



A közúti áruszállításban közreműködő tehergépjárművezetők munka- és pihenőidejének szabályozása

SPRINGER Miklós*

1. Bevezetés

A tehergépjárművezetők vagy – ahogy eltérő tartalommal szokás hívni őket – a kamionsofőrök munkavégzésének világa számos olyan sajátossággal rendelkezik, mely a csoportképzés technikájával elhatárolhatóvá teszi őket a ‘hagyományos’ munkavállalóktól, illetve más foglalkozások üzöitől. A közúti tehergépjárművezetés munkajogi szabályozása akár a munkajog különös részének is tekinthető, ahol a tehergépjárművezető a munkaviszony speciális jogalánya. Ezen sajátosságok megmutatkoznak a munkaviszony elsődleges és másodlagos minősítő jegyei körében egyaránt. Ez alatt értendő a munkavégzés helye, azaz a jármű, mely egyben a munkavégzés eszköze is, az alá- és fölérendeltség vonatkozásában a munkáltatói irányítás (utasításadás) keretjellege, a felügyelet és az ellenőrzés közvetettsége, továbbá a sajátos javadalmazási rendszerek léte.

Nem véletlen, hogy a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény (a továbbiakban: Kkt.)¹ a munkaszervezés részeként a munkaidőkeret, a munkarend és munkavégzésre történő beosztás meghatározásával szemben a „végrehajtáshoz” kapcsolódó kötelezettségeket, így például a munkaidő felhasználását a munkavállalóra telepíti.

Ezen reguláció összességében egy ‘önállóbb’ önállótlan, a szabad munkavégzéshez közelítő munkavégzés képét tárja elénk, és e szempontok alapján különös szabályozásra nyílik lehetőség. Ezen *különös részi* szabályozás a modern munkajog amúgy sem túl hosszú időkre visszatekintő múltjának derekán jelent meg. Az első, e tárgyban született univerzális nemzetközi jogi dokumentum a Nemzetközi Munkaügyi Szervezethez kötődik.²

* A szerző a Spar Magyarország Kereskedelmi Kft.szállítmányozási vezetője, e-mail: dr.springer.miklos@spar.hu.

¹ Kkt. 18/D. § (3) bek. A munkavállaló munkaidejét a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, a szakmai szabályok, a menetrend, és a munkáltató utasításainak keretei között maga osztja be.

² 67. sz. ILO Egyezmény.

A 'közútak magányos hőseit' különleges körülmények veszik körül, speciális életformára kényszerülnek, különösen, ha valaki nemzetközi tehergépjárművezetőként tevékenykedik. Az egykoron nagyrabecsült hivatástudatnak örvendő szakma az utóbbi évtizedekben, az európai uniós integráció előrehaladtával párhuzamosan olyan mélyreható változásokon ment keresztül, mely a tehergépjárművezetői foglalkozás, munkakör vonzerejét erősen megtépázta. Az Európai Unió miután maga is érzékelte, hogy a létszámhiány lassan a belső piac növekedését is akadályozó tényezővé lép elő, tanulmányt is készített, hogy miként lehetne ez egykor kiváltságosnak számító és szinte 'kihálás' alapon működő területet a potenciális utánpótlás körében vonzóvá tenni.³

A tanulmány egy megállapítása szerint a közúti áruszállítás az otthonról való távollét, a hosszú munkaidő, a munkakörülmények alacsony szintje és a szerény javadalmazás miatt nem attraktív a fiatal munkavállalók körében. Érzékeltetve a tanulmány visszásságát, az a munkaerő szabad áramlásában látja a nyugat-európai országokban fokozódó munkaerőhiány orvoslását. Ez a 2008. évi pénzügyi válságot követő növekedés részeként valósággá is vált: az 'alacsony költségűnek' tekintett tagállamokból több tízezer kamionsofőr migrált a nyugat-európai tagállamokba és vállalt ott keresőtevékenységet. Csakhogy ezen belső migráció a fejletlenebb tagállamokban a munkaerő kereslet és kínálati egyensúly felbomlását eredményezte, és ezen tagállamok versenyképességének rovására megy.

Ezért nem csoda, hogy azoknak, akik a média híradásaiból tájékozódóknak, a tehergépjárművezetők kapcsán manapság elsődlegesen a munkaerőhiány jut eszükbe.

Az írás ezen szociális és társadalmi feszültségekkel terhelt munkavégzés normatív szabályozásába enged rövid betekintést, melyben visszaköszön a gazdaság igényeinek elsődlegessége.

2. Uniós politikák

„Uniós eredmények a közlekedés terén:

Az uniós közlekedéspolitikának köszönhetően az európai közlekedési ágazat sok területen számottevő előrelépést tudott felmutatni az elmúlt 20 évben:

- biztonságosabbá vált a légi, a vízi és a közúti közlekedés;
 - a közlekedési ágazat dolgozóinak munkaideje ma már megfelelő mértékben korlátozva van;”
- olvasható az Európai Unió hivatalos honlapján.⁴

A munkaidő és a pihenőidő szabályozása – ideértve a vezetési időt is – nem kizárólag a munkavállaló szociális védelmét biztosítja, hanem a közúti közlekedés egyéb résztvevői életének és testi épségének védelmét is. A munkaidőhöz, valamint a pihenőidőhöz kapcsolódó szabályok és a közlekedés

³ Fact-finding studies in support of the development of an EU strategy for freight transport logistics, Lot 1: Analysis of the EU logistics sector, final report, written by Ecorys, Fraunhofer, TCI, Prognos and AUEB-RC/TRANSLOG, 2015. január, Co. No. FV355/2012/MOVE/D1/ETU/SI2.659384.

⁴ https://europa.eu/european-union/topics/transport_hu.

biztonsága között elvitathatatlanul szoros összefüggés mutatkozik. Egy másik tanulmány⁵ szerint a közúti közlekedési balesetek 6%-ában, míg azon közúti baleseteknél, melyekben az egymással ütköző járművek valamelyike nehéz haszongépjármű, mintegy 20%-ában a fáradtság meghatározó szereppel bír. Azon balesetek körében, ahol a fáradtság szerepet játszik, a halálos kimenetel részaránya 37%-os. A fáradtság okozta balesetek pedig leginkább a hajnali 02:00–03:00 óra, valamint 15:00–16:00 óra közötti időpontban történnek, így az éjszakai munkavégzés mértéke iránti fokozott figyelem is indokolt. A fáradtság elkerüléséhez természetesen az is szükséges, hogy a járművezető a rendelkezésére álló szüneteket, pihenőidőt a lehető legnagyobb mértékben ténylegesen is pihenésre használja fel.

Ahogy a „ma már” kifejezés is utal rá, egy napjainkban is tartó folyamatnak lehetünk szemtanúi. Ugyanakkor „az elmúlt 20 évben” szóhasználat arra is rámutat, hogy egy alapjaiban megkésett folyamatról van szó, mely egyébként nemcsak az uniós jogalkotás terén figyelhető meg, hanem a nemzetközi jogi dokumentumok létrejötténél is tetten érhető. „Az uniós közlekedéspolitikának köszönhetően” megszövegezés kifejezésre juttatja, hogy az uniós közúti munkaidő-szabályozás tekintetében a közös közlekedési szakpolitika fajsúlyosabb szerepet játszott az uniós szociálpolitikánál. A fáziskésés több tényezőre is visszavezethető. Egyrészt a terület ‘érzékenysége’, másrészt ‘sajátosságaira’, harmadrészt a ‘történeti korra’, hiszen a közúti áruszállítás igazi mennyiségi forradalma alapvetően a ’80–90-as évekre tehető.

A ‘folyamat’ egyúttal azt is jelenti, hogy dinamikus szabályozásról van szó, mely valahonnan elindult és valahová tart. Az a megszövegezés, hogy a közlekedési ágazat dolgozóinak munkaideje ma már megfelelő mértékben korlátozott, azt engedi sejtetni, hogy korábban ez a helyzet nem állt fenn, és ahol tartunk, még korántsem biztos, hogy a végső állomást jelenti.

A napi munkaidőkorlát ebben az ágazatban kevésbé az aktív munkaidő-szabályozáson alapul, hanem sokkal inkább a munkaidőt passzív módon meghatározó egyéb elemeken keresztül valósul meg. Ezen okból kerülnek bemutatásra a munka- és pihenőidő-szabályozás sarkalatos tartalmi elemei, mint a napi, a heti és a kétheti vezetési idő, az egyéb munkavégzés, a készenlét (a rendelkezésre állás), a vezetési időszak megszakítása, a munkaközi szünet, valamint a napi és a heti csökkentett, illetve rendszeres pihenőidő. Szubsztanciálisan ezek határozzák meg, hogy a tehergépjárművezetők egy *nap* mennyit ülhetnek egyhuzamban vagy összességében a volán mögött, mikor és milyen mértékben kell szünettel megszakítaniuk a vezetést és az egyéb munkavégzést, valamint mennyi idővel jogosult napi és heti szinten szabadon rendelkezni.

A munkaidő szabályozása szűkebb értelemben munkajogi, tágabb értelemben szociális jogi tárgykör. Annak ellenére, hogy nem beszélhetünk az Európai Unió egységes munkajogáról, a közúti szektorban mégis egységes szabályozás képe mutatkozik meg, azonban ezen egységességgel szemben a belső és a külső jogforrások, a bennük foglalt felhatalmazásokon alapuló eltérések sokasága, valamint a kógens, a relatív és az abszolút diszpozitív szabályok együttes jelenléte, az *interpretatio* körében

⁵ IRU: A Scientific Study „ETAC” European Truck Accident Causation I-0145-1, Genf, 2007.

jelentkező zavart – más megfogalmazásával élve: az értelmezésből eredő zűrzavart⁶ – csak fokozzák, ezért a jogszabályok tengerében igen könnyen eltévedhet a szakterületen járatlan személy. Jóllehet, az Európai Bizottság a maga részéről a közlekedési ágazat dolgozóinak munkaidejét ma már megfelelő mértékben korlátozottnak tekinti, nem szabad szem elől téveszteni, hogy a fuvarozási (áruszállítási) piac erőviszonyaiból, továbbá a munkavégzés sajátosságaiból is fakadó egzisztenciális függőség és kiszolgáltatottság továbbra is fennáll. Az önfoglalkoztatásnak álcázott, *a munkajog hatálya alóli menekülésként* is jellemzett kényszervállalkozás továbbra is akut jelenség a közúti áru fuvarozás területén,⁷ és talán nem véletlen, hogy az uniós szabályozás – még ha a munkaidő jelentős részét alkotó vezetési időn valamint pihenőidőn keresztül is, de –nem a munkavállalói minőséget vonja hatálya alá, hanem mintegy versenyjogi szemlélettel – igaz némi fáziskéséssel – a teljes piacot.⁸ Sőt, az uniós szabályozás a gazdasági alapszabadságok ‘leple’ alatt a belföldi (tagállamon belüli) közúti áruszállításra is kiterjesztette hatósugarát, ahol a határon átnyúló jelleg nyilvánvalóan csak a letelepedés nélküli szolgáltatásnyújtással, a közlekedési szolgáltatások nyelvén: a kabotázssal hozható összefüggésbe.

A közlekedési ágazat önmagában egy óriási spektrum, hiszen magába foglalja a szárazföldi (közút, vasút) közlekedés mellett a légi, a tengeri, a belvízi, sőt a csővezetékes szállítást is. A közlekedés magában foglal áru- és személyszállítást, de részét képezi a közlekedési eszközzel történő egyszerű helyváltoztatás is. A szárazföldi közlekedési ágazaton belül a közúti alágazatra fókuszálók, azon belül az áruszállításra, értve alatta az áru fuvarozást és a saját számlás áruszállítást egyaránt. Tovább szűkítendő a kört a 3,5 tonna megengedett legnagyobb össztömeget meghaladó járművek utazó személyzetének gépjárművezetője képezi az írás tárgyát. Az egyes szám e körben arra utal, hogy a többfős személyzet,⁹ a szakzsargonban négykezesnek nevezett járatok¹⁰ speciális szabályaira csak érintőlegesen térek ki.

Az utazó munkavállalók köre nem korlátozódik a közlekedési szektorra. Ez abban a körben tett jelentőségre szert, amikor a Tanács mint uniós jogalkotó, a munkaidő-irányelv¹¹ megalkotása során a

⁶ Cesare BECCARIA: *A bűnökről és a büntetésekről*. (Fordította: Madarász Imre) Budapest, Eötvös József Könyvkiadó, 1998. 18. „Az a zűrzavart, amely a büntetőtörvény betűjének szigorú betartásából ered, össze sem lehet hasonlítani azokkal a zűrzavarokkal, amelyek az értelmezésből erednek.”

⁷ DUDÁS Katalin – FERENCZ Jácint – GYULAVÁRI Tamás – HORVÁTH István – HÓS Nikolett – KÁRTYÁS Gábor – KULSITY Mária – KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2013. 408. „Például egy szállítmányozó cég nem munkaviszonyban alkalmazza a sofőröket, hanem vállalkozóként, akik így maguk lesznek felelősek a vállalatától bérelt gépkocsik műszaki állapotáért, a pihenőidők betartásáért és a munkájukért kapott fizetés után befizetendő közterhekért.”

⁸ Roadmap to a Single European Transport Area-Towards a competitive and resource efficient transport system, COM (2011) 144 final, 2011. március 28. 119. „In 2008, the Commission proposed to amend the Directive in order to maintain the exclusion of genuine self-employed drivers from the scope of the Directive, while strengthening its enforcement in the case of so-called „false self-employed” drivers in addition to employed professional drivers. [...] The European Parliament was however of the opinion that the rules on working time should uniformly apply to all drivers, including the self-employed ones.”

⁹ 561/2006/EK rendelet 4 cikk o) pont.

