

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2023. március 2. (*)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése – 2003/88/EK irányelv – 3. és 5. cikk – Napi pihenőidő és heti pihenőidő – Negyvenkét órás minimális heti pihenőidőt előíró nemzeti szabályozás – A napi pihenőidő kiadására vonatkozó kötelezettség – A kiadás módja”

A C-477/21. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Miskolci Törvényszék (Magyarország) a Bírósághoz 2021. augusztus 3-án érkezett, 2021. június 28-i határozatával terjesztett elő az

IH

és

a **MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: A. Prechal tanácselnök, M. L. Arastey Sahún (előadó), F. Biltgen, N. Wahl és J. Passer bírák,

főtanácsnok: G. Pitruzzella,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- IH képviselőjében Tóth L. ügyvéd,
- a MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt. képviselőjében Szabó S. és Tóthné Pelle I. ügyvédek,
- a magyar kormány képviselőjében Biró-Tóth Zs. és Fehér M. Z., meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőjében D. Recchia és Talabér-Ritz K., meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2022. október 13-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.; helyesbítés: HL 2020. L 92., 22. o.) 3. és 5. cikkének az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben történő értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet az IH és munkáltatója, a MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt. (a továbbiakban: MÁV-START) között a heti pihenőidő kiadása esetén biztosítandó napi pihenőidők tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2003/88 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének értelmében az irányelv „a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében”.
- 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 Ezen irányelv „Heti pihenőidő” című 5. cikke a következőképpen rendelkezik:

„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 Ugyanezen irányelv „Kedvezőbb rendelkezések” címet viselő 15. cikke értelmében:

„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.”

A magyar jog

A munka törvénykönyve

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

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

- 8 E törvénykönyv 105. §-ának (1) bekezdése az alábbiakat írja elő:

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

- 9 Az említett törvénykönyv 106. cikke a következőket mondja ki:

„(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.”

A vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény

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

„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 E 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.”

A kollektív szerződés

- 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 tizenkét óra mértékben (lakóhelyi napi pihenőidő), amelyet a lakásra való érkezéstől, az onnan való munkába indulásig (utazási normaidő) kell figyelembe venni.

- 13 E kollektív szerződés 47. §-ának 1. pontja alapján a mozdonyvezetőket heti két pihenőnap illeti meg, melyet oly módon kell kivenni, hogy két szolgálat között legalább negyvennyolc 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 negyvenkét órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható az Mt. 106. §-ában foglaltak alapulvételével. Ez esetben a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább negyvennyolc óra heti pihenőidőben kell részesülnie.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 15 IH a MÁV-START alkalmazásában áll, mint mozdonyvezető. A munkavégzési helye a MÁV-START miskolci (Magyarország) telephelye. IH kizárólag Magyarországon végzi munkáját.

- 16 IH a kollektív szerződés hatálya alá tartozik. Havi munkaidőkeretben foglalkoztatják, amely nem heti pihenőnapokat, hanem a munkáltató által a heti referencia-időszak alapján biztosított heti pihenőidőt tartalmaz.

- 17 A kollektív szerződésnek megfelelően a MÁV-START két munkavégzési időszak között tizenkét órás lakóhelyi napi pihenőidőt biztosított IH részére, amelyhez kétszer harminc perc utazási normaidő társult.

