhónapot megelőző hónap 23-áig kell írásban közölni a munkavállalóval.² A munkaidő-beosztás elkészítésénél figyelembe kell venni a teljes munkaidőre, a pihenőidőkre, valamint a rendkívüli munkaidőkre vonatkozó szabályokat³, illetve a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő és befejező munkák időtartamát is⁴. Ezen utóbbi munkákat és azok időtartamát a helyi függelékben kell meghatározni.

2. Munkaidő, vezetési idő

A vasutasok munkakörülményeinek szabályozása – beleértve a munkaidőt, a vezetési időt, a pihenőidőt és a munkaközi szüneteket – nem csak a munkavállalók érdekeit és védelmét szolgálja, hanem az utasbiztonságot és a közlekedés hatékony működését is. Az ilyen átfogó szabályozás mögött több évtizedes érdekérvényesítő munka áll, amelyet a szakszervezetek és a munkáltatókkal folytatott tárgyalások is alakítottak.

A MÁV Zrt. jelenleg hatályos kollektív szerződése szerint a munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát, valamint – készenléti jellegű munkakörökben – a munkaközi szünetet is. A munkaidőnek nem része az osztott munkaidő munkamentes része, valamint az utazószolgálatot ellátó munkavállalók várakozási ideje.⁵

Vezetési idő a munkaidő azon része, amely alatt a vasúti járművezető a vasúti járműért felel, kivéve a vasúti jármű üzembe helyezésének és üzemben kívül helyezésének ideje, de beleértve az olyan beütemezett megszakításokat, amikor a vasúti járművezető a vasúti járműért továbbra is felelős.⁶ Ahogy a törvény szövegéből kitűnik, a vezetési idő nem azonos a munkaidővel, hanem annak részét képezi.

¹ MÁV-START és a szakszervezetek között létrejött kollektív szerződés 24. § 1. pont c)

² MÁV-START és a szakszervezetek között létrejött kollektív szerződés 28. § 1. pont

³ MÁV-START és a szakszervezetek között létrejött kollektív szerződés 28. § 2. pont

⁴ MÁV-START és a szakszervezetek között létrejött kollektív szerződés 28. § 5. pont

⁵ MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződés 24. § 1. pont a)

⁶ 2008. évi LXXVI. törvény - a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény módosításáról 1. § (6) bekezdés, 6. pont

2024. október 4-én az esti órákban Bicskénél megállt a Tatáról Budapestre tartó vonat, mert lejárt a mozdonyvezető munkaideje⁷ – szóltak a hírek pár héttel ezelőtt.

A mozdonyvezetők maximum munkaideje 12 óra⁸ lehet, amiből vezetési idő a 10 órát nem haladhatja meg⁹. A főszabály az, hogy a mozdonyvezetőnek kötelező állnia, amikor lejár a vezetői ideje és/vagy a napi maximális munkaideje, és jeleznie kell ezt a munkáltatójának. A munkáltató ekkor elrendelhet túlmunkát, de csak rendkívüli esetben, például katasztrófhelyzetben, egyébként viszont a mozdonyvezetőnek tilos tovább dolgoznia. Ha a munkáltató rendeli el a túlmunkát, csakis a munkáltatóé a felelősség, ha viszont a mozdonyvezető saját elhatározásából hágja át a limitet, és közben forgalmi zavart, esetleg balesetet okoz, akkor felelősségre vonható.¹⁰ Hivatalosan a mozdonyvezetők szolgálatát nem tervezhetik 10 órára, mert figyelemmel kell lenni a váratlan eseményekre.¹¹ Az említett esetben a mozdonyvezető nem hagyta el a szerelvényt, hanem a szolgálatát meghosszabbítva is a járművön maradt és áram alatt tartotta azt, vagyis a kocsikban mindvégig volt világítás, fűtés és működtek az ajtók, az első mozdonyvezető tehát a járművet biztosítva várta be a váltótársát.¹²

Európában nem egységes, hogy mennyi a maximális vezetési idő, vannak országok, ahol tíz óránál kevesebb, Ausztriában például éjszaka legfeljebb nyolc, napközben maximum kilenc óra lehet.¹³