¹⁰ A négykezes járatra/kétfős személyzetre vonatkozó szabályok alkalmazásának feltétele, hogy a váltósofőrnek legkésőbb az indulástól számított 1 órán belül el kell foglalnia helyét a járművezető mellett, és egyszerre kell 2 főnek jelen lennie és befejeznie a fuvarfeladatot. Speciális szabály a napi pihenőidőre (legalább 9 óra/30 órás időszak/járművezető) és a szünetre (4 ½ óra készenléti időből 45 perc megszakításra elszámolható) vonatkozóan él. [561/2006/EK rendelet 8. cikk (5) bek.].

¹¹ A Tanács 93/104/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 307., 1993. 12. 13., 1–24 o.) 1. cikk (3) bekezdés: „Ezen irányelv 17. cikkének sérelme nélkül ezt az irányelvet kell alkalmazni a 89/391/EGK irányelv 2. cikkének értelmében valamennyi köz- és magán-éves közlekedési ágazatban a légi, a vasúti, a közúti, a tengeri, a folyami és tavi szállítás, a tengeri halászat, a tengeren végzett egyéb munkavégzés, valamint az orvosok gyakornoki tevékenységének kivételével.”

teljes közlekedési ágazatot kivette (tudatosan kifejejtette) az irányelv hatálya alól, beleértve a közúti közlekedési szektor utazó és utazónak nem minősülő munkavállalóit egyaránt.¹² Ennek következtében ezen szektor dolgozói a maximális heti munkaidő, a napi és heti pihenőidő, a szünetek, az éjszakai munka maximális időtartama mellett elestek a rendes szabadságra, valamint a biztonság- és az egészségvédelem szabályai biztosította minimális védelemtől. Ezen fenntarthatatlan helyzet orvoslására született meg a munkaidő-irányelv módosításáról rendelkező 2000/34/EK irányelv,¹³ mely kifejtette az *utazó munkavállaló* fogalmát, és a direktíva hatályát teljes egészében kiterjesztette az eddig alóla ‘kizárt’, a közlekedési szektor utazónak nem minősülő munkavállalóira, továbbá a közlekedési ágazat utazó munkavállalóira a napi pihenőidő, a szünet, a heti pihenőidő és az éjszakai munka időtartama szabályozásának kivételével. Ennek megfelelően ezen utazó munkavállalók immáron élvezhették az irányelvben rögzített minimumvédelmet a maximális heti munkaidő, a rendes szabadság, valamint a munkahelyi biztonság- és egészségvédelem terén.

Magyarország európai uniós integrációja a teljes belső jogrendszerben és ennek okán a tehergépjárművezetőkre vonatkozó normarendszerben is nagy horderejű változásokat eredményezett. Ez alapvetően nem is a jogforrások tekintetében, hanem sokkal inkább a kibővült *kütfők* egymás közötti viszonyában okoz mindmáig fejtörést. A szociális szabályozás főbb elemei a munkaidő, a vezetési idő, a készenlét, a pihenőidő, a munkaközi szünet, a munkaidőbeosztás, a munkaidőkeret, valamint – nyilvántartási és ellenőrzési aspektusból – a menetíró készülék használata.¹⁴

A munkaidő-szabályozáson belül az uniós vezetési és pihenőidő-szabályozás sem a közös szociális szakpolitika részeként született meg, hanem a közös közlekedéspolitika céljainak végrehajtására alapítottan. Ekként az e tárgykörben meghozott uniós intézkedések felhatalmazásukat a Római Szerződés 75. cikkéből eredeztették. A közös közlekedéspolitikára, az alapító szerződés értelmében (Római Szerződés 51. cikk) nem a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó általános, hanem a közös közlekedéspolitika címben található különös rendelkezések nyertek alkalmazást. Ez a különállás az Európai Unió Működéséről szóló Szerződésben is fennmaradt, talán érzékeltetve a közlekedési szolgáltatásoknak a piaci alapszabadságokhoz, a belső piac működéséhez fűződő szorosabb kölcsönhatását is, hiszen kétségtelen tény, hogy a közlekedés nevében hordozza a mobilitást, így az a személyek, az áruk, a szolgáltatások (és a tőke) szabad áramlásától, azaz a gazdaság mozgatórugóitól nehezen függetleníthető. Egyik a másikat feltételezi. A különállás okán a szolgáltatásnyújtás szerződéses szabályai nem nyernek alkalmazást a közlekedési szolgáltatásokra, azaz a közlekedési

¹² A teljes közlekedési ágazatra kiterjedő kizárás tényét az Európai Unió Bírósága a C-133/00 sz., *Bowden, Chapman, Doyle* ügyben állapította meg, előzetes döntéshozatali eljárás keretében [ECLI:EU:C:2001:514].

¹³ Az Európai Parlament és a Tanács 2000/34/EK irányelve (2000. június 22.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK tanácsi irányelvnek az abból kizárt ágazatok és tevékenységek szabályozása céljából történő módosításáról [HL L 195, 2000. 08. 22., 41–45 o., (a továbbiakban: 2000/34/EK irányelv)].

¹⁴ Az Európai Parlament és a Tanács 165/2014/EU rendelete (2014. február 4.) a közúti közlekedésben használt menetíró készülékekről, a közúti közlekedésben használt menetíró készülékekről szóló 3821/85/EGK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről, és a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról szóló 561/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet módosításáról (HL L 60, 2014. 02. 28., 1–33 o.).

szolgáltatások céljait a közlekedés címben kell keresni, ahogy azt a Római szerződés 74. cikke is tartalmazta.

E célokat tekintve pedig a 75. cikk ad útmutatást, melynek (1) bekezdés első albekezdése utal a tagállamok közötti, tagállami „határt” átlépő, határon átnyúló *loco*, harmadik országos és tranzit közlekedésre a közúti, vasúti és belvízi alágazat vonatkozásában (*a valamely tagállam területére irányuló vagy onnan kiinduló, illetve egy vagy több tagállam területén áthaladó nemzetközi közlekedésre alkalmazandó közös szabályok*), míg a második albekezdése utal a tagállamon belüli kabotázsforgalomra ugyanezen alágazatok tekintetében, melyre értelemszerűen a tagállamban történő letelepedés nélkül nyílik lehetőség.

Ami pedig az uniós vezetési és pihenőidő-szabályozás körén kívül eső uniós munkaidő-szabályozást illeti, ott az Egységes Európai Akta elfogadását követően, a szociális biztonság és szociális védelem címszó alatt vált lehetővé a tagállami szociálpolitikák összehangolását elősegítendő irányelvek megalkotása. E tekintetben a munkafeltételek nyilván adekvátabb dogmatikai megfeleltetésül szolgáltak volna, de ez már *jogtörténeti* kérdés.

A tagállamok a vezetési és pihenőidőkre vonatkozó hatályos uniós rendelet végrehajtása során viszonylag szűk korlátok közé vannak szorítva, a célokat – mint például a verseny feltételeinek harmonizálása, a munkakörülmények és a közúti biztonság javítása – nem sértő módon tehetnek kivételeket, amely – a tagállamon belüli szállítások vonatkozásában – kiterjedhet egyes járműveknek a rendelet hatálya alóli mentesítésére, valamint magasabb szintű munkajogi védelem biztosítására, ekként hosszabb minimum szünetek és pihenőidők és/vagy rövidebb maximális vezetési idők előírására.

A közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről szóló hatályos uniós irányelv – minimumkövetelményeket tartalmazó irányelvről is lévén szó – viszonylag tág teret enged a kétoldalúan (abszolút) diszpozitív tagállami szabályozásnak. A vonatkozó 8. cikk (1) bekezdése szerint:

„A 4. és a 7. cikktől objektív, technikai okokból vagy munkaszervezési okokból történő eltérések a kollektív szerződések vagy a szociális partnerek közötti megállapodás, illetve amennyiben ez nem lehetséges, törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések útján fogadhatók el, feltéve, hogy az érintett munkaadók és a munkavállalók képviselőivel konzultációt folytatnak és erőfeszítéseket tesznek a szociális párbeszéd vonatkozó formáinak elősegítésére.”

Az eltérés alkalmazása a tagállamok részére nincs e tekintetben a belföldi szállítások körére korlátozva. A 4. cikk a maximális heti munkaidőre, míg a 7. cikk az éjszakai munkavégzés korlátaira vonatkozó szabályokat tartalmazza. A magyar jogalkotás élt is a *felkínált lehetőséggel*, és a Kkt.-ban történt szabályozással lehetővé tette, hogy kollektív szerződés a négyhavi munkaidőkeret helyett leg-

feljebb hathavi referencia-időszakot állapítson meg, továbbá kollektív szerződés vagy munkaszerződés az éjszakai munkavégzés tartamát 10 órát meghaladóan határozza meg, külön felső korlát nélkül.

3. Szabályozó elemek

A munka- és pihenőidő-szabályozás az alábbi főbb elemekre bontható.

3.1. Napi vezetési idő

A közúti gépjárművezetők esetében a vezetési idő az, amely a munkaidő nagyobb részét jellemzően kiteszi. A járművezetők vezetési és pihenőidejére 2010. szeptember 26. óta ugyanazon szabályok érvényesek, függetlenül attól, hogy az 561/2006/EK rendelet¹⁵ vagy az AETR Megállapodás hatálya alá tartozó szállítási feladatot végez.

Mind az 561/2006/EK rendeletben, mind az AETR Megállapodásban, mind pedig a 2002/15/EK irányelv és az abban foglalt rendelkezéseket a nemzeti jogba átültető Kkt.-ben a hét fogalmát naptári hétnak, azaz hétfő 00:00 órától vasárnap 24:00 óráig terjedő rögzített időszaknak tekinti. Ebből nyelvtani és logikai következtetéssel arra juthatnánk, hogy a nap naptári napot, azaz a naptári nap 00:00 órájától 24:00 órájáig terjedő időszakot öleli fel. Ezzel szemben a napi vezetési idő, napi pihenőidő esetében nincs, nem lehet erről szó. A napi vezetési idő az adott napi pihenőidő vége és a következő napi pihenőidő vagy a heti pihenőidő kezdete között összeadódott összes vezetési időt jelenti, amit adott esetben két különböző naptári nap is lehet. A napi vezetési idő egy vagy több vezetési időszakból is állhat, és magába foglalja azon vezetési időtartamok összegét, amely egy (napi/heti) pihenőidő vagy egy szünet után kezdődik és addig tart, amíg a járművezető újabb (napi/heti) pihenőidőt vagy szünetet nem tart. Ez felöleli a heti és a napi pihenőidők, illetve a két heti pihenőidő közötti vezetést is.

A vezetési időszak megszakított vagy folyamatos lehet, attól függően, hogy megszakítás (szünet) a vezetési időszakon belül közbeiktatásra kerül-e vagy csak a vezetési időszak végén, annak lejártakor kerül megtartásra. A napi vezetésen belül a vezetési időszak a 4,5 órát, a napi vezetési idő a 9 órát nem haladhatja meg, ugyanakkor legfeljebb hetente (azaz naptári hetente) két alkalommal meghosszabbítható legfeljebb 10 órára. Vezetési időnek minősül a vezetési tevékenységnek az az időtartama, melyet a megfelelően üzemeltetett menetíró készülék automatikusan vagy félautomatikusan, illetve szükség esetén a gépjárművezető manuálisan akként rögzít. A digitális menetíró készülékek eltérő működési elve (kerekítés) miatt ez kis mértékben eltérhet a tényleges vezetési időtől.

¹⁵ Az Európai Parlament és a Tanács 561/2006/EK rendelete (2006. március 15.) közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról, a 3821/85/EGK és a 2135/98/EK tanácsi rendelet módosításáról, valamint a 3820/85/EGK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről (HL L 102, 2006. 04. 11., 1–13 o.). Hatálybalépés: 2007. április 11.

3.2. Vezetési időszak megszakítása (szünet)

A napi vezetésen belül a vezetési időszak – azaz tulajdonképpen a folyamatos vezetés időtartama – a 4,5 órát nem haladhatja meg. A 4,5 óra leteltekor a gépjárművezetőnek szünetet kell tartania, azaz meg kell szakítania a vezetést. A gépjárművezető ezen kötelezettségének oly módon is eleget tud tenni, hogy az előírt szünetet a vezetési időszakon belül megosztja. A szünet minimális mértékének azonban ekkor is teljesülnie kell. A szünet oly módon is teljesül, ha ekkor a járművezető (napi/heti) pihenőidőt tart. Ha a 4,5 órás vezetési időszak lejár, akkor a járművezető úgy is megkezdheti a pihenőidejét, hogy előtte szünetet tartana, vagy a szünet minimális tartamával a pihenőidejét meghosszabbítani kényeszerűlné. A megszakítás kötelező legkisebb mértéke 45 perc, mely felosztható 2 részletre, melyből az első legalább 15, míg a második legalább 30 perc. Szabályszegést valósít meg a gépjárművezető, ha a 4,5 óra vezetési időszakon belül egyszeri 44 perc szünetet vesz ki, vagy ha megosztott szünetet vesz ki, de az első vagy a második részlet nem éri a 15, illetve a 30 percet, de akkor is, ha kivesz legalább 15, illetve 30 percet, de fordított sorrendben.