- 18 Egyébiránt a MÁV-START hetente egyszer legalább negyvennyolc óra egybefüggő heti pihenőidőt biztosított számára. Amennyiben egy adott héten ilyen pihenőidő biztosítása nem volt lehetséges, a MÁV-START legalább negyvenkét órás megszakítás nélküli pihenőidőt biztosított IH részére úgy, hogy a havi munkaidőkeret átlagában legalább negyvennyolc óra heti pihenőidőben részesítette.
- 19 Mindemellett, amikor e heti pihenőidőt IH számára kiadták, valamint amikor szabadságot vett igénybe, sem napi pihenőidőt, sem utazási normaidőt nem biztosítottak részére.
- 20 IH a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Miskolci Törvényszékhez (Magyarország) fordult az elmaradt munkabér kifizetése érdekében, arra hivatkozva, hogy a heti pihenőidőt vagy a szabadságot közvetlenül megelőzően vagy közvetlenül azt követően napi pihenőidőre volt jogosult.
- 21 E bíróság előtt a MÁV-START előadja, hogy napi pihenőidő kiadására minden két, egymást huszonnégyszeres órás időtartamon belül követő munkavégzés között kell sort keríteni, és nem akkor, ha egyáltalán nincs számára beosztva új munkaidő, mint például, amikor heti pihenőidő vagy szabadság kiadására kerül sor. Álláspontja szerint ezt a napi pihenőidő célja igazolja, amely arra irányul, hogy lehetővé tegye a munkavállaló számára, hogy két munkavégzési időszak között regenerálódjon. Ezenkívül minden hétnapos időszak alatt a napi pihenőidő helyett, annál hosszabb tartamú heti pihenőidő kiadására van szükség.
- 22 A kérdést előterjesztő bíróság kiemeli, hogy a 2003/88 irányelvből és a munka törvénykönyvéből eredő felhatalmazások alapján a kollektív szerződés a munkavállalók számára kedvező módon eltér a napi pihenőidőre és a heti pihenőidőre vonatkozó szabályoktól.
- 23 A napi pihenőidő ugyanis tizenkét óra, amely így meghaladja a 2003/88 irányelv 3. cikkében előírt minimális tizenegy órát, melyet ráadásul – az utazási normaidőnek köszönhetően – a munkavállaló teljes egészében az otthonában tölthet.
- 24 A heti pihenőidőt illetően a kérdést előterjesztő bíróság azt állítja, hogy a 2003/88 irányelv 5. cikkének magyar nyelvi változata némileg eltér az angol, német és francia nyelvi változattól, mégpedig abban, hogy a magyar változat úgy határozza meg az ezen 5. cikk szerinti „heti pihenőidő” fogalmát, hogy minden munkavállalót hétnaponként huszonnégyszeres órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, „továbbá” az ezen irányelv 3. cikkében említett tizenegy órás napi pihenőidő illet meg. Ezzel szemben az angol, német és francia változatban a „továbbá” szó helyett „plus [plusz]”, „zusätzlich [hozzáadódik]”, illetve a „s’ajoutent [hozzáadódik]” kifejezés szerepel.
- 25 E bíróság így arra keresi a választ, hogy a „heti pihenőidő” említett fogalmát úgy kell-e értelmezni, hogy vagy még biztosítani kell a

megszakítás nélküli, huszonnégy órás minimális pihenőidőt követően a legalább tizenegy órás minimális napi pihenőidőt is, vagy – ahogyan e bíróság véli – a huszonnégy órás és a tizenegy órás időtartam összeadódik és együttesen képezik a minimális heti pihenőidőt, így ezek alapján összességében minimum harmincöt óra egybefüggő pihenőidő illeti meg a munkavállalót.

- 26 E tekintetben az említett bíróság megállapítja, hogy a magyar szabályozás a heti pihenőidő mértékét negyvennyolc – minimálisan negyvenkettő – órában határozza meg, és a munka törvénykönyvében, valamint a kollektív szerződésben szereplő „heti pihenőidő” fogalom egyáltalán nem utal a napi pihenőidőre, illetve annak mértékére.
- 27 Végül a kérdést előterjesztő bíróság azt kívánja megtudni, hogy a napi pihenőidőt az adott napi munkavégzés befejezése és a másnapi munkavégzés kezdete (illetve az adott napon belül a munkaidő vége és a következő munkaidő kezdete) között, vagy pedig általánosságban a napi munka befejezése és a következő, akár több nappal később kezdődő munkanapi munkakezdés között kell-e kiadni.
- 28 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 a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, hogy a heti pihenőidő részét képezi [az ezen irányelv] 3. cikk[e] szerinti napi pihenőidő?
- 2) Úgy kell-e értelmezni [a 2003/88] irányelv 5. cikkét, összhangban a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, hogy az – az [ezen 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 [negyedik kérdésre] 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?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első és a második kérdéstről

