

**dr. Pál Lajos**  
**A munkaidő és az utazással töltött idő**

*Megjelent: Ünnepi Kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére, Liber amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV. szerk.: Auer Ádám, Berke Gyula, György István, Hazafi Zoltán, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018. 713-721. o.*

**Tartalom:**

*A munkahely meghatározása*

*A munkaidő fogalma*

*A munkavégzés előírása*

*Az utazás tartama*

**A munkahely meghatározása**

Jóllehet, a hatályos munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) – szakítva a korábbi szabályozással – már nem minősíti a munkaszerződés mellőzhetetlen tartalmi elemének a munkavégzés helyének meghatározását, mindazonáltal jól látható, a jogalkotó a munkahely kérdését továbbra is lényeges kérdésnek tekinti, hiszen kifejezetten előírja a felek számára, hogy „a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni”.<sup>1</sup> Ennek elmulasztása azonban – eltérően a korábbiaktól – már nem eredményezi sem a munkaszerződés érvénytelenségét, sem annak hatálytalanságát. A munkajogviszony az erre vonatkozó megállapodás hiányában is jogszerűen létrejön,<sup>2</sup> a megállapodás elmaradását ugyanis a törvény maga orvosolja azzal, hogy előírja: szerződéses kikötés hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi.<sup>3</sup> A munkahely tehát szerződéses megalapozottságú, és igaz ez a „kiszegítő szabályon” alapuló munkahelyre is, hiszen a munkavégzés tényleges helye – a hivatkozott szabály alapján – a munkaszerződés tartalmává válik, ennek későbbi megváltoztatása a felek konszenzusát igényli.<sup>4</sup>

Nem kétséges, a munkahely a munkajogviszonyból származó köteleességek teljesítése szempontjából igen lényeges kérdés, hiszen „a teljesítéshez fűződő jogkövetkezmények csak abban az esetben következnek be, ha a kötelezett [munkavállaló] a szolgáltatást megfelelő helyen ajánlja fel”,<sup>5</sup> mert a munkavállaló a teljesítésre mindig valamely konkrét helyen köteles. A munkahely fogalmára a törvény ugyan nem ad (legal) definíciót, de a szabályozásból világosan kitűnik, a munkahely szerződéses meghatározásának jogszerűségi feltétele annak világos, egyértelmű, kellő pontossággal történő be-

---

<sup>1</sup> Mt. 45. § (3) bekezdés.

<sup>2</sup> BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György (2017): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó. 202.; KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL LAJOS – PETHŐ Róbert (2016): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. KARDKOVÁCS Kolos szerk. Budapest, HVG-Orac Kiadó. 125.

<sup>3</sup> Mt. 45. § (3) bekezdés. Megjegyzem, ennek a szabálynak alkalmazása a munkajogviszony kezdetekor nem egyszerű, hiszen ekkor a konkrét munkavállaló esetében még nem beszélhetünk „szokásos” munkavégzési helyről, ez csak a későbbiekben, a munkajogviszony teljesítése során alakulhat ki. Így megállapodás hiányában a munkajogviszony kezdetekor – álláspontom szerint – az adott munkakörben szokásos munkavégzési helyet lehet/kell szerződéses munkahelynek tekinteni.

<sup>4</sup> KOZMA – LŐRINCZ – PÁL – PETHŐ (2016): *i. m.*, 125.

<sup>5</sup> KISS György (2005): *Munkajog*. Budapest, Osiris Kiadó. 152.

azonosíthatósága.<sup>6</sup> A felek a munkahelyet kiköthetik egy vagy akár több, konkrét közterületként azonosítható helyként, de meghatározhatják azt nagyobb földrajzi egység megjelölésével is.

