



**K.V.SZ.**  
**Korrekt Vasutas Szakszervezet**  
cím: 1141 Budapest, Pered utca 8. e-mail: kvsz@kvsz.hu

**dr. Homolya Róbert**  
Elnök-Vezérigazgató  
1087 Budapest  
Könyves Kálmán Krt. 54-60.

**Tárgy:** Napi pihenőidő megvonása

**Tisztelt Elnök-vezérigazgató Úr!**

Az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI.22.) AB számú határozatában általános érvényűen az Alaptörvényből levezette és kimondta, hogy a **napi pihenőidő és a heti pihenőidő nem vonható össze.**

Magyarán, ha valakinek kiadják a heti pihenőidejét, az esetben a szolgálatot követően számára az öt egyébként megillető, napi pihenő időt is a munkáltatónak biztosítania kell.

Tehát az egyenlőtlen munkarendben foglalkoztatott (fordulószolgálatos, vezényelt munkakörök stb.) munkavállalók esetében, nem csupán a munkaidő keret átlagában az őket megillető heti pihenőidő 48 órájából a KSz-ben előírt legalább 42 órát, hanem ugyancsak a KSz-ben előírtak alapján megállapított 12 óra napi pihenőidőt is kell a részükre biztosítani (kiadni).

Természetesen a múltra vonatkozóan is hasonlóan kellett volna eljárni, amennyiben a munkáltató a pihenőidők kiadása során az Alaptörvény kögens rendelkezéseit figyelembe veszi.

Vagy ha kiadni elmulasztották, akkor bizony jog szerint három évre visszamenőleg - esetleg a tisztesség diktálta elvárások alapján az esedékességtől - a késedelmi kamatokkal növelten az elvont pihenőnapra vonatkozó szabályok szerint (rendkívüli munkavégzésként) ki kell fizetni az érintett vasutasoknak.

Egy adott naptári évben átlagosan 47 teljesített munkahetet tekintve, ugyanannyi kiadandó heti pihenőidő keletkezik.

Azonban a vasúttársaságok közöttük a MÁV Zrt., a MÁV-START ZRT az ismereteink szerint az alaptörvény és az Mt. vonatkozó rendelkezéseit sohasem alkalmazzák, miáltal a napi pihenőidőt a heti pihenőidő kiadásakor nem biztosítják.

Ezáltal átlagosan  $47 \cdot 12 = 564$  óra, azaz 70,5 munkanap vagy 47 szolgálatot elérő ki nem adott napi pihenőidővel lett évente adósa egy-egy érintett munkatársának. Amelyért évente körülbelül négyhavi rendkívüli munkabérnek megfelelő elmaradt munkabért kellene megfizetnie.

Okfejtésünk alapjául az AB határozatából az alábbi, általunk összeállított színes kivonat szolgált.:

**A Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv.II.10.279/2018/13. számú ítélete azért sérti az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdésében biztosított napi és heti pihenőidőhöz való jogot, mert a támadott bírói döntés lehetővé teszi, hogy a munkaadó összevonva adja ki a munkavállalót megillető napi és heti pihenőidőt, illetve a többletdíjazást.**

az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése – az Alkotmány 70/b. § (4) be- kezdéséhez igen hasonlóan – a munkavállaló alapjogaként rögzíti mind a munkavégzéshez közvetlenül kapcsolódó napi pihenőidőhöz, mind a munkavállaló tartós pihenését szolgáló heti pihenőidőhöz, továbbá a munkavállaló éves fizetett szabadsághoz való jogát. Ezek jogosultja mindenki, aki foglalkoztatási jogviszony keretében (munkaviszonyban, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban) munkát végez, és nem maga dönt a munkaideje felhasználásáról (ún. függő munka). Az Alkotmánybíróság a fentiekre tekintettel jelen ügyben megállapította, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapvető jogként biztosítja a pihenéshez való jogot, amelyen belül – az Mt.



**K.V.S.Z.**  
**Korrekt Vasutas Szakszervezet**  
cím: 1141 Budapest, Pered utca 8. e-mail: kvsz@kvsz.hu

fogalomhasználatához hasonlóan – megkülönbözteti a napi és heti pihenőidőhöz való jogot. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése jogosultságról szól, melynek tartalmát törvény állapítja meg, de annak lényeges tartalma az Alaptörvény XX. cikk (1) bekezdésében biztosított egészséghez való jogból következik, amelyet az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése kifejezetten megerősít a munkavállalók tekintetében:

„Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.” **A pihenéshez való jog biztosítása elengedhetetlen az egészséget tiszteletben tartó munkafeltételek garantálásához, mert az a rendszeres munkavégzés során elhasznált erőforrások, a fizikai és szellemi energia pótlását, a munkavállaló testi és lelki regenerálódását biztosítja.**

Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése szoros kapcsolatban van az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdésében biztosított magánszférához való joggal is, amely átfogóan védi a magánszférát: az egyén magán és családi életét {32/2013. (XI. 22.) Ab határozat, Indokolás [82]}. A munkaidőn kívüli szabadidő nélkül ugyanis a munkavállalónak nincs lehetősége magán- és családi életre. Ennek megfelelően az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése **a munkavállaló identitásának és testi-lelki integritásának megőrzése érdekében biztosítja a napi és heti pihenőidőt a munkavállalók számára.**

A jogosultság feltételei és annak pontos mértéke nem az Alaptörvényből következik, de **az következik az Alap- törvényből, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő.** Míg a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő az egymást követő munkanapok okozta testi és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni.

A napi és heti pihenőidőhöz való jog azonban nem korlátozhatatlan alapjog, hanem az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésének megfelelően korlátozható. Az Alaptörvény XX. cikk (2) bekezdésében foglalt folyamatos és intézményes egészségügyi ellátás működtetése a pihenéshez való jog korlátja lehet.

A Kúriának az az értelmezése azonban, miszerint a napi pihenőidő és a heti pihenőnap egy időben kiadható, nem egyeztethető össze az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésével, mivel abból – a pihenőidők eltérő rendeltetésére tekintettel – az következik, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat.

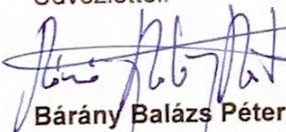
A Kúria az Mt. 105. § (1) bekezdésének értelmezésével tehát a dolgozók számára biztosított napi és heti pihenőidő jogalkotó által szándékolt terjedelmét oly mértékben leszűkítette, hogy ennek következtében megsértette az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését.

Amennyiben tévednénk, úgy okulásként - ha létezik – kérem szíveskedjen szakszervezetünk számára a munkáltató jogi apparátusának, adj Isten a jogi főigazgatójának ügybéli eligazító tanulmányát eljuttatni.

Levelemre adott érdemi válaszát előre is köszönve,

Budapest, 2022. február 23.

Üdvözlettel:

  
Bárány Balázs Péter  
elnök