Az 561/2006/EK rendelet célja annak a 3820/85/EGK rendelet alapján felmerült rendellenességnek a megoldása volt, amely lehetőséget adott arra, hogy a járművezető egy mindössze 15 perces szünetet tartva közel 9 órán át vezessen. Erre a problémára nyújt megoldást a 15+30 perces felosztás. A 30+15 perces felosztás lehetővé tette alább ezt a szándékot. Az előírt minimumnál rövidebb szünetek nem számítanak bele a minősített szünetekbe, de nem tekintendők vezetéssel vagy egyéb munkával töltött időnek sem. A megszakítás intézményének lényeges sajátossága, hogy a minősítéshez szükséges időtartam teljesülésekor újabb 4,5 órás vezetési időszak indul, melyet a járművezető tiszta lappal kezdhet meg. Egy napi vezetésen belül kettőnél több vezetési időszak is lehet, annak függvényében, hogy a járművezető kihasználja-e a 4,5 órás megszakítás nélküli folyamatos vezetés lehetőségét, illetve a vezetési időszakon belül vagy azt követően a minimálisan előírt tartamhoz képest mennyivel több szünetet tart. Azaz, a 9 órás napi vezetési idő 2, egyenként 4,5 órás vezetési időszakból áll, melyek között 45 perces szünet helyezkedik el. Azonban, ha a járművezető legalább 45 perc szünetet már 3 óra folyamatos vezetést követően kivesz, úgy számára újabb 45 órás vezetési időszak kezdődik, azaz 9 óra helyett már 7,5 óra elteltével újabb 45 perces szünetre szorulna. Ez a helyzet akkor is, ha ugyan megosztott szünetet tart, de közülük az egyik eléri a 45 percet vagy a kettő összesen eléri a 45 percet. Ezért egyáltalán nem mindegy, hogy a járművezető a szüneteket mikor és milyen mértékben veszi ki, hiszen ezzel a áruszállítási feladat időben történő teljesítését sodorhatja veszélybe.

A napi vezetési idő heti legfeljebb két alkalommal, legfeljebb 10 óra tartamra meghosszabbítható. Ez egyben azt is jelenti, hogy a lehetőségeket maximálisan kihasználva egy 45 perces szünet nem lehet elegendő, hanem egy másik, akár 15+30 percre felosztott szünet beiktatása is elkerülhetetlenné válik, hacsak nem tart a járművezető ekkor (napi/heti) pihenőidőt.

A szünet fogalma eltér a pihenőidő fogalmától, nem véletlenül. Nem feltétel, hogy a járművezető szabadon rendelkezzen az idejével, kritériuma viszont, hogy tartama alatt a járművezető nem vezethet, nem végezhet semmilyen egyéb munkát, kizárólag regenerálódásra fordíthatja. Ebből egyrészt az következik, hogy egyfős járatnál a szünet magában a járműben, de csak az álló járműben is eltölthető, nem csak járművön kívül, másrészt, hogy többfős személyzet esetében mozgó járműben inaktívan is eltölthető (értelemszerűen a járművet ténylegesen vezető másik gépjárművezető mellett).¹⁶

3.3. Heti és kétheti vezetési idő

A naptári hét fogalma itt is él, azaz a hétfő 00:00 órától vasárnap 24:00 óráig terjedő időszakot, illetve bármely két, egymást követő naptári hét vonatkozásában a tárgyhét hétfő 00:00 órától a tárgyhetet követő hét vasárnap 24:00 óráig terjedő időszakot öleli fel. A naptári hetet a szakzsargonon *rögzített* hétnek nevezi, azaz a heti vezetési idő a naptári hét során, míg a kétheti vezetési idő bármely egymást követő két naptári hét során összeadódott összes vezetési időt jelenti. A vezetési időre és a vezetési időszakra vonatkozó szabályok azonosak a napi vezetés kapcsán leírtakkal.

A heti vezetési idő maximuma 56, míg a kétheti vezetési időé 90 óra. Szabályszegés úgy is megvalósulhat, hogy a járművezető a napi vezetési időre vonatkozó szabályokat megtartja. A heti vezetési idő 56 órában meghatározott felső korlátja azt az esetet tükrözi, amikor a járművezető napi vezetési ideje a hét 4 napján 9 óra, míg a hét 2 napján 10 óra. A kétheti vezetési idő 90 órás plafonja ezzel szemben azt feltételezi, hogy a gépjárművezető a rendszeres heti pihenőidő igénybevétele mellett egy héten 5 napon keresztül dolgozik, és ezeken 9 órát, azaz heti 45 órát vezet. A heti vezetési idő másirányú korlátja, hogy az nem vezethet a heti munkaidőnek, sem abszolút, sem a munkaidőkeret átlagában meghatározott maximumának túllépéséhez.

3.4. Napi pihenőidő

A napi pihenőidő nem igazodik a naptári héthez, azaz nem naptári napot takar.¹⁷ A napi pihenőidő minimumának bármely, a megelőző (napi/heti) pihenőidő végétől számított 24 órás időszakon belül^{18,19}

¹⁶ Digitális menetíró készülékkel felszerelt jármű többfős személyzettel történő vezetése esetén, amennyiben a szünetre mozgó járműben kerül sor, a 45 perces készenléti időszak tekintendő rögzített szünetnek, mivel a digitális menetíró készülék technikailag, objektíve nem teszi lehetővé mozgó járműben töltött szünet rögzítését.

¹⁷ Ezt az Európai Unió Bírósága a C-394/92 sz., *Michielsen kontra Geybels Transport Service* ügyben mondta ki előzetes döntéshozatali eljárásban [ECLI:EU:C:1994:237].

¹⁸ Az Európai Unió Bírósága C-313/92 sz. *Van Swieten BV* ügyben, előzetes döntéshozatali eljárás során kimondta, hogy a „bármely 24 órás időszakon belül” meghatározás akként értelmezendő, hogy az akkor kezdődik, amikor a gépjárművezető egy napi vagy heti pihenőidőt követően, vagy amennyiben a napi pihenőidő megosztásra kerül, aon legalább 8 órás pihenőidőszakot követően a menetíró készüléket működésbe helyezi [ECLI:EU:C:1994:219].

¹⁹ Többfős személyzet esetén ettől eltérően minden olyan 30 órás időszakban, amikor a járművön legalább két gépjárművezető tartózkodik, mindegyik gépjárművezetőnek legalább 8 óra egybefüggő pihenőidőt kell tartania. Az Európai Unió Bírósága C-439/01 sz. *Cipra kontra Kvasnicka* ügyben kifejtette, hogy a többfős személyzetre vonatkozó szabály *lex specialis* az egyfős személyzetre vonatkozó *lex generalis* szabályhoz képest, és nem amellett, azzal párhuzamosan alkalmazandó [ECLI:EU:C:2003:31].

kell teljesülnie, és nem egy naptári napon belül, azaz naptári naphoz csak olyan kivételes esetben kapcsolódhat, ha a munkavégzés rendszeresen 00:00 órától kezdődik. A járművezető akár a 24 órán belül is eleget tehet a napi pihenőidő megtartása követelményének, ilyen esetben megkezdődik a következő 24 órás időszak, amelyen belül újabb (napi/heti) pihenőidőt köteles tartani. A napi pihenőidő előírt legkisebb tartama 9 óra, ezt nevezik csökkentett napi pihenőidőnek, de erre kizárólag egy héten (azaz naptári héten) belül legfeljebb 3 alkalommal kerülhet sor. Ezen tartamot el nem érő pihenőidő nem tekinthető minősített pihenőidőnek, legfeljebb szünetnek. Minden más esetben a rendszeresnek nevezett napi pihenőidő minimális mértéke 11 óra. A 11 órát el nem érő pihenőidő nem tekinthető rendszeres napi pihenőidőnek, de amennyiben a 9 órát eléri, úgy az attól még csökkentett napi pihenőidő. Az adott héten eszközölt napi csökkentések tartamát (mely tekintettel a heti legfeljebb 3 alkalomra és 2 óra különbözetre egy héten legfeljebb 2x3, azaz 6 óra lehet) nem kell visszapótolni.²⁰

A csökkentett napi pihenőidő nem osztható meg, a rendszeres napi pihenőidő viszont két részletre megosztható. Ekkor is feltétel a napi csökkentett pihenőidőnek való megfelelés, de többletkövetelmény, hogy ekkor az első résznek megszakítás nélkül legalább 3 órát kell kitennie, azaz összesen legalább 12 órát. Ez az 1 óra többlet a pihenőidő megszakításának az ára. Szabályszegésnek minősül, ha a gépjárművezető úgy osztja meg a rendszeres pihenőt, hogy annak első része a 3 vagy a második része a 9 órát nem éri el, még abban az esetben is, ha a 12 óra összességében teljesül. Az is szabályszegésnek minősül, ha ezek sorrendjét felcseréli, még akkor is, ha első alkalommal legalább 9, és második alkalommal legalább 3 órát vesz ki pihenőidőként. A pihenőidő többletfeltétellel bír a szünettel szemben, nem elegendő, hogy a járművezető nem végezhet semmilyen munkát, azt kizárólag regenerálódásra fordíthatja, hanem szabadon is kell rendelkeznie vele. A szabadon rendelkezés annyit jelent, hogy önként sem jelentkezhet munkára, mert fizetés nélküli munkavállalóként is a munkáltató irányítási jogosultsága alá esne. Nem a munkaviszony részeként, nem a munkáltató részére végzett önkéntes munka azonban végezhető. Napi pihenőidőt mozgó járműben tartani nem lehet, még többfős személyzet esetén sem. Ha a jármű megfelelő háló- vagy fekvőhellyel rendelkezik, a járművezető (többfős személyzet esetén minden járművezető) számára, úgy az álló járműben megtartható a telephelytől távol eső napi (akár rendszeres, akár csökkentett) pihenőidő. Ez a szabály érvényesül a csökkentett heti pihenőidő esetében is, de rendszeres heti pihenőidőt már nem lehet az álló járműben sem eltölteni. Ezen szabály értelmezése és alkalmazása napjainkban éles viták forrása. Egyes újságírók ezt egyenesen a nyugati és a keleti uniós tagállamok fuvarozói közötti kereskedelmi háború részének titulálták. A szankcionálás jogalapja amúgy az 561/2006/EK rendelet 8. cikkében foglalt rendelkezéshez kapcsolódik, és – ahogy egy folyamatban lévő előzetes döntéshozatali eljárásban adott főtanácsnoki véleményből²¹ is kitűnik – alkalmazása teljesen jogszerű, de a végső döntés az Európai Unió Bírósága kezében van. A minősített napi pihenőidő (azaz az elégséges időtartamú pihenőidő, amelyet az előző

²⁰ A korábbi szabályozás szerint a napi pihenőidő-csökkentést kompenzálni kellett.

²¹ C-102/16. sz ügy *Vaditrans BVBA kontra Belga Állam*, Evgeni Tanchev főtanácsnok indítványa [ECLI:EU:C:2017:82].

napi vagy heti pihenőidő befejezésétől számított 24 órán belül maradéktalanul felhasználnak) időtartama meghosszabbítható úgy, hogy az heti pihenőidőnek minősüljön. A járművezető így nem köteles a *hétvégén* napi és heti pihenőidőt is tartani. A napi pihenőidőhöz egy korábbi csökkentett heti pihenőidőt kompenzáló időtartam is kapcsolódhat.

Csakúgy, mint a szünet esetében, az „utazással eltöltött idő” minősítése a napi/heti pihenőidő kapcsán is releváns. Az, a rendelet hatálya alá nem tartozó jármű vezetésével vagy utasként utazással eltöltött idő, amit a járművezető annak érdekében vesz igénybe, hogy eljusson arra a helyre vagy onnan visszatérjen, ahol a rendelet hatálya alá eső jármű található, azért, hogy azt a járművet átvegye vagy átadja, amely továbbá nem a járművezető otthonánál és nem is a járművezető általános tartózkodási helyeként szolgáló munkáltatói működési központnál található, nem számít pihenőnek, illetve szünetnek, hacsak nincs a járművezető kompon vagy vonaton, és nem áll a rendelkezésére háló- vagy fekvőhely. Előfordulhat, hogy a járművezetőnek a napi (csökkentett/rendszeres) pihenőidőt szükséghelyzetben, illetve, ha a rendőrség vagy más hatóság arra utasítást ad, néhány percre meg kell szakítania azért, hogy a járművével helyzetet vagy helyet változtasson.²² Erre a rendelet 12. cikke kivételtételi lehetőséget biztosít.

A legfontosabb szabály, hogy egy legalább 9 órás napi pihenőidő vagy legalább 24 órás heti pihenőidő lejártát követően kezdődik meg egy újabb 24 órás időszak, melynek lejártáig egy napi pihenőidőnek teljesülnie kell. A járművezetőnek főszabályként legkésőbb 4,5 órás vezetési időszak elteltével egy legalább 45 perces szünetet kell tartania a vezetés megszakításával, de (napi/heti) pihenőidőt is tarthat, ami *elnyeli* a szünetet.

3.5. Heti pihenőidő

A heti pihenőidő esetén alapvetően él a hét naptári hétnek megfelelő fogalmi meghatározás: hétfő 00:00 órától vasárnap 24:00 óráig terjedő időszak. A heti pihenőidőnek az előző, heti pihenőidő végétől számított hat, 24 órás időszak végéig²³, azaz 144 órán belül *meg kell kezdődnie*. A járművezetőnek ennek megfelelően minden (naptári) héten heti pihenőidőt kell tartania. Ez a pihenőidő főszabályként egy, legalább 45 óra egybefüggő időtartamból álló, rendszeresnek nevezett heti pihenőidő. De lehetőség van kéthetente, csökkentett, azaz legalább 24, de kevesebb mint 45 óra folyamatos időtartamú heti pihenőidő tartására is, azonban – a csökkentett napi pihenőidővel szemben – ezen csökkentést kompenzálni kell. Lényegében ez biztosítja, hogy a gyakorlatban a csökkentett napi pihenőidő még-

²² Bizottság 3. útmutató feljegyzés: Szünet, illetve napi vagy heti pihenőidő megszakítására felszólító utasítás abból a célból, hogy a járművezető előbbre álljon a járművel egy állomáson, a parkolóban vagy határátkelő zónában. 561/2006/EK rendelet 4. cikkének *d)* és *f)* pontja.