A szerződéses munkahelyet meg kell különböztetnünk a tényleges teljesítési (munkavégzési) helytől. Míg az előbbi arra utal, hogy a munkavállalónak a munkaszerződés alapján rendszerint hol kell a rendelkezésre állással, illetve a munkavégzéssel kapcsolatos köteleességét teljesíteni, addig az utóbbi „az adott időpontban történő de facto teljesítés konkrét helyét jelöli”.<sup>7</sup> A teljesítési hely meghatározása elengedhetetlen mind a munkáltató foglalkoztatási, mind a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési köteletségének teljesítése, teljesíthetősége szempontjából. Így tehát a teljesítési hely – hasonlóan a munkajogviszony egyéb absztrakt tartalmi elemeihez – igényli a munkáltató általi konkretizálást, vagyis azt, hogy a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával kijelölje a munkavállaló számára a tényleges munkavégzés (teljesítés) helyét. A munkáltató e jogával értelemszerűen a munkaszerződés és a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok keretei között, az ezek által meghatározott módon<sup>8</sup> élhet.

A konkrét teljesítési hely meghatározása szempontjából lényeges kérdés továbbá az is, hogy a munkáltató – az Mt. 53. § (1) bekezdés felhatalmazása alapján – e tekintetben jogosult a szerződéses kereteken túllépni, és ennek alapján a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérő helyen is teljesítésre kötelezni.

### A munkaidő fogalma

A munkajogviszonyból származó köteleesség teljesítése szempontjából a teljesítési hely mellett lényeges kérdés a teljesítés időpontja, illetve időbeli tartama (kerete) is. A rendelkezésre állási, munkavégzési, illetve foglalkoztatási köteleesség teljesítésének időpontját, illetve időbeli terjedelmét a munkáltató a munkaidő előírásával, azaz a rendes munkaidő beosztásával vagy a rendkívüli munkaidő elrendelésével jelöli ki. A törvényi definíció szerint munkaidő a munkáltató által munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig terjedő tartam.<sup>9</sup> Lévén, hogy munkavégzésnek minősül, munkaidőnek kell tekinteni a munkaköri feladatok teljesítéséhez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység elvégzésének tartamát is.<sup>10</sup> Ezentúl munkaidőnek, mégpedig rendkívüli munkaidőnek minősül a munkavállaló pihenőidejének terhére előírt és a munkáltató által meghatározott helyen történő rendelkezésre állási köteleesség teljesítése is (ügyelet).<sup>11</sup>

Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (a továbbiakban: irányelv) szerint munkaidő „az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően”.<sup>12</sup> Az irányelv a pihenőidőt a munkaidő fogalmához képest határozza meg azaz pihenőidő az, ami nem munkaidő. Így tehát azt a dichotóm meghatározást alkalmazza, amely szerint valamely idő vagy munkaidő,

<sup>6</sup> A munkahelynek változó munkavégzési helyként történő szerződéses meghatározása az új törvény alapján már érvénytelen, hiszen ennek általános, homályos, semmitmondó jellege nem felel meg az egyértelműség követelményének. Ezt az érvelést kétséget kizáróan alátámasztja a 2012. évi LXXXVI. törvény 4. § (1) bekezdése is.

<sup>7</sup> BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György (2017): *i. m.*, 210.; KISS (2005): *i. m.*, 154.

<sup>8</sup> E körben különös jelentősége van az Mt. 6. §-ában írt magatartási követelményeknek.

<sup>9</sup> Mt. 86. § (1) bekezdés.

<sup>10</sup> Mt. 86. § (2) bekezdés.

<sup>11</sup> Mt. 107. § d) pont.

<sup>12</sup> Irányelv, 2. cikk 1. pont.

vagy pihenőidő. Jól láthatóan – nagyjában-egészében – ez a megoldás érvényesül a magyar szabályozásban is.<sup>13</sup>