3. Munkaközi szünetek

Az Mt. 103. §-ának (1) bekezdése kimondja, hogy a munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő tartama a hat órát meghaladja, húsz perc, a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.¹⁴

A MÁV-nál sok területen, a mozdonyvezetőknél is munkaerőhiány van. Sokan hagyják el az állami vasúttársaságot – részben anyagi okokból, részben a munkaidőbeosztások, a rendszertelen munkavégzés és a terhelés miatt. Az a probléma, hogy a szolgálatok nagy részének megtervezésénél a munkáltató egyetlen szempontot tart szem előtt, ez a hatékonyság. Emiatt egy műszakon belül sincs elég idő a rövid pihenésre, a munkaközi szünetek kiadása évek óta vita tárgyát képezi.¹⁵

Úgy gondolom, hogy a munkaközi szünetek biztosítása mellett a munkáltatónak törekednie kell arra, hogy olyan körülményeket teremtsen elő a munkavállaló számára, hogy az ténylegesen kipihenhesse magát.

⁷ PUPLI Anna Sára: Bicskénél megállt a vonat, több mint egy óra után érkezett meg az új mozdonyvezető, <https://telex.hu/belfold/2024/10/15/mav-mozdonyvezeto-munkaido-bicske> (letöltés dátuma: 2024.11.18.)

⁸ MÁV Zrt. határozatlan időtartamra szóló Kollektív Szerződése 28. § 3. pont

⁹ 2005. évi CLXXXIII. törvény a vasúti közlekedésről 68/A. § (4) bekezdés

¹⁰ Mozdonyvezetők Szakszervezete: Helyesen teszi a mozdonyvezető, ha nem viszi tovább a vonatot, amikor lejár a szolgálat, <https://mosz.co.hu/3088-helyesen-teszi-a-mozdonyvezeto-ha-nem-viszi-tovabb.html> (letöltés dátuma: 2024.11.18.)

¹¹ BUDAI Balázs: Sorra állnak meg a vonatok, a MÁV „kifacsarja” a mozdonyvezetőket, <https://index.hu/belfold/2024/10/16/mav-mozdony-mozdonyvezeto-vonat-nyar-vasut-munka-munkaido/?token=deec6d48349348e1247c5770ec0ef757> (letöltés dátuma: 2024.11.18.)

¹² HVG: MÁV: A rendkívül szigorú szabályok miatt állt meg Bicskén egy mozdonyvezető, miután lejárt a vezetési ideje, https://hvg.hu/kkv/20241015_mav-mozdonyvezeto-muszak-vege (letöltés dátuma: 2024.11.18.)

¹³ Mozdonyvezetők Szakszervezete: Helyesen teszi a mozdonyvezető, ha nem viszi tovább a vonatot, amikor lejár a szolgálat, <https://mosz.co.hu/3088-helyesen-teszi-a-mozdonyvezeto-ha-nem-viszi-tovabb.html> (letöltés dátuma: 2024.11.18.)

¹⁴ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 103. § (1) bekezdés

¹⁵ Mozdonyvezetők Szakszervezete: A vasutat elhagyók 60 százaléka az alacsony jövedelmet jelöli meg a távozás okaként, <https://mosz.co.hu/3099-a-vasutat-elhagyok-60-szazaleka-az-alacsony-jovedelmet.html> (letöltés dátuma: 2024.11.18.)

4. Napi és heti pihenőidő

4.1. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 104. §-ának (1) bekezdése szerint: „A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.”¹⁶ Az Mt. 105. §-ának (1) bekezdése az alábbiakat írja elő: „Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.”¹⁷ Az Mt. 106. §-ának (1) bekezdése kimondja, hogy „A munkavállalót - a heti pihenőnapok helyett - hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.”¹⁸, illetve ugyanezen paragrafus (3) bekezdése szerint „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.”¹⁹