- 29 Együttesen vizsgálandó első és második kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 5. cikkét a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben úgy kell-e értelmezni, hogy az ezen irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő az ezen 5. cikkben említett heti pihenőidő részét képezi, vagy ez utóbbi cikk csak az említett heti pihenőidő minimális időtartamát határozza meg.
- 30 Előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv azzal, hogy minden munkavállalónak biztosítja a napi és heti pihenőidőhöz való jogot, pontosítja a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében kifejezetten biztosított alapvető jogot, következésképpen azt a 31. cikk (2) bekezdésére tekintettel kell értelmezni. Ebből többek között az következik, hogy a 2003/88 irányelv rendelkezései nem értelmezhetők megszorítóan a munkavállalót ez alapján megillető jogok kárára (lásd ebben az értelemben: 2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 31 Ilyen körülmények között az előterjesztett kérdések megválaszolása céljából ezen irányelvet a valamennyi munkavállalót megillető, napi, valamint heti pihenőidőre vonatkozó alapvető jog fontosságát szem előtt tartva kell értelmezni (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 33. pont).
- 32 Arra is emlékeztetni kell, hogy a 2003/88 irányelv célja minimumkövetelmények megállapítása a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése révén. Ennek 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 biztosít (lásd ebben az értelemben: 2020. június 4-i Fetico és társai ítélet, C-588/18, EU:C:2020:420, 26. és 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 33 A 2003/88 irányelv 3. és 5. cikke rendelkezéseinek megfelelően a tagállamok tehát kötelesek meghozni a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót huszonnégy órás időtartamonként tizenegy összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő, illetve hétnaponként legkevesebb huszonnégy órás, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá az említett 3. cikkben előírt tizenegy órás napi pihenőidő illessen meg (2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 34 A 2003/88 irányelv teljes érvényesülésének biztosítása érdekében fontos tehát, hogy a tagállamok biztosítsák e minimális pihenőidők tiszteletben tartását (2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 40. pont).
- 35 Így, figyelembe véve a 2003/88 irányelv által követett alapvető célt, azaz a munkavállalók élet- és munkafeltételei hatékony védelmének, továbbá biztonságuk és egészségük védelme javításának garantálását, a tagállamok kötelesek gondoskodni arról, hogy e jogok hatékony érvényesülése teljes mértékben biztosítva legyen azáltal, hogy a munkavállalók ténylegesen részesülnek az ezen irányelv által előírt minimális napi és heti pihenőidőben. Következésképpen a tagállamok által a 2003/88 irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok nem lehetnek olyanok, amelyek megfoszthatják lényegüktől a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében kimondott, valamint az ezen irányelv 3. és 5. cikke által biztosított jogokat (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 42. és 43. pont).
- 36 E tekintetben arra is emlékeztetni kell, hogy a munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni, és így meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozhassa a jogait (2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 37 E megfontolások fényében kell megvizsgálni azt a kérdést, hogy a 2003/88 irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő az 5. cikkben említett heti pihenőidő részét képezi-e.
- 38 E tekintetben először is meg kell állapítani, hogy ezen irányelv két különböző rendelkezésben, nevezetesen a 3. és az 5. cikkében írja elő a napi pihenőidőhöz és a heti pihenőidőhöz való jogot. Ez arra utal, hogy két önálló jogról van szó, amelyek – amint arra a főtanácsnok indítványának 49–51. pontjában lényegében rámutatott – eltérő célokat követnek, a napi pihenőidő esetében azt a célt, hogy a munkavállaló meghatározott, nemcsak, hogy összefüggő, de a munkával töltött időt közvetlenül követő időszakra eltávolodhasson munkakörnyezetétől, a heti pihenőidő tekintetében pedig azt, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakon belül kipihenhesse magát.