Az irányelv és az Mt. definíciója kapcsán több szerző<sup>14</sup> felveti, hogy véleményük szerint a hazai szabályozás nem áll összhangban az európaival. Ez az álláspont nézetem szerint nem megalapozott. Az Mt. fogalma szerinti „*munkavégzésre előírt idő*” ugyanis kétségkívül tartalmazza a rendelkezésre állás köteleességét is. Munkavégzésre tudniillik nem kerülhet sor anélkül, hogy a munkavállaló ne állna rendelkezésre, így ennek külön fogalmi elemként történő megjelölése szükségtelen. De ezen túlmenően az is teljesen egyértelmű, hogy a hazai szabályozás nem a munkavégzéssel töltött időt, hanem a munkavégzésre előírt (beosztott vagy elrendelt) időt tekinti munkaidőnek, és ebből a szempontból közömbös, hogy ez idő alatt került-e sor munkavégzésre, vagy sem. Sőt, a rendelkezésre állási köteleesség alóli mentesülés vagy e köteleesség elmulasztása – akár jogszerűen, akár jogellenesen történik – a munkáltató által előírt idő *munkaidő jellegét* és az ebből fakadó jogkövetkezményeket nem érinti. Mindebből megítélésem szerint egyértelműen adódik, hogy az Mt. szabályát az irányelvhez képest szűkebbnek tekinteni bizonyosan nem lehet. E tekintetben megjegyzem még, hogy egyébként az irányelv fogalma – enyhén szólva is – ellentmondásos: a munkavállaló ugyanis, ha dolgozik, kétségkívül rendelkezésre áll, tehát a rendelkezésre állást csak akkor kellene külön fogalmi elemként említeni, ha a munkavállaló ezt tényleges munkavégzés vagy ilyen köteleesség nélkül teljesíti. Továbbá nehezen lehet, ha egyáltalán lehet különbséget tenni a „dolgozik”, „tevékenységét vagy feladatát végzi” kifejezések között. Ám azt sem hagyható figyelmen kívül, hogy az irányelv a munkaidő fogalmában a rendelkezésre állást nem önállóan, hanem a munkavégzéshez kapcsolódóan értelmezi, e két elemet egyértelműen konjunktív módon, összekötve határozza meg. Pusztán a rendelkezésre állási köteleesség teljesítése nem az irányelv tételes szabályai, hanem az Európai Unió Bíróságának „jogfejlesztő jogértelmezése” révén minősülhet munkaidőnek.

Megítélésem szerint tehát nagyobb kockázat nélkül kijelenthető, hogy mind a hazai törvény helyes értelmezése alapján, mind pedig az irányelv szabályai, illetve az Európai Unió Bíróságának gyakorlata alapján azt az időt kell munkaidőnek tekinteni, amikor a munkavállaló a munkáltató utasításainak megfelelő helyen és időben rendelkezésre áll, és ez idő alatt munkavégzési köteleesség terheli vagy terhelheti.<sup>15</sup>

### **A munkavégzés előírása**

A munkáltató a munkavállaló rendelkezésre állási, illetve munkavégzési köteleességének teljesítésével kapcsolatos feltételeket egyediesíti, azaz meg kell határoznia, hogy a munkavállaló e köteleességét mikor, hol és milyen feltételek mellett teljesíti. A munkavállaló munkavégzésére csak a munkáltató rendelkezése alapján, tehát csak munkaidőben kerülhet sor. Lényeges, hogy munkajogi értelemben

<sup>13</sup> E tekintetben kivételnek minősülhet a munkaszüneti nap, mert azon munkavállalók esetében, akik számára az Mt. 102. § (2) bekezdése alapján munkaidő nem osztható be, a munkaszüneti nap, annak ellenére, hogy esetükben ez nem tekinthető munkanapnak, nem minősülhet pihenőnapnak sem. A munkaszüneti napra beosztható munkavállaló esetében azonban a munkaszüneti nap már nem különbözik a többi naptári naptól, így ez a nap a beosztás szerint vagy munka- vagy pihenőnap.