4.2. A kollektív szerződés

A kollektív szerződés jogintézménye kiemelt jelentőséggel bír a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 204. §-a szerint köztulajdonban állónak minősülő munkáltatók esetében.²⁰ A kollektív szerződés által a munkaviszonyban részt vevő felek saját érdekeiket érvényesíthetik, szociális igényüket és gazdasági teljesítőképességüket ütköztethetik, ezáltal a felek lényegében olyan keretet adnak jogaik gyakorlásához és kötelezettségeik teljesítéséhez, amelyben a leginkább komfortosan érzik magukat, és gazdasági hatékonyságuk maximumát el tudják érni.²¹

A MÁV-START és a szakszervezetek között létrejött kollektív szerződés 41. §-ának 2. pontja szerint a megszakítás nélküli (fordulós) munkarendűek napi pihenőideje 12 óra, amelyet a lakásra (állandó, vagy ideiglenes tartózkodási helyre) való érkezéstől, az onnan való munkába indulásig kell figyelembe venni.²²

Ugyanezen kollektív szerződés 42. §-ának 1. pontja alapján a fordulószerződés ellátók heti pihenőidejét oly módon is ki lehet jelölni és ki lehet adni, hogy két szolgálat között legalább 42 óra megszakítás nélküli pihenőidő legyen. Ebben az esetben azonban a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesülnie kell.²³

¹⁶ 2012. évi I. törvény 104. § (1) bekezdés

¹⁷ 2012. évi I. törvény 105. § (1) bekezdés

¹⁸ 2012. évi I. törvény 106. § (1) bekezdés

¹⁹ 2012. évi I. törvény 106. § (3) bekezdés

²⁰ NEMESKÉRI-KUTLÁN Endre: köztulajdonban álló munkáltató kollektív szerződésével kapcsolatban a jogalkalmazás során felmerülő egyes kérdések és felvetések in Visegrád 19.0 - A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai (szerk. PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán), Budapest, Wolters Kluwer, 2022, 270.

²¹ HERDON István - NÉMETH Tamás: A piac láthatatlan keze a munkaviszonyban - avagy a munkajog kollektív és individuális oldalának sajátos szerepe [1] (MJO 2024/1. szám, 1–7.)

²² MÁV-START és a szakszervezetek között létrejött kollektív szerződés 41. § 2. pont

²³ MÁV-START és a szakszervezetek között létrejött kollektív szerződés 42. § 1. pont

4.3. 12/2020. (VI. 22.) sz. AB határozat

Az Alkotmánybíróság már a 12/2020. (VI. 22.) sz. AB határozatában rámutatott arra, hogy a napi pihenőidő nem eshet egybe a heti pihenőidővel. A két pihenőidő típus ugyanis önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel ezek rendeltetése is eltérő. Míg a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő az egymást követő munkanapok okozta testi és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni, tehát a napi és heti pihenőidő egy időben nem adható ki.²⁴

Egyesek vélekedhetnek az Alkotmánybíróság határozatáról úgy, hogy a „regenerálódás” és a „testi és lelki megterhelés ellensúlyozása” szinonim fogalmak, ebből következően pedig ellenezhetik ezt az értelmezést. Úgy gondolom, hogy a stresszel és felelősséggel terhelt jelentőségteljes munkakörökben, amelyeket a vasutasok is képviselnek, egyenesen szükséges az ilyen értelmezés, hiszen a fáradtság vagy kimerültség okozta figyelmetlenség folytán a vasutasok esetén akár tömegszerencsétlenség is bekövetkezhet.

4.4. C-477/21. sz. MÁV-START ügyben 2023. március 2-án hozott ítélet

Előzetes döntéshozatal iránti kérelmet terjesztett elő a Miskolci Törvényszék az IH és munkáltatója, a MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt. között a heti pihenőidő kiadása esetén biztosítandó napi pihenőidők tárgyában folyamatban lévő jogvitában.