²³ Az autóbusszal végzett személyszállítás nemzetközi piacához való hozzáférés közös szabályairól és az 561/2006/EK rendelet módosításáról szóló 1073/2009/EK parlamenti és tanácsi rendelet 29. cikk alapján autóbusszal történő nemzetközi alkalmi utasszállítás esetén a heti pihenőidőnek az előző, heti pihenőidő végétől számított tizenkettő 24 órás időszak végéig, azaz 288 órán belül kell megkezdődnie.

sem vész el. A kompenzációt a csökkentéssel érintett naptári hetet követő harmadik naptári hét vége előtt egészben megtartott, a csökkentésnek megfelelő pihenővel kell kompenzálni, melyet egy másik, legalább 9 órás pihenőidőhöz (csökkentett napi pihenőidő vagy megosztott rendszeres pihenőidő második, legalább 9 órás részlete) kell kapcsolni. Azaz a kompenzációnak és a legalább 9 órányi pihenőidőnek egybefüggőnek kell lennie.

Egy ehhez kapcsolódó jogesetnél az ellenőrző hatóság a kompenzáció határidejét tévesen értelmezte, akként, hogy az a csökkentéssel érintett hetet is magába foglaló harmadik hét vége lenne.²⁴ Ebben az esetben ugyanis legalább egy héttel kevesebb állna rendelkezésre a pótlásra.

Amint a minősített heti pihenőidő eltelt, a járművezetőnek új hete (nem összetévesztendő a rögzített munkahéttel) kezdődik. Ekként a heti pihenőidőnek kellő hosszúságúnak kell lennie ahhoz, hogy lehetővé tegye a naptári heti és a kétheti vezetési korlátozásoknak való megfelelést. Ez jelentheti azt, hogy – miután a járművezető elérte a heti/kétheti vezetési korlátot – akár az is előfordulhat, hogy a következő naptári hét kezdetéig akkor sem vezethet, ha már megtartotta a minősített heti pihenőidőt. Ahogy korábban jeleztem, a járművezető hete elméletileg 58 órányi jogszerű vezetési időszakot is tartalmazhat úgy, hogy teljes mértékben eleget tesz a naptári héttel összefüggő vezetési idő korlátokra vonatkozó előírásoknak.

A heti pihenőidő definíciója e tekintetben azonos a napi pihenőidejével, megköveteli, hogy a járművezető szabadon rendelkezzen az idejével. Az, hogy a járművezetőnek minden héten heti pihenőidőt kell tartania, szigorodik azzal a feltétellel, mely szerint két egymást követő (napközi) héten csökkentett heti pihenőidő nem tartható. Ennek értelmében a heti pihenőidő abban az esetben minősül szabályosnak, ha bármely két, egymást követő (napközi) héten két rendszeres (legalább 45 órából álló) vagy egy rendszeres és egy csökkentett (legalább 24 órából álló) heti pihenőidő kerül megtartásra, és – legkésőbb a csökkentés által érintett naptári hetet követő harmadik naptári hét vasárnap 24:00 óráig – a csökkentésnek megfelelő mértékű kompenzációra kerül sor. Az előírást megszorítóan kell értelmezni: nem elegendő, ha a kompenzáció a fenti időpontig megkezdődik, hanem annak teljes egészében *teljesülnie kell* a záró időpontig. A járművezető nincs attól elzárva, hogy egy héten akár több minősített heti pihenőidőt is tartson. Egy jogesetben a szállítási vállalkozás – helytállóan – arra hivatkozott, hogy az EK rendelet a hat, 24 órás időszak számításánál olyan korlátozást nem tartalmaz, mely adott héten csak egy rendszeres és egy csökkentett heti pihenőidő megtartását tenné lehetővé. A gépjárművezető minden további nélkül tarthat egy adott héten több heti pihenőidőt, akár két rendszeres heti pihenőidőt, két csökkentett heti pihenőidőt vagy akár egy rendszeres és egy csökkentett pihenőidőt is. Ezek közül – az EK rendelet 8. cikk (6) bekezdésére figyelemmel – az üzemben tartó egy naptári hétre kizárólag egyet választhat ki, mely feltételek mellett legalább egy rendszeres és egy csökkentett heti pihenőidő váltakozása (és a csökkentett későbbi pótlása) biztosított.

²⁴ Tolna Megyei Kormányhivatal Közlekedési Felügyelősége KH-T/KF/FO/NS/A/892/0/2013. sz. végzése: „A pihenőidőt követő harmadik hétvégéig nem került kompenzációra, ezért rendszeres heti pihenőidőnek tekintendő.”

Mások a teljesülés feltételei a hat, 24 órás ciklusok vonatkozásában, mint a heti pihenőidő teljesülésénél. A hat, 24 órás ciklusok vonatkozásában nemcsak a rendszeres, illetve azzal váltakozva a csökkentett heti pihenőidőket és az ezek között megvalósuló 24 órás időszakokat lehet és kell figyelembe venni, hanem az ugyanazon a héten megvalósult további rendszeres és csökkentett heti pihenőidőket is.²⁵ Az olyan heti (rendszeres / csökkentett) pihenőidőt, mely két naptári hétre oszlik el, azaz a kezdete és a vége két különböző naptári hétre esik, bármelyik héthez lehet számítani, de mindkettőhöz nem. Ez azt jelenti, hogy azon időszakok, melyek nem legalább egy rendszeres és egy csökkentett heti pihenőidő egybeszámított tartamának, azaz 69 órának felelnek meg, csak az érintett naptári hét egyikéhez számolható el. A legalább 69 órát elérő folyamatos időszak viszont akár a két naptári héthez, külön-külön is elszámolható, feltéve, hogy a kérdéses idő előtt vagy után nem sértették/sértik meg a 6×24 (144) órás szabályt.

Ennek megfelelően a rendszeres vagy csökkentett pihenőidő lehet akár a napi pihenőidő kiterjesztése, de állhat egy korábbi csökkentett heti pihenőidő után járó kompenzációból is. A járművezető nem köteles a munkarendjét a rögzített, azaz naptári munkahetekhez igazítani, más szóval: a hétvégén (szombaton, vasárnap) felhasználni a heti pihenőidejét. A munkahét is a megengedett legfeljebb 144 órás időtartamon belül különböző hosszúságú lehet. A legfontosabb szabály, hogy legkésőbb a 6x24 órás időszak lejártakor újabb heti pihenőidőnek kell megkezdődnie. Ellentétben a napi pihenőidővel, itt nem a meghatározott időszakon belül kell teljesülnie a pihenőidőnek, hanem legkésőbb a meghatározott időszak lejártakor meg kell kezdődnie. Ugyanakkor különös figyelmet kell fordítani a csökkentett heti pihenőidő kompenzálására, hiszen annak pótlására a tárgyhatet követő harmadik hét (azaz naptári hét) végéig (azaz vasárnap 24:00 óráig) kell teljesülnie (és nem addig kell megkezdődnie). Mindemellett figyelni kell arra is, hogy két naptári hetet is érintő heti pihenőidő (ha csak 48 órát elérő vagy azt meghaladó tartamú) kizárólag az egyik vagy másik naptári héthez rendelhető hozzá, és két egymást követő naptári héten csak két csökkentett heti pihenőidő nem tartható.

3.6. Kivételek

A napi vezetési idő maximuma 9 óra, mely egy naptári héten legfeljebb két alkalommal 10 órára meghosszabbítható. Ennek révén egy 168 órás időszakon belül a *heti* vezetési idő hossza szabályosan elérheti az 58 órát, miközben az előírt *naptári heti* vezetési idő felső korlátja 56 óra.

A fenti szabályok bármennyire is szigorúnak tűnnek, egyfajta rugalmassági klauzula is kapcsolódik hozzájuk. Ezt az 561/2006/EK rendelet 12. cikke (AETR Megállapodás 9. cikke) kivételekként szabályozza, mely szerint:

²⁵ Országos Rendőrkapitányság 29000/22722/1/2015. sz. határozata.

„Amennyiben az a közlekedés biztonságát nem veszélyezteti és annak érdekében, hogy a gépjármű megfelelő megállóhelyet érhesse el, a járművezető a személyek, a jármű vagy a jármű rakományának biztonsága miatt a szükséges mértékben eltérhet a 6–9. cikktől. A járművezetőnek a menetíró készülék adatrögzítő lapján vagy a menetíróból kinyomtatott lapon, vagy a munkalapon kézi bejegyzéssel meg kell jelölnie az ilyen jellegű eltérések okát, legkésőbb egy megfelelő megállóhelyre érkezéskor.”

A 6–9. cikkek a napi, a heti, a kétheti vezetési időt, a vezetés megszakítását, a napi és heti pihenőidőt takarják, valamint azt az esetkört, amikor a komppal vagy vonattal szállított járművet kísérő járművezető rendszeres napi pihenőidőt tart, mely – legfeljebb kétszer – egyéb tevékenységekkel megszakítható, de ezek együtt számított időtartama nem haladhatja meg az 1 órát. Előfordulhat, hogy a magatartás eredménye halmazatként jelentkezik, azaz például a megszakítás nélküli 4,5 órás maximális vezetési időszak túllépése egyben a napi 10 órás, a heti 56 órás és a kétheti 90 órás felső határ túllépését is eredményezi. Ennek folytán nem mindegy, hogy a túllépés valós kivételnek minősül-e vagy több szabályszegés tárgyát képezi. Ennek kezelését szolgálja az Európai Bizottság 1. útmutató feljegyzése.²⁶ Ebben egyértelműsítésre kerül, hogy melyek az eltérés jogszerű igénybevételének konjunktív feltételei. A kivétel eseti igénybevételére csak olyan rendellenes nehézségeket okozó helyzetekben kerülhet sor, amelyek a járművezető akaratától függetlenül és nyilvánvalóan elkerülhetetlenül, előre nem látható módon²⁷ következnek be akkor is, ha mind az üzembentartó a munkaszervezés kapcsán, mind a gépjárművezető a feladat végrehajtása során kellő gondossággal járt el. Ilyen körülmény lehet egy súlyos közlekedési baleset, szélsőséges időjárási körülmény, forgalomelterelés, megtelt parkoló stb.²⁸ Nem vehető igénybe olyan helyzetek kezelésére, melyek már az út megkezdése előtt is ismertek voltak, vagy kellő gondosság mellett megismerhetőek lettek volna, mint például a rendszeres forgalmi dugók, az időjárási viszonyok és a megfelelő parkolók elérhetősége. Az eseti igénybevétel ellen hat, ha a járművezető a kivétel lehetőségével rendszeresen él. Az eltérés további feltétele, hogy arra a személyek, a jármű vagy a jármű rakományának biztonsága miatt kerüljön sor, és nem veszélyeztetheti a közúti biztonságot. Az eltérésre csak a szükséges mértékben, a legközelebbi megfelelő megállóhely (parkolóhely) eléréséig kerülhet sor. Ez adott esetben akár jelentheti az üzembentartó telephelyét, a lerakóhelyet vagy a felrakóhelyet is.

A kivétel alkalmazásának tényét és okát a járművezetőnek kell bizonyítania, az ellenőrzést megkönnyítendő manuálisan rögzítenie kell az eltérés jellegét és okát az adatrögzítő lapon vagy a menetíró

²⁶ Bizottság 1. útmutató feljegyzése: A minimális pihenőidőtől és a maximális vezetési korlátozásoktól való kivételes eltérés megfelelő megállóhely keresése céljából. 561/2006/EK rendelet 12. cikke a C-235/94. sz. ügyhöz kapcsolódóan.

²⁷ Az Európai Unió Bírósága C-235/94 sz. *Bird*-ügyben, előzetes döntéshozatali eljárása során hozotti ítélete szerint a kivétel nem alkalmazható olyan körülmények esetére, melyek már az út megkezdésekor ismertek voltak [ECLI:EU:C:1995:376].

²⁸ Egy jogesetben egy gépjárművezetőt a német Btk. szerint kényszerítés büntette elkövetésében mondták ki bűnösnek, aki azért, hogy a vezetési időszak lejártával 45 perces szünetet vegyen igénybe, a legközelebbi autópálya-lejárónál található parkolóhelyen – megfelelő parkolóhely hiányában – a felhajtót torlaszolta el, és a szünet lejártáig nem volt hajlandó onnan a járművével elállni sem. *Amtsgericht Kassel*, 2010. szeptember 15. – 281 Cs – 2631 Js 39636/09.

készülék által készített kinyomaton vagy a munkabeosztási lapon, legkésőbb az általa megfelelőnek tekintett megállóhelyre érkezéskor. A járművezető nem juthat semmilyen *időnyereséghez* azért, mert megfelelő megállóhelyet, parkolóhelyet keresve túllépi a vezetési időre vonatkozó korlátozást; azaz a vezetési időre vonatkozó szabályoktól való eltérés nem vezethet az előírt szünetek, napi vagy heti pihenőidők csökkentéséhez. A vezetési időszak lejárta önmagában csak azt jelenti, hogy a vezetést meg kell szakítani, de ettől még egyéb munkát végezhet, ha a hatórányi folyamatos munkavégzésre vonatkozó szabály lehetővé teszi. Ha tehát a vezetési időszakra (vezetés megszakítására) vonatkozó szabály *megszegése* egyben a folyamatos munkavégzés esetére előírt munkaközi szünetre vonatkozó szabály *megsértését* is jelenti, úgy az abban az esetben minősülhet indokoltnak (jogszerűnek), ha azt például a hűtött rakomány biztonsága megköveteli.

Ezt megítélésem szerint a *többről kevesebbre történő következtetés*, valamint a jogforrási hierarchia is lehetővé teszi, hiszen a kivételek uniós rendeleti szinten kerültek meghatározásra, míg a munkaközi szünet *csak* irányelvi szinten. Máskülönben a lerakóhelyre érkezést követően a járművezetőnek szünetet kell tartania, és a szünet (megszakítás) vagy munkaközi szünet tartama alatt egyéb munkát, mint például lerakodást nem végezhet. Arra csak a szünet elteltével kerülhet sor.