- 39 Következésképpen biztosítani kell a munkavállalók számára mindkét jog tényleges gyakorlását.
- 40 Másodszer emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a Bíróságnak a jelen ítélet 35. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatából kitűnik – a tagállamok által a 2003/88 irányelv előírásai érvényesülésének biztosítására meghatározott részletes szabályok nem foszthatják meg lényegüktől a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében és az ezen irányelv 3. és 5. cikkében biztosított jogokat. E tekintetben meg kell állapítani, hogy az olyan értelmezés, amely szerint a napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi, megfosztaná lényegétől az említett irányelv 3. cikkében szereplő napi pihenőidőhöz való jogot azáltal, hogy a munkavállalót, amennyiben él a heti pihenőidőhöz való jogával, megfosztja az e rendelkezésben előírt napi pihenőidő tényleges igénybevételeének lehetőségétől.
- 41 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a 2003/88 irányelv 5. cikkének első bekezdése nem korlátozódik arra, hogy általánosságban határozza meg a heti pihenőidőhöz való jog minimális időtartamát, hanem azt pontosítja, hogy ezen időszakhoz hozzáadódik a napi pihenőidőhöz való jog címén elismerendő időszak, és ezáltal e két jog önálló jellegét hangsúlyozza. Ez megerősíti, hogy a heti pihenőidőhöz való jognak nem célja, hogy adott esetben magában foglalja a napi pihenőidőhöz való jognak megfelelő időszakot, hanem azt ez utóbbi jogon túlmenően kell biztosítani.
- 42 Ezenkívül fontos, hogy a munkavállalóknak a 2003/88 irányelvből eredő jogai hatékony érvényesülése teljes mértékben biztosított legyen, ami szükségszerűen maga után vonja, hogy a tagállamok kötelesek biztosítani az ezen irányelvben szereplő minimumkövetelmények betartását (2019. április 11-i Syndicat des cadres de la sécurité intérieure ítélet, C-254/18, EU:C:2019:318, 33. pont).
- 43 Ebből következik, hogy a 2003/88 irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem úgy adódik hozzá az ezen irányelv 5. cikkében említett huszonnégy órás pihenőidőhöz, hogy azáltal összességében egy legalább harmincöt órás heti pihenőidő jön létre, hanem az e rendelkezésben előírt legalább huszonnégy órás, önálló és elkülönülő heti pihenőidőhöz adódik hozzá.
- 44 A fenti megfontolások összességéből az következik, hogy a 2003/88 irányelv 5. cikkét a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy az ezen irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi az ezen 5. cikkben említett heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.

A harmadik kérdésről

- 45 Harmadik kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 3. és 5. cikkét a Charta 31. cikkének

(2) bekezdésével összefüggésben úgy kell-e értelmezni, 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.