Az Európai Unió Bírósága ítéletének előzménye, hogy az esetet vizsgálva kitűnik, hogy a MÁV-START csak akkor adta ki a napi pihenőidőt, ha az adott munkaidő végét követő huszonnégy órán belül új munkaidő volt beosztva. Amennyiben semmilyen új munkaidő nem volt beosztva, például, ha heti pihenőidőt vagy szabadságot adtak ki, a MÁV-START szerint már nem állt fenn a napi pihenőidő biztosítására vonatkozó kötelezettség.²⁵

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv heti pihenőidőről szóló 5. cikke kimondja, 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. Ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.”²⁶ Ezzel összefüggésben kell értelmezni az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdését, amely tartalmazza, hogy „Minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.”²⁷

Az irányelv napi pihenőidőről szóló 3. cikkében fogalmazza meg, hogy „A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg.”²⁸

A C-477/21. sz. ítélet alapján az irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi az 5. cikkében említett heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik. Az ítélet kimondja továbbá, hogy amennyiben valamely nemzeti szabályozás harmincöt óra egybefüggő időtartamot meghaladó heti pihenőidőt ír elő, a munkavállaló számára ezen időtartamon felül az ezen irányelv 3. cikkében biztosított napi pihenőidőt is ki kell adni, illetve, amikor a

²⁴ 12/2020. (VI. 22.) sz. AB határozat [48]

²⁵ C-477/21. sz. MÁV-START ügyben 2023. március 2-án hozott ítélet, 55. pont

²⁶ AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2003/88/EK IRÁNYELVE (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (5. cikk)

²⁷ Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése

²⁸ AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2003/88/EK IRÁNYELVE (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (3. cikk)

munkavállaló számára heti pihenőidőt adnak ki, e munkavállaló jogosult arra is, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőben részesüljön.²⁹

2024. szeptember 18-án jelent meg tájékoztató a Kúria Mfv.IV.10.044/2024. számú, a napi pihenőidő heti pihenőidő előtti kiadásának elmaradása miatti rendkívüli munkaidő alatt végzett munka ellentételezése iránti perben 2024. szeptember 18-án tárgyaláson kihirdetett döntéséről. A tájékoztató kimondta, hogy a MÁV-START Zrt. jogsértését az eredményezte, hogy a munkavállaló részére a napi pihenőidőt nem adta ki (osztotta be) a heti pihenőidőt megelőzően. Ebből azonban az nem következik, hogy a heti pihenőidő kiadására sem került sor, illetve az, hogy a heti pihenőidő is csak később kezdődne meg; következésképpen a pihenőidők nem „csúszthatóak el”. A Kúria jogértelmezése szerint a jogellenesség jogkövetkezménye – mint többen a kevesebb – az, hogy a törvény szerinti megelőző egybefüggő (ki nem adott) napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés minősül rendkívüli munkaidőben végzett munkának, és arra az Mt. 143. §-ának megfelelő alkalmazásával lehetséges az így megállapított rendkívüli munkavégzés ellentételezése.³⁰

A Kúriához került az ügy előzménye, hogy az elsőfokú bíróság ítéletével rendkívüli munkavégzés díjazása jogcímén bérpótlék megfizetésére kötelezte az alperest. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

Az alperes felülvizsgálati kérelme folytán eljárta Kúria végzésével a másodfokú bíróság ítéletet – az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően – hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot a perfelvételi szaktól új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.³¹

4.5. Pihenőnapok perek

A pihenőnapok tárgyában a peres eljárások az Európai Unió Bírósága ítéletének kihirdetése után is folytatódtak.

A Gyulai Törvényszék M.70023/2023/9. számú határozata pótlék tárgyában elutasította a mozdonyvezető felperes keresetét. Az alperes történeti áttekintést tett a napi munkaidő magyar munkajogi jogfogalmával kapcsolatban, bemutatta a több évtizedes anyagi jogot utalva az állandó és töretlen munkajogi normarendszerre és gyakorlatra, kiemelve, hogy ennek megfelelően a hatályos Munka törvénykönyve továbbra is csak két munkavégzés között értelmezte a 104.§ (1) bekezdésében a napi pihenőidőt.