3.7. A munkaidő fogalma

A munkaidő fogalmi meghatározását mind az utazó munkavállalókra, mind az egyéni vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezetőkre nézve a 2002/15/EK irányelvvel azonos tartalommal szabályozó Kkt. annyival egészül ki, hogy a munkaidő részének tekinti munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenységek tartamát is,²⁹ azaz minden olyan feladat ellátására fordított időt, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. Ilyennek minősül többek közt a jármű műszaki állapotának KRESZ szerinti ellenőrzése a jármű átvétele során.³⁰ Adott esetben annak minősülhet a munkáltató által biztosított munkaruházat esetén az átöltözés időtartama is.³¹

A munkavállalói státuszban foglalkoztatott gépjárművezetők tekintetében magában foglalja egyrészt a közúti áruszállítási tevékenységre fordított teljes időt (a vezetési időt, a be- és kirakodásra fordított időt, a jármű takarításával és karbantartásával töltött időt), másrészt a jármű, a rakomány biztonságával kapcsolatos tevékenységre és a vonatkozó előírások teljesítésére fordított időt (a be- és kirakodás felügyeletét, a rendőrségi, vám-, határőrizeti és az adott szállítási tevékenységgel összefüg-

²⁹ Kkt. 18/B.§ a) pontja, valamint az Mt. 86. § (1) bekezdése.

³⁰ A közúti közlekedés szabályairól szóló 1/1975. (II. 5.) KPM–BM együttes rendelet 5. § (2) bekezdés: „A jármű vezetője, mielőtt a járművel a telephelyről (így különösen a garázból) elindul, köteles a kormányberendezés, a fékberendezés, a gumiabroncsok, valamint a kötelezően előírt világító- és fényjelző berendezések állapotát (működését), továbbá a hatósági jelzés(ek) [rendszám(á)k] meglétét, állapotát – az adott körülmények között indokolt módon – ellenőrizni”.

³¹ Egy jogesetben a bíróság egy városi közlekedési vállalat munkavállalói részére, a munkáltató által biztosított szolgálati munkaruházat felvételére és levételére fordított időt is a munkaidő részének ítélte meg, mivel az a munkáltató érdekében történt. *Landesarbeitsgericht Düsseldorf*, Az. 9 Sa 425/15.

gésben felmerülő bármely hatósági eljárás időtartamát). Munkaidőnek minősül a be- és kirakodásra történő pusztá várakozás is, ha időtartama előzetesen nem volt meghatározható. Az önálló vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezetők esetében munkaidőnek minősül a munka kezdetétől a munka végéig tartó időszak, amely során a munkahelyén tartózkodik és (munkáltató hiányában) az ügyfelek rendelkezésére áll, valamint a folyamatban lévő fuvarozási tevékenységgel nem összefüggő általános ügyviteli munka kivételével feladatait ellátja, illetve tevékenységeit végzi.

A jogszabályok mindemellett rendelkeznek arról, hogy bizonyos tevékenységekre fordított időszakok szintén a munkaidő részének tekintendők. Ilyen egyéb mellett az ugyanazon munkaviszony keretében, a szállítási szektoron belül vagy azon kívül tevékenykedő munkaadó részére végzett bármilyen munka, többek között a rendelkezés hatálya alá nem tartozó jármű vezetése is, valamint a más munkakör ellátásával töltött idő, továbbá a korábban kifejtett esetekben az „utazással töltött idő” is.

Az érdekesség kedvéért jegyzem meg, hogy az ILO keretei között 1979-ben megszületett C153 nemzetközi egyezmény is hasonló tartalommal, de kisebb részletezéssel határozta meg a munkavállaló gépjárművezetők munkaidejét. Természetesen sem az 561/2006/EK rendelet, sem az AETR Megállapodás nem határozza meg a munkaidő fogalmát, hiszen tárgyukat alapvetően a munkaidő részét képező vezetési idő, a kapcsolódó szünetek és pihenőidők határozzák meg.

3.8. Készenlét

A gépjárművezetők munkaidejére vonatkozó szabályok a munka- és pihenőidő mellett megteremtették a se munka-, se pihenőidőnek (se szünetnek³²) nem számító köztes időszak intézményét, melyet a magyar nyelvű fordításban – nem következetesen – hol rendelkezésre állási, hol pedig készenléti időnek neveznek. Speciális, gépjárművezetőkre vonatkozó szabály, hogy készenlétnek minősül komppal vagy vonattal szállított közúti jármű kíséréte, illetve a határokon töltött és az időtartamhoz kötött közlekedési korlátozásokkal (hétvégi, ünnepnapra közlekedési korlátozással) összefüggő várakozási idő, továbbá kétfős, egymást a vezetés során váltó személyzet esetén a másik gépjárművezető melletti ülésen vagy – a hálókülvél rendelkező közúti járműben – a fekvőhelyen eltöltött idő is. Kollektív szerződés készenlétnek minősítheti a be- és kirakodásra történő várakozás idejét, ha időtartama előzetesen nem volt meghatározható és alatta a járművezető semmilyen munkát nem végez.

A fentiek alapján nem minősül munkaidőnek a szünet (megszakítás, munkaközi szünet), a készenlét és a pihenőidő tartama sem. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) tartalmaz ugyan arra vonatkozóan rendelkezést, hogy nem minősül munkaidőnek a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama sem,³³ de ezen általános szabályt a

³² Kétfős személyzet esetében a jármű vezetője mellett töltött készenléti időből 45 perc szünetnek minősül.

³³ Mt. 86. § (3) bek. b) pontja.

gépjárművezetőkre vonatkozó speciális rendelkezések és az uniós jog elsőbbsége – meglátásom szerint – értelemszerűen felülírják.

Napi munkaidő: A 2002/15/EK irányelv, valamint a Kkt. a munkaidő vonatkozásában – két kivételtől eltekintve – kizárólag a heti munkaidő maximális mértékét szabályozza. A két kivétel az éjszakai munka tartama, valamint a rendelkezésre állással kombinált munkavégzés eseteire. A Kkt. alapján éjszakainak számít a helyi idő szerint részben 00:00 és 04:00 óra közötti időszakra eső munkavégzés. Ezen meghatározással teljesül a 2002/15/EK irányelvben meghatározott feltétel, mely szerint a tagállamok az éjszakai időt 00:00 és 07:00 óra közé eső, legalább négyórás időszakban kötelesek meghatározni. Érdekesség, hogy az ILO R178 ajánlásában az éjszakai munkavégzést részben vagy egészben legalább hét egybefüggő órát magában foglaló olyan időszak során végzett munkával azonosítja, mely a 00:00 és 05:00 közé eső időszakot mindenképp magába foglalja. A Kkt. előírása szerint az éjszakai munkavégzés felső korlátja 10 óra, ettől azonban kollektív szerződés és munkaszerződés is eltérhet.

3.9. Munkaközi szünet

A Kkt.-ban szabályozott *munkaközi szünet* nem azonos a vezetési időszakhoz kötött megszakítással, több annál, de mégsem beszélhetünk két külön jogintézményről, melyeknek egymás mellett kellene teljesülniük. A kettő közötti lényeges különbség, hogy a megszakítás a vezetési időhöz mint a munkavégzés jellemzően fő alkotóeleméhez kötődik, míg a munkaközi szünet a járművezetés és egyéb munkavégzés együttes időtartamához. Ennek a feloldását szolgálja a Kkt. munkavégzés tartamához igazított szabálya. A munkaközi szünet mértékét a járművezetőkre nézve a Kkt. az Mt. általános szabályától eltérő mértékben és megoszlásban határozza meg. A Kkt. 18/F. § szerint a munkaközi szünet nélkül folyamatosan végzett munka a 6 órát nem haladhatja meg. Amennyiben a teljes napi munkavégzés ideje 6 és 9 óra közötti, azt legalább 30 perces, amennyiben meghaladja a 9 órát, további 15 perces, azaz legalább 45 perces munkaközi szünettel kell megszakítani. A munkaközi szünetet a munkavállaló egyenként legalább 15 perces időszakokra feloszthatja. Itt kívánom a figyelmet felhívni arra, hogy napi 9 óra feletti, a napi 12 órát meghaladó munkavégzés esetére a Kkt. nem ír elő további munkaközi szünetet, azaz a Kkt. alapján csak arra kell tekintettel lenni, hogy a folyamatos munkavégzés a 6 órát ne haladja meg. Az Mt. és – az uniós irányelvvel e tekintetben azonos tartalmú – Kkt. előírásainak viszonyában megállapítható, hogy a Kkt. az Mt. 103. § (1) bek. b) pontjával, valamint (5) bekezdésével azonos rendelkezést tartalmaz, annulálja viszont a 103.§ (1) bek. a) pontját, lévén 6 és 9 óra közé eső napi munkaidő esetén 20 perc helyett 30 perc szünetet kell biztosítani. Felülírja a (6) bekezdés előírásait is, miután a munkaközi szünet felosztása – a munkavállaló hátrányára – egyenként legalább 15 perces megszakításokban is lehetséges, szemben az Mt.-ben ilyen esetben megkövetelt 20 perc minimumtartamával. Mivel a Kkt. nem tartalmaz a felosztott munkaközi szünet megkezdésére vonatkozó legkorábbi időpontot, így az (5) bekezdés ezen része sem érvényesülhet. Ide kívánkozik a

Kúria azon döntése,³⁴ mely szerint az 561/2006/EK rendelet 4. cikk *d)* pontja kizárja, hogy az utazó munkavállaló a szünet alatt bármilyen munkát végezhesen, ezért fogalmilag kizárt, hogy a *vezetési szünet* a munkaidő része legyen, amit a 2002/15/EK irányelv 3. cikk 2. pont (2) bekezdése deklarál-tan ki is mond. A Kkt. 18/B. § *a)* pontja értelmében sem minősül munkaidőnek a vezetési szünet. Az utazó munkavállaló vezetési szünete tartalma szerint munkaközi szünetnek minősül, és eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában nem része a munkaidőnek. A fentiek alapján összegzés-ként elmondható, hogy a munkaidő részét nem képező munkaközi szünet³⁵ mértékét az 561/2006/EK rendelet 7. cikke (vezetési időszakhoz kötött munkaközi szünet), valamint a Kkt. 18/F.§ (1) bekezdése (folyamatos munkavégzéshez és egyéb munkához kötött munkaközi szünet) együttesen szabályozza.

A két rendelkezés egymással összhangban, az 561/2006/EK rendelet sérelme nélkül alkalmazandó, jellemzően a vezetési időszakhoz kötött vezetés megszakítása (munkaközi szünet) konzumálja a folyamatos munkavégzéshez és az egyéb munkához kötött munkaközi szünetet. Az Mt. munkaközi szünetre vonatkozó általános rendelkezése (135. §) így módon egyáltalán nem releváns. A munkaközi szünet mértéke a leírtaknak megfelelően attól függ, hogy a gépjárművezető napi vezetési ideje miként alakul, hiszen amennyiben 1x4,5 órás vezetési időszak valósul meg, úgy legalább 45 perces, míg ha 2x4,5 órás vezetési időszak valósul meg, úgy 2x legalább 45 perces (=legalább 90 perces) megszakítást (munkaközi szünetet) köteles kivenni, kivéve, ha a 7. cikknek megfelelően pihenőidőt tart. Mindkét esetben a Kkt. munkaközi szünetre vonatkozó előírásai az 561/2006/EK rendeletben foglaltak megtartásával automatikusan teljesülnek. Elképzelhető ugyanakkor, hogy a gépjárművezető napi munkaidejét nem a járművezetés jellemzi, hanem az egyéb munkavégzés (például a rakodás), ez esetben a munkaközi szünet kivételére főszabályként a Kkt. rendelkezései az irányadóak, miközben arra az 561/2006/EK rendelet szerint nem állna fenn kötelezettség, így például, ha a gépjárművezető folyamatos munkavégzése (ideértve a vezetést, a rakodást, az Mt. 86. § (1)–(2) bekezdés szerinti előkészítő és befejező tevékenységet stb.) eléri a 6 órát, miközben a vezetési időszak nem éri el 4,5 órát. Ekkor kivételként a Kkt. munkaközi szünetre vonatkozó szabálya (18/F. §) érvényesül az 561/2006/EK rendelet 7. cikkében foglaltakat megelőzően, és felosztott szünet alkalmazása esetén – egy legalább 15 perces – munkaközi szünet megtartása válik esedékessé. Amennyiben a gépjárművezető ezen alkalommal egy legalább 45 perces munkaközi szünetet tart, úgy 4,5 órás vezetési időszaka újból elkezdődik, de lehetősége van arra is, hogy a vezetési időszak végéig egy további legalább 30 perces munkaközi szünettel teljesítse a 7. cikk előírásait. A munkaközi szünet kapcsán még feltétlenül említést érdemel, hogy a Kkt. 18/D. § (3) bekezdése felülírja az Mt. 103. §-ának azon rendelkezését, mely szerint a munkaközi szünetet a munkáltató köteles a munkavállaló részére biztosítani, illetve kiadni. A munkavállaló a Kkt. alapján munkaidejét a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, a szakmai

³⁴ Mfv.II.10.525/2012/4. sz.

³⁵ Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.184/2012/46. sz. ügy, munkavállaló kontra munkáltató: „E körben a bíróság nem fogadta el a felperes azon érvelését, mely szerint az alperesnél a munkaközi szünet is a munkaidő részét képezte.” Helybenhagyta a Székesfehérvári Törvényszék mint másodfokú bíróság 2.Mf.20.195/2016/5.sz. alatt.

szabályok, a menetrend és a munkáltató utasításainak keretei között maga osztja be, azaz a munkaközi szünet igénybevételének időpontját és tartamát – elsősorban az 561/2006/EK rendelet és a Kkt. rendelkezéseinek való megfelelést szem előtt tartva – maga határozza meg.

Összességében tehát a munkaközi szünet mértéke a munkaidő mértékétől (ideértve a vezetési időt is) függő tényező, mely – mint az a későbbiekben látható lesz – a „munkaidő részét nem képező” negatív meghatározással a napi munkaidő maximumára is kihatással van.