- 46 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban e bíróság megjegyzi egyrészt, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás a „heti pihenőidő” fogalmát használja, amelyet főszabály szerint negyvennyolc – minimálisan negyvenkét – órában határoz meg, másrészt pedig, hogy e szabályozás nem tartalmaz utalást sem a napi pihenőidőre, sem pedig annak mértékére. Márpedig az említett „heti pihenőidő” időtartama meghaladja a harmincöt órát, ami a 2003/88 irányelv 5. cikkében előírt huszonnégy órás minimális pihenőidő és az irányelv 3. cikkében előírt tizenegy órás minimális pihenőidő összege.
- 47 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy a 2003/88 irányelv 5. cikke egyáltalán nem utal a tagállamok nemzeti jogára. Ennélfogva, az abban használt kifejezéseket önálló uniós jogi fogalomnak kell tekinteni és az Unió területén egységesen kell értelmezni, függetlenül a tagállamokban alkalmazott minősítéstől (lásd ebben az értelemben: 2017. november 9-i Maio Marques da Rosa ítélet, C-306/16, EU:C:2017:844, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 48 Ebből következik, hogy a „heti pihenőidőnek” az alapügyben szereplő nemzeti szabályozásban rögzített fogalma nincs hatással a 2003/88 irányelv 5. cikkének értelmezésére.
- 49 Ennek pontosítását követően emlékeztetni kell arra, hogy az e rendelkezésben előírt minimális, megszakítás nélküli heti pihenőidő huszonnégy óra. Mindazonáltal ezen irányelv 15. cikke felhatalmazza a tagállamokat arra, hogy olyan 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 e védelem szempontjából kedvezőbbek. Így az alapügyben alkalmazandó kollektív szerződésnek megfelelően az érintett munkavállaló legalább negyvenkét órás heti pihenőidőben részesült. Ilyen esetben a heti pihenőidőnek a 2003/88 irányelv 5. cikkében megkövetelt minimum felett való biztosítását nem ezen irányelv, hanem a nemzeti jog szabályozza (lásd ebben az értelemben: 2019. november 19-i TSN és AKT ítélet, C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981, 34. és 35. pont).
- 50 Mindazonáltal az ilyen, a heti pihenőidőre vonatkozó, a 2003/88 irányelv által minimumküszöbként előírt rendelkezéseknél kedvezőbb rendelkezések előírása nem foszthatja meg a munkavállalót az ezen

irányelvben számára biztosított más jogoktól, különösen a napi pihenőidőhöz való jogtól.

- 51 Amint ugyanis a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, az, hogy valamely tagállam ilyen saját hatáskörét gyakorolja, nem eredményezheti egyúttal az említett irányelv által a munkavállalók számára biztosított minimális védelem, és különösen az irányelv 3. cikkében előírt minimális napi pihenőidő tényleges igénybevételének sérelmét (lásd analógia útján: 2020. június 4-i Fetico és társai ítélet, C-588/18, EU:C:2020:420, 32. pont).
- 52 Következésképpen annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók ténylegesen élhessenek a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében és a 2003/88 irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidőhöz való joggal, ez utóbbit az alkalmazandó nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül biztosítani kell.
- 53 A fentiekre tekintettel a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 3. és 5. cikkét a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben úgy kell értelmezni, 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.

A negyedik és az ötödik kérdéstről

- 54 Az együttesen vizsgálandó negyedik és ötödik kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra kérdez rá, hogy a 2003/88 irányelv 3. cikkét a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben úgy kell-e értelmezni, hogy amikor a munkavállaló számára heti pihenőidőt adnak ki, e munkavállaló jogosult arra is, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőben részesüljön.
- 55 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a jelen ügyben 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.
- 56 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következően ahhoz, hogy a munkavállaló ténylegesen kipihenhesse magát, az szükséges, hogy meghatározott, nemcsak hogy összefüggő, de a munkával töltött időt közvetlenül követő időszakra eltávolodhasson munkakörnyezetétől, hogy így kikapcsolódjon, és a tevékenységével együtt járó fáradtságot kipihenje (2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet,

C-428/09, EU:C:2010:612, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 57 Ebből következik, hogy minden munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie, függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő, vagy sem. Ezenkívül, ha a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt egybefüggő módon nyújtják, a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben.
- 58 E körülmények között a negyedik és az ötödik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 3. cikkét a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy amikor a munkavállaló számára heti pihenőidőt adnak ki, e munkavállaló jogosult arra is, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőben részesüljön.

A költségekről

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

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

- 1) A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 5. cikkét az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben**

a következőképpen kell értelmezni:

az ezen irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi az ezen 5. cikkben említett heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.

- 2) A 2003/88 irányelv 3. és 5. cikkét az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben**

a következőképpen kell értelmezni:

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.

3) A 2003/88 irányelv 3. cikkét az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben

a következőképpen kell értelmezni:

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

Aláírások