A határozat szerint az uniós jogban az irányelv másodlagos jogforrás az *acquis communautaire* rendszerében, általában nem mindenkire kötelező, az irányelv személyekre való közvetlen alkalmazása kivételes, a perbeli eset relációját tekintve azonban elvileg felmerülhet a közfeladat és az abban való állami szerepvállalás miatt. A törvényszék azonban arra a következtetésre jutott, hogy az adott ügyben az értelmezett Irányelv közvetlen alkalmazása nem szükséges és nem is lehetséges.³²

A Györi Törvényszék M.70023/2023/14. számú határozata tartozás megfizetése tárgyában szintén elutasította a mozdonyvezető felperes keresetét. A határozat szerint az Mt. 5. §-ának (1) bekezdése alapján az Mt. rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni. Ez az alapelv azt jelenti, hogy az Európai Unió jogrendje értelmezési alapelvként érvényesül és a jogrendbe nemcsak az elsődleges és

²⁹ C-477/21. sz. MÁV-START ügyben 2023. március 2-án hozott ítélet

³⁰ Tájékoztató a Kúria Mfv.IV.10.044/2024. számú, a napi pihenőidő heti pihenőidő előtti kiadásának elmaradása miatti rendkívüli munkaidő alatt végzett munka ellentételezése iránti perben 2024. szeptember 18-án tárgyaláson kihirdetett döntéséről

³¹ Uo.

³² A Gyulai Törvényszék M.70023/2023/9. számú határozata pótlék tárgyában

másodlagos jog, hanem az Európai Unió Bíróságának gyakorlata is beletartozik.³³ Ez alapján ugyan jár a napi pihenőidő, de ha a munkáltató nem biztosítja, nem szankcionálható.

A Szombathelyi Törvényszék M.70046/2023/13. számú határozata tartozás megfizetése tárgyában szintén hasonló álláspontot képvisel. A bíróság álláspontja szerint megállapítható az adott esetben, hogy az alperes jogellenesen nem biztosította a felperes számára a napi pihenőidőt azon esetekben, amikor a munka befejezését közvetlenül követő napra az alperes munkaidőt nem osztott be. A felperes napi pihenőidő-hiányának ténye azonban nem eredményezi azt, hogy a felperes az alperessel szemben az Mt. 143. §-ának (4) bekezdése alapján pótlékot érvényesíthet és ezért a bíróság a felperes keresetét elutasította.³⁴

2024. októberében a Fővárosi Törvényszéken született az első kedvező ítélet. A rendkívüli munkavégzés ellenértéke iránt indított munkaügyi perben Fővárosi Törvényszék M.70245/2023/25. számú határozata kimondta, hogy a napi pihenőidőt a heti pihenőidő előtt is biztosítani kell, és csak ezt követően kezdődhet meg a heti pihenőidő a kijelölt hosszúságban, ezért a következő munkavégzés vagy annak egy része heti pihenőidőben teljesített munkavégzésnek minősül, és ezért meg kell fizetni a rendkívüli munkavégzés ellenértékét.³⁵

Javaslatok és összegzés

A vasúti munkavállalók pihenőidő-szabályozása nem csupán a munkavállalók jogainak védelmét, hanem az utasbiztonság fenntartását is szolgálja. A napi és heti pihenőidő elkülönítésével kapcsolatos szabályozások és az Európai Unió Bíróságának ítélete egyértelmű iránymutatást adnak, ugyanakkor a gyakorlati alkalmazása még mindig kihívásokat tartogat.

A jogviták és bírósági ítéletek eltérő megközelítései rávilágítanak arra, hogy a pihenőidők biztosítása terén még javasolt és szükséges a jogszabályok és a kollektív szerződés további pontosítása, különös tekintettel a pihenőidő fogalmának egységes meghatározására és alkalmazására. Emellett fontos lenne egy átfogó ellenőrzési rendszer kiépítése, amely biztosítja, hogy a munkáltató következetesen betartja a rá vonatkozó előírásokat. A munkáltató és szakszervezetek közötti párbeszéd erősítése elengedhetetlen ahhoz, hogy a szabályozás ne csupán jogi, hanem gyakorlati szinten is garantálja a munkavállalók regenerációját és biztonságát.

³³ A Győri Törvényszék M.70023/2023/14. számú határozata tartozás megfizetése tárgyában

³⁴ A Szombathelyi Törvényszék M.70046/2023/13. számú határozata tartozás megfizetése tárgyában

³⁵ A Fővárosi Törvényszék M.70245/2023/25. számú határozata