Ide tartozik a már többször említett „utazással töltött idő” minősítésének jelentősége is, hiszen ha az egyéb munkának minősül, úgy a munkaközi szünet szabályai értelemszerűen vonatkoznak rá, ha készenlétnek, úgy a készenléttel kombinált napi munkaidő maximumára kell tekintettel lenni. Az utazás ‘csak’ a jármű kíséretét jelenti (kompon, vasúton vagy ha hálófülke áll a járművezető rendelkezésére) és akkor, csak akkor minősülhet pihenőidőnek/szünetnek.

3.10. Heti munkaidő

A Kkt. szerint a gépjárművezetők esetében munkaidőkeret megállapítása kötelező, szemben az Mt. általános szabályával, mely más munkavállalók tekintetében csupán lehetőségként fogalmazza meg. Ennek legkisebb mértékét a Kkt. nem határozza meg, de ez az Mt. általános rendelkezései szerint 1 hét. A Kkt. a munkaidőkeret maximális hosszát 4 hónapban határozza meg, melyet kollektív szerződés legfeljebb 6 hónapra emelhet meg.

Az Mt. a hét fogalma alatt a naptári hetet vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli 168 órát ért, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.³⁶ Ebből adódóan az Mt. szerinti munkaidőkeret sem feltétlenül esne egybe a naptári héttel, naptári hónappal. Tekintettel azonban arra, hogy a Kkt. a hét fogalma alatt a hétfő 00:00 órától vasárnap 24:00 óráig terjedő naptári hetet érti, így a munkaidőkeret meghatározására is csak ekként kerülhet sor.

A Kkt. rendelkezése szerint a heti munkaidő a megállapított munkaidőkeret átlagában a 48 órát nem haladhatja meg.³⁷ Egy egyhetes munkaidőkeret esetében ez abszolút értékben is 48 órás heti korlátot jelent. Hosszabb időkeret esetében azonban már kellő rugalmasságot biztosít a munkáltató vagy az egyéni vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezető számára az, hogy az abszolút korlát heti 60 órában jelenik meg.

Az abszolút értékben vett 60 órás heti munkaidőn belül azonban természetesen minden egyéb, a vezetési időre, a pihenőidőre vonatkozó feltételnek is teljesülnie kell. Nem véletlenül fogalmaz az 561/2006/EK rendelet 6. cikk (2) bekezdése a heti vezetési idő kapcsán akként, hogy a heti vezetési idő nem haladhatja meg az 56 órát, és nem vezethet a 2002/15/EK irányelvben meghatározott maximális

³⁶ Mt. 87. § (3) bek.

³⁷ Kkt. 18/C. § (4) és (6) bek.

heti munkaidő túllépéséhez. Azaz az 56 órás heti vezetési idő nem eredményezheti a heti munkaidő munkaidőkeret átlagára vetített 48 órás, illetve abszolút értékben a 60 órás felső határ túllépését.

3.11. Nyilvántartások

A munkaidő-szabályozás keretei között említeném meg a munkaidő-nyilvántartás alajául is szolgáló menetíró készülék használatával kapcsolatos jogszabályi rendelkezéseket. A 165/2004/EU rendelet 34. cikk (1) bekezdése a járművezetői kártyák és az adatrögzítő lapok használata kapcsán előírja:

„A járművezető – attól az időponttól kezdve, amikor a járművet átveszi – minden nap használja az adatrögzítő lapot vagy a járművezetői kártyát, amikor járművet vezet. Az adatrögzítő lapot vagy járművezetői kártyát nem szabad eltávolítani a napi munkaidő vége előtt, kivéve, ha az eltávolítás egyébként megengedett.”

Az 561/2006/EK 4. cikk *a)* pontja definiálja a közúti szállítás fogalmát, mely szerint annak minősül az áruszállításra használt jármű részben vagy egészben közforgalmú közutakon megtett bármely útja. A két jogszabályi hely, továbbá a Kkt. és az Mt. munkaidőre vonatkozó előírásainak együttes értelmezése szerint a gépjárművezető munkaideje már legkésőbb akkor megkezdődik – és így a menetíró készüléket működtetni köteles –, amikor a járművet átveszi. (Megjegyzem, hogy ha erre a vele közölt munkaidőbeosztásban megkatározott kezdő időpontot megelőzően kerül sor, az már vita tárgyát képezheti.) A menetíró készüléket mindaddig köteles működtetni, amíg a munkaideje le nem jár, vagy, ha a munkaidő vége előtt a járművet elhagyni nem kényszerül. De ezen utóbbi esetben köteles a munkaidőre vonatkozó adatokat az adatrögzítő lapra kézzel, automata feljegyzéssel vagy egyéb módon, olvashatóan, az adatrögzítő lap beszenyezése nélkül, vagy ha a járművet digitális menetíró készülékkel látták el, a járművezetői kártyára a menetíró készülék kézi adatbeviteli eszközeivel hiánytalanul bejegyezni. Mindezt legkésőbb a következő munkanapján, a menetíró készülék üzembe helyezésekor köteles megtenni, mivel arra később, objektíve nincs lehetősége.

Minden ezzel ellentétes álláspont, mely szerint az 561/2006/EK rendelet *területi* hatálya a közútra történő kihajtással kezdődne, avagy a közútról történő lehajtással érne véget, nem lehet helytálló, hiszen az pontosan a rendeletekben foglalt célok teljesülését veszélyeztetné. A jogszabály „részben” és „bármely” kifejezései egyértelműen kötelezővé teszik a menetíró készülék használatát akkor is – ráadásul a teljes, nem közutat érintő időtartamra –, amikor a közút használatára kerül sor, akár csak a legcsekélyebb mértékben. Az 561/2006/EK rendelet céljai annak preambuluma (1) és (17) pontjában, valamint a rendelet 1. cikkében találhatók: a szárazföldi szállítási módok közötti verseny feltételeinek összehangolása, az alkalmazottak szociális helyzetének (a munkakörülmények) javítása, az általános

közúti biztonság javítása, hatékonyabb tagállami ellenőrzési és végrehajtási gyakorlat elősegítése, jobb munkagyakorlat bevezetése a közúti szállítási iparágon belül.³⁸

3.12. Jogforrások

Összefoglalóan elmondható, hogy a tehergépjárművezetőkre vonatkozó integrált munkajogi jogforrási rendszer bonyolult: a külső jogforrások között az uniós jogforrások szerepe igen jelentős. Ezek között külön nevesítést érdemelnek a tagállamok által alkotott alapítási, módosító, kiegészítő és csatlakozási szerződések mint elsődleges uniós és egyben nemzetközi jellegű jogforrások, melyek a nemzetközi közjog körébe tartozó nemzetközi szerződésekhez hasonlóan transzformáció útján épültek be a – lényegében három jogrend jogforrásaiból létrejött – magyar jogrendbe.

Az uniós szintű intézmények által a megosztott tagállami szuverenitást érintő hatáskörök terén alkotott – és kollízió esetén a hazai joggal szemben feltétlen elsőbbséget élvező – másodlagos uniós jog aktusainak részét képezik a vertikálisan és horizontálisan is közvetlenül hatályos rendeletek, valamint a szintén kötelező, de implementációt, hazai jogrendbe nemzeti intézkedéssel átültetést igénylő és csak vertikálisan közvetlenül hatályos irányelvek.

Előbbiek körében alkalmazandó az 561/2006/EK rendelet. Utóbbiak körében pedig a 2002/15/EK irányelv, továbbá a 2003/88/EK irányelv emelendő ki. A 2002/15/EK irányelv³⁹ a 2003/88/EK irányelvhez⁴⁰ képest *lex specialis*ként határozza meg a közúti szektor utazó munkavállalóinak fogalmát, míg az 561/2006/EK rendelet⁴¹ a személyi hatályt az áruszállítást végző közúti járművet – akár ideiglenesen is – vezető személyében jelöli ki.

A belső jogforrások közül – különös tekintettel azon alkotmányos (alaptörvényi) kötelezettségre, mely szerint alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvényi szinten kell megállapítani – az Mt., valamint a Kkt. ismerete nélkülözhetetlen.

A jogszabályi felhatalmazások folytán elengedhetetlen a munkajogi tartalmú jogszabályok mellett szintén munkaviszonyra vonatkozó, általános magatartásszabályt mindenkire nézve kötelező jelleggel tartalmazó (*erga omnes*) szabálynak minősülő kontraktuális megállapodások, azon belül elsősorban a helyi szintű kollektív szerződés⁴² normatív rendelkezéseinek ismerete is. Mindezek

³⁸ Európai Bíróság C-394/92. sz. *Michielsen kontra Geybels Transport Service* ügy [ECLI:EU:C:1994:237].

³⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2002/15/EK irányelve (2002. március 11.) irányelve a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről 3. cikk Fogalom meghatározások d) pont (HL L 80, 2002. 03. 23., 35–39. o.).

⁴⁰ Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól 1. fejezet 2. cikk Meghatározások 7. pont (HL L 299, 2003. 11. 18., 9–19 o.).

⁴¹ Az Európai Parlament és a Tanács 561/2006/EK közös rendelete (2006. március 15.) 1. cikk, illetve 4. cikk c) pont.

⁴² Magyarországon 2016. május 1-jétől van hatályban a Teherfuvarozók Európai Szakszervezetének (TESZ) a Magyar Közúti Fuvarozók Egyesületének (MKFE) tagvállalataira kiterjedő ágazati kollektív szerződése, mely a nemzetközi hivatásos gépjárművezetők vonatkozásában a 2016. február 1-jével megszűntetett, a Nemzetközi és Hivatásos Gépkocsivezetők Országos Szakszervezete (NeHGOSZ) és az MKFE között kötött kollektív szerződést váltotta fel. Ágazati és munkahelyi szintű kollektív szerződés viszonyában főszabályként a relatív diszpozitivitás érvényesül, azaz a munkavállaló szempontjából a munkahelyi szint – amennyiben maga az ágazati szintű nem rendelkezik másképp – kizárólag a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályozást, magasabb védelmi szintet tartalmazhat.

kívül megkerülhetetlen a jogforrásnak nem számító bírói jog keretében a Kúria Mfv.II.10.525/2012/4. (2013. április 25.) számú döntése, továbbá abszolút hatályú kötelező erő hiányában munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, munkajogi jogforrásnak nem minősülő munkaszerződésekből, a felek egyéb megállapodásaiból fakadó, a munkaviszonyban álló meghatározott felekre, a munkáltatóra és munkavállalóra vonatkozó relatív hatályú kötelezéseknek az ismerete.

A 2002/15/EK irányelvben meghatározott célok a Kkt. 18/A–18/L. § szakaszaiban meghatározott tartalommal, 2005. március 23-i hatállyal a 2005. évi XI. törvénnyel kerültek átültetésre. Ennek megfelelően⁴³ az Mt. rendelkezéseit a Kkt.-ban meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni az 561/2006/EK rendelet hatálya alá tartozó gépjárművezetők tekintetében. A Kkt. szabályai – ütközés esetén – felülírják, valamint kiegészítik az Mt. általános rendelkezéseit.

Ennek a *pandantját* a másik oldalon az Mt. – a horizontális kollízió esetén alkalmazandó *lex specialis derogat legi generali* elven nyugvó – azon rendelkezése⁴⁴ teremti meg, mely szerint – ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel – törvény az Mt. rendelkezéseitől eltérhet.

Már itt fel kívánom a figyelmet hívni arra, hogy a belföldi és nemzetközi közúti árufuvarozás körében forgalmi utazóként foglalkoztatott munkavállaló tekintetében mind az Mt. – Kkt.-vel nem érintett egyes rendelkezéseitől [Mt. 135.§ (4) bekezdés alapján] –, mind pedig a Kkt. egyes munkajogi rendelkezéseitől (például 18/C. §, 18/F. §, 18/G. §) való további eltérés lehetősége adott a felek megállapodása (munkaszerződés) és/vagy kollektív szerződés alapján. Ezen szabályok ismeretében határozható meg a tehergépjárművezetők napi munkaidejének felső korlátja a magyar jogszabályok szerint. A gépjárművezetők vonatkozásában e jogintézmény tekintetében az egybevetést az alábbi jogszabályi helyek [Mt. 99. § (2), (5) és (7) bekezdés, 135. § (2) és (4) bekezdés, Kkt. 18/C–18/G. §, 2002/15/EK irányelv 4., 7. és 8. cikk], valamint a kollektív szerződések rendelkezése alapulvételével kell elvégezni.

A fenti jogforrasi rendelkezések alapján az alábbiak állapíthatók meg:

1. Írásbeli megállapodás eltérő rendelkezése hiányában a gépjárművezetők napi munkaideje az Mt. 99. § (2) bekezdésében foglalt 12 órát, míg kollektív szerződés vagy munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában az éjszakai munkavégzés esetén a Kkt. 18/G. § (1) bekezdésében foglalt 10 órát nem haladhatja meg.
2. Írásbeli megállapodás a napi munkaidő korlátozására, illetve kollektív szerződés és a munkaszerződés az éjszakai napi munkaidő korlátozására vonatkozó rendelkezésektől az Mt. 135. § (4–5) bekezdése, illetve a Kkt. 18/G. § (1) bekezdése alapján eltérhet.

Az Mt. és a Kkt. napi munkaidőre vonatkozó előírásainak viszonyában megállapítható, hogy a Kkt. napi munkaidőre vonatkozó szabályt – az éjszakai munkán és a rendelkezésre állással kombinált munkavégzésen kívül – az alapjául szolgáló uniós irányelvhez hasonlóan nem tartalmaz, kizárólag

⁴³ A közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény 18/A. § (1) bekezdés.

⁴⁴ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 298. § (4) bekezdés.

a heti munkaidő abszolút értékben meghatározott, illetve munkaidőkeret átlagára vetített maximális mértéket rögzít.

Tekintettel arra, hogy a munkaszerződés/kollektív szerződés a napi éjszakai munkaidő Kkt.-ban foglalt maximuma, míg az írásbeli megállapodás a napi munkaidő Mt.-ben foglalt felső határa túllépésének csupán a lehetőségét biztosítja, abból még nem derül ki, hogy alkalmazásával milyen mértékben korlátozott diszpozitivitással állunk szemben. Ennek tisztázása érdekében – a munkaidő részét nem képező munkaközi szünetre vonatkozó szabályok mellett – a tehergépjárművezetők pihenőidejére vonatkozó alábbi szabályozást is figyelembe kell venni: Mt. 104. § (2) bekezdés *c)* pont, Mt. 135. § (4) bekezdés *b)* pont, 561/2006/EK rendelet 8. cikk.

Az Mt. 135. § (4) bekezdés *b)* pontjában foglalt rendelkezés első látásra feleslegesnek tűnhet, hiszen az Mt. 277. § főszabályként mondja ki a kollektív szerződés és az Mt. viszonyában az abszolút diszpozitivitást. Ugyanakkor itt ténylegesen a munkavállalói kör szűkítésével, különös alanyi kör meghatározásával történik meg az eltérés. Az Mt. és Kkt. napi pihenőidőre vonatkozó előírásainak viszonyában megállapítható, hogy a Kkt. napi pihenőidőre vonatkozó szabályt egyáltalán nem tartalmaz, míg az alapjául szolgáló uniós irányelvben is csak visszautalás van az uniós rendeletre.⁴⁵ Ezt azt jelenti, hogy az irányelvben megfogalmazott előírásoknak a rendeletben foglalt előírások sérelme nélkül kell teljesülniük, ahogy ez a munkaközi szünet kapcsán, a rendelet megfogalmazása szerinti megszakítás vonatkozásában is érvényesül. Ennek megfelelően a másodlagos uniós jog és a belső törvényi szabály egybevetése szükséges.

Az uniós rendelet közvetlen alkalmazásának, hatályának és elsőbbségének elvéből adódóan ki mondható, hogy az 561/2006/EK rendelet napi és heti pihenőidőre vonatkozó szabályai mellett az Mt. ugyanezen tárgykörű szabályai nem nyernek alkalmazást. Ezzel együtt azt is látni kell, hogy az uniós rendelet az Mt. többműszakos munkavégzéshez rendelt szabályához képest az egyfős járat munkavállalója javára tartalmaz egyoldalú eltérést, hiszen a 8 óra helyett főszabályként 11 óra, de legkevesebb 9 óra napi pihenőidőt ír elő.

Eltérés az alábbi rendelkezések betartása mellett, az alábbi korlátok között lehetséges:

- a) A munkaidőkeret átlagában a heti munkaidő a 48 órát nem haladhatja meg. A heti munkaidő a 60 órát nem haladhatja meg.⁴⁶
- b) Nem munkaidő a munkaközi szünet.⁴⁷
- c) Az előző napi pihenőidő vége után minden 24 órás időszakon belül a járművezetőnek újabb napi pihenőidőt kell tartania. Ha a napi pihenőidő 24 órás időtartamra eső része legalább 9 óra, de kevesebb, mint 11 óra, a kérdéses napi pihenőidőt csökkentett napi pihenőidőnek kell

⁴⁵ 2002/15/EK irányelv 6. cikk.

⁴⁶ Kkt. 18/C. § (4)–(5) bekezdés.

⁴⁷ Mt. 86. § (3) bekezdés *a)* pont.

tekinteni. A járművezetőnek bármely két heti pihenőidő között legfeljebb három csökkentett napi pihenőidője lehet.⁴⁸

Végső konklúzióként elmondható, hogy egy ilyen vállalkozás alkalmazásában álló tehergépjárművezetők tekintetében (egyfős járat) a napi munkaidő, ideértve az éjszakai munka idejének maximális mértéke:

- heti három alkalommal (24 óra mínusz 9 óra csökkentett napi pihenőidő) = 15 óra mínusz munkaközi szünet,
- a hét többi napján (24 óra mínusz 11 óra rendszeres napi pihenőidő) = 13 óra mínusz munkaközi szünet lehet,

miközben a heti munkaidő mértéke – a maximum négy vagy kollektív szerződés szerinti maximum hathavi munkaidőkeret átlagában a 48 órát, adott naptári hét vonatkozásában a 60 órát nem lépheti túl. A munkaközi szünet (megszakítás) nem része a munkaidőnek.

Egy munkaügyi perben⁴⁹ az eljáró bíróság kimondta, hogy:

„A bíróság osztotta az alperes azon érvelését, mely szerint a fenti előírások egybevetéséből az következik, hogy a napi munkaidő maximuma hetente három alkalommal 15 óra, illetve ennek a munkaközi szünettel csökkentett mértéke lehet, a (2) bekezdés szerinti 24, illetve 9 órás időtartamok különbözete ugyanis ezen 15 órás időtartam.”

3.13. Diszpozitivitás

A napi munkaidő maximumának szabályozása kapcsán nem mehetek el szó nélkül amellett, hogy az Mt.-nek az Országgyűlés által eredetileg elfogadott szövegét az Mt. hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény 2012. július 1-jei hatállyal akként módosította, hogy az Mt. 135. § (4) bekezdésében az 1992. évi XXII. törvényben (a továbbiakban: korábbi Mt.) foglalt rendelkezésekhez⁵⁰ képest egy *illogikusnak* tűnő szabályt vezetett be:

„A felek írásbeli megállapodása a 99. § (2) bekezdésében foglaltaktól, kollektív szerződés a 101–109. §-ban foglaltaktól

b) a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és áru fuvarozás körében forgalmi utazó foglalkoztatott munkavállaló tekintetében eltérhet.”

⁴⁸ 561/2006/EK rendelet 8. cikk (2) és (4) bekezdés.

⁴⁹ Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.184/2012/46. sz. ügy, munkavállaló kontra munkáltató.

⁵⁰ 1992-es Mt. 117/A. § (1) bekezdés *b)* és *d)* pont.

Ezzel a jogalkotó – a korábbi Mt. és az Mt. eredetileg elfogadott szövegéhez képest – a napi munkaidő maximumától való abszolút eltérés lehetőségét a kollektív szerződéstől elvonta és a felek közötti írásbeli megállapodás körébe utalta. A felek írásbeli megállapodásának feltétele, hogy a beosztás szerinti napi munkaidő a 99. § (2) bekezdésben előírt tartamot, azaz a legfeljebb 12 órát legfeljebb 12 órával haladhatja meg, másrészt a megállapodást a munkavállaló munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára 15 napos határidővel felmondhatja.⁵¹ E körben jegyzem meg, hogy nem lehetséges a jogszabályi előírások olyan értelmezése, mely szerint az Mt. 99. § (2) bekezdés *b)* pont szerinti heti munkaidő az Mt. 135. § (5) bekezdés *a)* alapján írásbeli megállapodással meghaladja a munkaidőkeret átlagában a 48 órát. Egyedül a munkaidőkeret hossza képezheti külön rendezés tárgyát. Az illogikus jelző abból fakad, hogy az Mt. főszabályként a maga és a felek közötti megállapodás,⁵² illetve kollektív szerződés⁵³ rendelkezése alapján fennálló eltérés lehetőségét miképpen határozza meg. Az Mt. Második Része főszabálya, hogy előírásaival szemben a munkaszerződés relatív, míg kollektív szerződés abszolút diszpozitív viszonyban áll. Az Mt. a Második Részbéli eltérésekre irányadó szakaszaiban a főszabályoktól alapvetően akként térít el, hogy a munkaszerződésnek és a kollektív szerződésnek azonos alakító erőt biztosít, akár kógencia, akár relatív diszpozitivitás formájában. Ebből azt a következtetést lehet levonni, hogy a kollektív szerződésnek a munkaszerződéshez képest közvetlenül generálisan nagyobb, de semmiképpen sem kisebb jogviszony alakító szerepet kell tulajdonítani. A napi munkaidő mértékére vonatkozó szabály [99. § (2) bekezdés *a)* pont] az Mt. Második Részében helyezkedik el, és ekként a fentieket alapul véve a kollektív szerződésnek a munkaszerződésnél főszabályként nagyobb, kivételként azonos irányú és mértékű hatalmassággal kellene rendelkeznie. Mindeközben az Mt. 135. § (2)–(4) bekezdése az Mt. 99. § (2) bekezdése tekintetében a fentiekkel ellentétes, rendszeridegen szabályozást vezetett be. Ezen jogszabályi helyek azt mondják ki, hogy a napi munkaidő maximumára vonatkozó rendelkezéstől kollektív szerződés kizárólag a munkavállaló javára, míg a munkáltató és adott munkavállaló írásbeli megállapodása akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet. Ezzel az Mt. Második Részre vonatkozó főszabályaiban és kivételeiben tükröződő koncepció bomlik meg, fordul meg.

3.14. Napi munkaidő maximuma

A fentieket szemlélteti összefoglalóan az alábbi ábra, mely a magyar jogszabályok alapján – egyfős járatok esetén – lehetséges 14 óra 15 perces napi munkaidő maximumot vezet le. A 14 óra 15 perc megállapításához egy deduktív módszert javasolok, egyszerűen vissza kell számolni a 24 órás időszakból, melyen belül egy újabb (napi/heti) pihenőidőnek teljesülnie kell. A napi csökkentett pihenő-

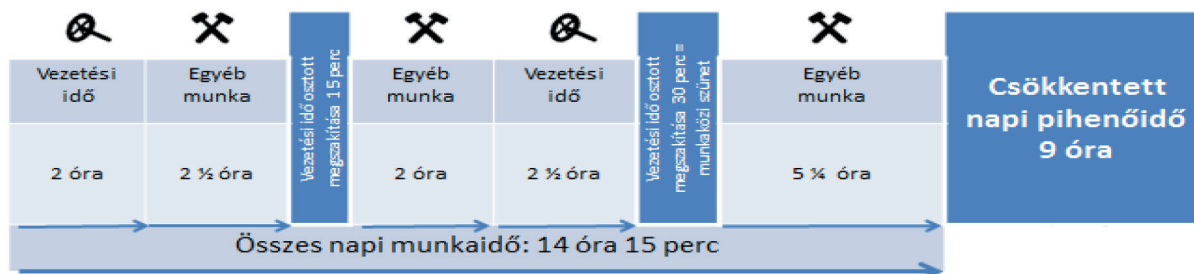
⁵¹ Mt. 135. § (5) bekezdés.

⁵² Mt. 43. § (1) bekezdés.

⁵³ Mt. 277. § (2) bekezdés.

idő mértéke legalább 9 óra, tehát munkavégzésre fennmarad 15 óra. A kérdés, hogy ezt a 15 órát hogyan lehet a legtöbb munkával, egyben a legkevesebb, munkaidőnek nem minősülő megszakítással, szünettel, pihenőidővel eltölteni.

1. ábra: Napi munkaidő maximuma



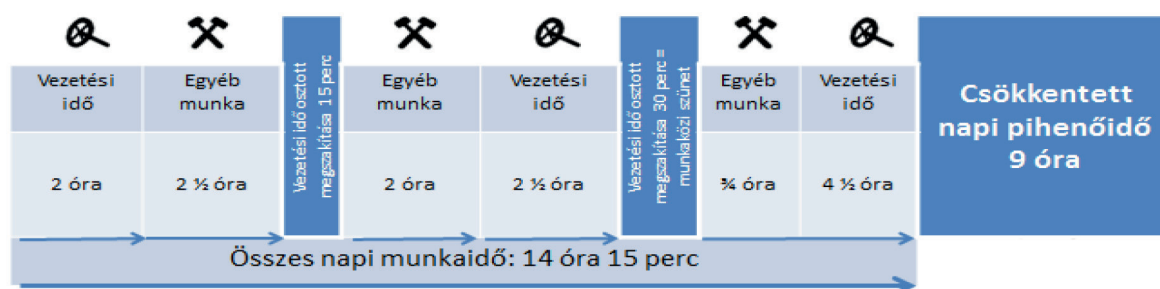
(Készítette Springer Miklós)

Az ábrán jól látható, hogy a járművezető a vezetési időszakhoz kötött szünetet, a jogszabály által lehetővé tett megosztott formában, két részletben vette ki, melyből az első egy legalább 15, a második egy legalább 30 perces megszakítás. Ezzel teljesült a 4,5 órás vezetési időszakhoz rendelt 45 perces, a vezetés megszakításával megvalósuló szünet kötelezettsége. Ugyanakkor az első szünettel – mivel a járművezető a jármű vezetését követően 2,5 óra tartamban egyéb munkát is végzett – teljesült az a feltétel, hogy a folyamatos munkavégzés a 6 órát nem haladhatja meg, e tekintetben tehát a tiszta lap elve érvényesül a munkaközi szünet kapcsán is, azaz új 6 órás időszak kezdődik. Az első, 15 perces szünetet követően 2 óra egyéb munkavégzés és a 2,5 óra vezetés ismételten nem adta ki a 6 órás folyamatos munkavégzést, azonban összességében ekkor már 9 óra munkavégzésnél járunk, melyhez kapcsolódóan – ha a napi munkavégzés 6 és 9 óra közötti, akkor 30, ha 9 óra feletti (akár 12 óra feletti), akkor 45 perc – munkaközi szünet kapcsolódik. Azaz a vezetési időhöz kötött összesen legalább 45 perc megszakítás tartásával teljesül a 9 órát meghaladó munkavégzéshez kapcsolódó munkaközi szünet kötelezettsége is. Ekként a 30 perc elteltét követően a tiszta lap elve érvényesül az újabb vezetési időszakra, valamint a hat óra folyamatos munkavégzésre is. A 15 órából ekként visszaszámolva marad 5 ¼ óra [15 – (4,5 óra vezetés + 4,5 óra egyéb munka + 45 perc szünet)]. Ez az 5 ¼ óra nemcsak kizárólag egyéb munkából, hanem egyéb munka és vezetési idő kombinációjából is összeadódhat. Egyedüli megkötés, hogy a folyamatos vezetés a 4,5 órát nem haladhatja meg. Az ábrából az is látszik, hogy meghosszabbított napi vezetési idővel a napi munkaidő maximuma nem lenne kihasználható, hiszen abban az esetben a 4,5 óra vezetési időszakot követően mindenképp egy újabb 45 perces megszakítás közbeiktatása lenne szükséges. Azaz az 5 ¼ óra csak akként használható ki maradéktalanul, ha a vezetési idő a 4,5 óra maximumot nem haladja meg. Az 5 ¼ órán belül az egyéb munka és a vezetés sorrendje tetszőleges, hiszen – ahogy korábban leírtam – a vezetési időszak megszakítása nem zárja ki egyéb munka végzését, csak azt, hogy a vezetési tevékenységet folytassák.

Egy esetben lehetséges még további 15 perc munkavégzés, azaz összességében a 24 órán belüli 14,5 óra munkavégzés. Ez pedig a kivételek kapcsán biztosított, legfeljebb 15 perces jogszerű túlve-

zetés lehetősége. Ez is csak abban az esetben, ha az 5 ¼ órás záró munkaidőszak 4,5 órás vezetési időszakában valósul meg. Ez annyit jelent, hogy a 15 perces vezetési túllépés miatt az előírt 24 órás időszakon belül a legalább 9 órás csökkentett napi pihenőidő nem teljesül, a 24 órából kicsúszik ¼ órával. Azonban ez – amennyiben az ellenőrző hatóság a túlvezetést jogszerűnek minősíti – a napi pihenőidő vonatkozásában nem eredményez szabályszegést. Annyi történik, hogy a legalább 9 órás csökkentett napi pihenőidőt természetesen meg kell tartani, és a másnapi munkavégzés időkorlátja ennyivel szűkül. Azaz a 15 perces túlvezetés arra nem ad lehetőséget, hogy a napi pihenőidő ennyivel megrövidüljön, csak arra, hogy megkezdésére és végeredményképpen teljesülésére igazolt *késedelemmel* kerül sor.

2. ábra: Napi munkaidő maximuma



(Készítette: Springer Miklós)

4. 'Közel'jövőkép

Ahogy az írásban már előrevetítettem, a közúti tehergépjárművezetők munkaidő-szabályozása speciális, melyben az uniós jogforrások *egységesítő* szerepet játszanak. A munkaidő-szabályozás ugyanakkor csak egy szeletét képezi annak a különleges helyzetnek, melynek keretei között ezen utazó munkavállalók kifejtik tevékenységüket. A tengerészekéhez hasonló egységes *különös részi* munkajogi szabályozás⁵⁴ nem létezik, és létrejötte a közeljövőben nem is várható.⁵⁵ Ugyanakkor újabb fejlemény, hogy a munka- és pihenőidőre, valamint a végrehajtására vonatkozó uniós jogi részletszabályozás további változás előtt áll. Ennek alapjául részben a Bizottság 28. jelentése szolgál a közúti szállításra vonatkozó jogszabályok végrehajtásáról.⁵⁶ A közlekedési ágazat egészére vonatkozó szabálycsomag részeként

⁵⁴ 2013. évi IV. törvénnyel kihirdetett 2006. évi ILO egyezmény mint a tengerészek (hajószemélyzet) *bill of rights*-ja.

⁵⁵ 2011–2020 közötti időszakra szóló Fehér Könyv (COM (2011) 144 final) félidei felmérését tartalmazó beszámoló (SWD (2016) 226 final) 2.sz. melléklet 1.2. alpont (8) cikke.

⁵⁶ A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról szóló 561/2006/EK rendelet és a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének megszervezéséről szóló 2002/15/EK irányelv 2013–2014-es időszakban történő végrehajtásáról (A Bizottság 28. jelentése a közúti szállításra vonatkozó szociális jogszabályok végrehajtásáról) [SWD(2017) 100 final], COM (2017) 117 final, 2017. március 7.

a Bizottság jogalkotási kezdeményezéssel élt mind az 561/2006/EK és a 165/2014/EU rendelet, mind pedig a 2006/22/EK, valamint a 96/71/EK⁵⁷ és 2014/67/EU⁵⁸ irányelv módosítása tekintetében.

A vezetési és pihenőidő, valamint a tachográf rendeletek módosításának⁵⁹ középpontjában a heti pihenőidő intézménye áll. A tervezet értelmében a korábbi szabályozástól eltérően a heti pihenőidő referencia-időszaka kettő hétről négy hétre bővülne ki, melyen belül legalább két rendszeres mellett legfeljebb két csökkentett heti pihenőidő lenne tartható. Ez egyfelől arra adna lehetőséget, hogy bármely két, egymást követő héten csökkentett heti pihenőidő igénybevételére kerüljön sor, ha bármely, négy egymást követő hét tekintetében a rendszeres heti pihenőidőre vonatkozó feltételek egyébként teljesülnek.

Másfelől a szabályozás jelentősen beszűkítené a csökkentett heti pihenőidő kompenzációját. Ezt bár a korábbi szabályozással egyezően a csökkentés tárgyhatét követő harmadik naptári hét vége előtt kellene visszapótolni, és arra már nem lenne mód, hogy ezt egy legalább 9 órás csökkentett napi pihenőidőhöz kapcsolják hozzá, ideértve egy legalább 24 órás csökkentett heti pihenőidőt is, hanem kizárólag egy legalább 45 órás rendszeres heti pihenőidőhöz kapcsolódhatna, akár azt közvetlenül megelőzően, akár azt közvetlenül követően. A korábbi szabályozással megegyező értelmezés szerint a rendszeres heti pihenőidő (beleértve a rendszeres heti pihenőidőhöz ezt követően kapcsolódó kompenzációt is) álló járműben akkor sem tartható, ha megfelelő háló- vagy fekvőhely áll rendelkezésre. A tervezet a szállást megfelelő alvási és tisztálkodási feltételekkel rendelkező helyként definiálja, mely lehet a járművezető otthona vagy a járművezető által választott privát helyszín (szálloda, motel stb.). A módosítástervezet jelentős szigorítása, hogy a rendszeres heti pihenőidő eltöltésének helyét a járművön kívüli szállás körében tovább korlátozza, amikor is a szállítási vállalkozásoknak előírja, hogy a járművezetőik három egymást követő héten belül legalább egy alkalommal otthonukban kötelesek megtartani a rendszeres heti pihenőidőt (beleértve a rendszeres heti pihenőidőhöz kapcsolódó kompenzációt is). Ezzel a rendelet lényegében elejét veszi annak a gyakorlatnak, hogy a járművezetők három hetet meghaladóan távol legyenek otthonaiktól.

Az irányelvek⁶⁰ módosítására irányuló javaslatcsomag középpontjában pedig a kiküldetési irányelv közötti szállítási ágazat utazó munkavállalóira való különös szabályok megalkotása áll. Az imperatív szabályok alkalmazása a Róma I. rendeletre⁶¹ vezethető vissza. Lényege, hogy az egyéni munkaszerződés alapján másik uniós tagállamba kiküldetésre került járművezető tekintetében az ezen tagállam-

⁵⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (HL L 18, 1997. 01. 21.).

⁵⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/67/EU irányelve (2014. május 15.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (IMI-rendelet) módosításáról, HL L 159/11.

⁵⁹ A Bizottság javaslata az Európai Parlament és a Tanács rendelete az 561/2006/EK rendeletnek a maximális napi és heti vezetési időre, a minimum szünetekre, napi és heti pihenőidőre vonatkozó követelményei tekintetében és a 165/2014/EU rendeletnek a metíró készülékkel történő helymeghatározás tekintetében történő módosításáról, COM (2017) 277 final, 2017/0122 (COD).

⁶⁰ A Bizottság javaslata az Európai Parlament és a Tanács irányelve 2006/22/EK irányelvnek a végrehajtási követelmények tekintetében történő módosításáról, valamint a 96/71/EK irányelvhez és a 2014/67/EU irányelvhez kapcsolódóan a közúti szállítási ágazatban dolgozó járművezetők kiküldetésére vonatkozó különös szabályok meghatározásáról, COM (2017) 278 final, 2017/0121 (COD).

⁶¹ Az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (2008. június 17.) a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Róma I.), (L 177 2008. július 4.).

ban történő ideiglenes munkavégzésre, a szolgáltatásnyújtás tartama alatt ugyanazon védelmi szint érvényesüljön, mint az adott tagállamban letelepedett munkáltatók által foglalkoztatott járművezetők-re. *A határon átnyúló védelem ugyanakkor nem minden munkajogi szabály, minden munkafeltétel tekintetében áll fenn, hanem csak azok vonatkozásában, amelyet a munkavégzés szerinti tagállam a kiküldetési irányelv keretei között közérdekűnek (a munkajogi szabályok kemény magjának) minősít, és melyet ekként az egyébként jogválasztás útján vagy annak hiányában a Róma I. rendelet szerint alkalmazandó jog⁶² rendelkezéseitől függetlenül minden egyéni munkaszerződésre alkalmazni rendel.*

Magyarországon az Mt. 295. § *tartalmazza ezen minimumfeltételeket.* E körbe tartozik az (1) bekezdés *a)* pontja alapján a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke, továbbá a *c)* pont alapján a legalacsonyabb munkabér összege. Ez összhangban van a kiküldetési irányelv 3. cikkében meghatározott azon munkafeltételekkel, melyek tekintetében a munkavállaló nem fosztható meg az ideiglenes munkavégzés országában fennálló kógens és imperatív szabályok által biztosított minimális védelmi szinttől, még az ott tartózkodás bármilyen rövid időtartama alatt sem, és melyeket a szolgáltatás nyújtójának, így a szállítási vállalkozásnak feltétlenül be kell tartania. A 3. cikk *a)* pontja tartalmazza a maximális munka- és minimális pihenőidőre, valamint a *c)* pont a minimális bérszintre vonatkozó hatályt, utóbbiba beleértve a túlóradíjakat is. A módosítás kiváltó oka egyes nyugati uniós tagállamok újszerű jogalkalmazása volt, melynek során – bár maga a kiküldetési irányelv preambulum (16) pontja is rugalmasságot kívánt volna meg a tagállamoktól⁶³ – a minimálbérrre vonatkozó előírások megtartását kezdték érvényesíteni az adott tagállamba irányuló, sőt adott tagállamot tranzitban érintő szállítási feladatot teljesítő gépjárművezetők tekintetében. A rugalmasság követelménye a nemzetközi (tagállamok közötti) szállításban végzett munka rendkívül mobil jellegéből fakad. A rugalmasságot figyelmen kívül hagyó tagállami jogalkalmazás olyan adminisztrációs terheket rótt a nem honos (fogadó tagállamtól eltérő) tagállami szállítási vállalkozásokra, melyek a belső piac szabadságával sem voltak minden tekintetben összeegyeztethetőek, és ezáltal a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás akadályát képezték. Ezen visszásságoknak igyekszik az irányelv módosítása elejét venni, midőn kivonja a fogadó állam általi, a minimális bérszintre és a fizetett éves szabadságra vonatkozó imperatív szabályozás lehetősége köréből a tagállamok közötti, egy naptári hónapban összességében 3 napnál nem hosszabb kiküldetéssel járó közúti szállításokat. A fenti időkülöböt meghaladó tartalmú kiküldetés, valamint időkülöbötől függetlenül a kabotázs esetében az imperatív szabályok teljes körű alkalmazása a fogadó állam döntésétől függ. A tervezet szerint az időtartam számítása a fogadó állam területén való tartózkodás teljes időtartamához igazodik, melybe a munkaidő (vezetési idő, egyéb munkavégzés) mellett a szünet, a pihenőidő, valamint a készenlét

⁶² Római I. rendelet 8. cikk: Alkalmazandó jog sorrendje: 1. *lex loci laboris* 2. alkalmazás helye 3. legszorosabb kapcsolat.

⁶³ „Mivel a minimális bérszint és a minimális éves szabadság hosszára vonatkozó rendelkezések alkalmazásában szükség van némi rugalmasságra; mivel amikor a kiküldetés hossza nem haladja meg az egy hónapot, a tagállamok meghatározott feltételekkel eltérhetnek a minimális bérszintre vonatkozó rendelkezésektől vagy kollektív megállapodással rendelkezhetnek az eltérés lehetőségéről; mivel amennyiben az elvégzendő munka mennyisége nem jelentős, a tagállamok eltérhetnek a minimális bérszintre és a minimális éves szabadságra vonatkozó rendelkezésektől.”

(rendelkezésre állás) tartama is beleszámítana. Ha ezen tartózkodás a fogadó államban adott naptári napon 6 óra alatt marad, úgy az adott naptári hónapban félnapi, ha a 6 órát meghaladja, úgy teljes egy napos időtartamot kell alapul venni az időkeret vonatkozásában. A fenti szabályozással egyidejűleg a kabotázs fogalmát is újradefiniálják, mely szerint a fogadó tagállamon belül található fel- és lerakóhelyek közötti fuvarozási művelet csak ezen vagy ezzel szomszédos tagállamban befejeződött nemzetközi áruszállításhoz kapcsolódhat, és ennek befejezésétől (a legutolsó kirakodástól) számított 5 napon belül véget kell érnie.⁶⁴

Tekintettel arra, hogy a Bizottság javaslatát 2017. május 31-én tette meg, a rendes jogalkotási eljárás időigényessége okán a rendelet-módosítások várhatóan legkorábban 2018-tól, vagy 2019-től lesznek alkalmazandóak, míg az irányelv-módosítások nemzeti jogokba való átültetésére 2020-ig kerülhet sor.

⁶⁴ A Bizottság javaslata az Európai Parlament és a Tanács rendelete az 1071/2009/EK rendelet és az 1072/2009/EK rendelet ágazati fejleményekre tekintettel történő módosításáról, COM (2017) 281 final, 2017/0123 (COD).