<sup>14</sup> FODOR T. Gábor (2016): A Munka törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfeleléséről. *Magyar Munkajog*, 2. sz. 23. Forrás: [http://hlj.hu/letolt/2016\\_2/M\\_02\\_Fodor\\_hlj\\_2016\\_2.pdf](http://hlj.hu/letolt/2016_2/M_02_Fodor_hlj_2016_2.pdf) (letöltés dátuma: 2018. 01. 08.); SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó (2016): Dolgozik és pihen? A munkaidő fogalmának bővítése az Európai Unió Bíróságának újabb ítélete nyomán, tekintettel a magyar joggyakorlatra. *Jogtudományi Közlöny*, 9. sz. 455.

<sup>15</sup> Ebből következően a készenlét ilyennek nem tekinthető, hiszen a munkavállaló pihenőidejében a rendelkezésre állás helyét maga szabhatja meg.

vett munkavégzés kizárólag munkaidőben teljesíthető. A munkavégzésre történő idő előírása, azaz a (rendes) munkaidő beosztása és a rendkívüli munkaidő elrendelése a munkáltató részéről jognyilatkozati formát igényel. A kérdés az, hogy ennek a jognyilatkozatnak feltétlenül „kifejezettnek” kell-e lennie? Az Mt. alakísági előírást csak a (rendes) munkaidő beosztásával, pontosabban ennek közlésével kapcsolatban tartalmaz, a rendkívüli munkaidő elrendelése tekintetében ilyen rendelkezéseket nem találunk.<sup>16</sup> Ebből azonban nem vonható le olyan következtetés, miszerint a kifejezett munkáltatói rendelkezés (munkaidő előírása) hiánya tényleges munkavégzés esetén kizárná a munkaidő megállapíthatóságát. E tekintetben a Kúria már rég következetes és előremutató gyakorlatot követ, amely szerint kifejezett munkáltatói rendelkezés hiányában is munkaidőnek minősül a munkavállaló munkavégzésének tartama, ha bizonyítható, hogy a munkavégzés a munkáltató érdekében, annak hallgatólagos tudomásulvételével történt.<sup>17</sup>

Így megállapítható, hogy a munkavégzés előírása a munkáltató részéről mind kifejezett, mind ráutaló magatartással megtett jognyilatkozati formában megtörténhet, ennek alapján tehát a munkaidő elrendelése sem feltétlenül igényli a kifejezett munkáltatói rendelkezést, tehát a munkavégzés – függetlenül attól, hogy ennek elrendelése kifejezetten vagy hallgatólagosan történt – munkaidőnek minősül. Az már egy külön kérdés, hogy az így teljesített munkaidőt rendes vagy rendkívüli munkaidőnek kell-e tekintenünk, ám ennek bővebb kifejtését a terjedelmi korlátok miatt ehelyütt mellőzzük.

### **Az utazás tartama**

Az Mt. szerint nem része a munkaidőnek a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.<sup>18</sup> Ezt a törvényi rendelkezést összevetve a munkaidő fentebb tárgyalt legál definíciójával, illetve a munkaidő és a munkavégzés elrendelésével kapcsolatban kifejtettekkel, önkéntelenül is adódik a kérdés: egyáltalán szükséges-e ez a külön szabály? Úgy vélem, e rendelkezésre valójában nincs szükség, hiszen az utazásra a hivatkozott törvényhely szerinti tényállás alapján nyilvánvalóan a munkaidőn kívül kerül sor.

A kérdés megítélése azonban nem minden esetben ilyen egyszerű. Nem kétséges, hogy a munka „felvételét”, a munkaidő megkezdését követő utazás már a munkajogviszonnyal kapcsolatos köteleesség munkaidőben történő teljesítésének számít, így ennek tartama munkaidő. A munkaszerződésben meghatározott szokásos munkavégzési helytől eltérő munkavégzésre történő munkáltatói utasítás (kiküldetés) teljesítése során a beosztás szerinti, illetve – beosztás hiányában – a szokásos munkaidőre eső utazás tartama a fentiek szerint minősül, azaz szintén munkaidő, ám az ezen túl terjedő tartamot a jelenlegi joggyakorlat nem tekinti munkaidőnek.<sup>19</sup> Nem kétséges, a munkáltató kiküldetésre vonatkozó utasítása alapvető munkavállalói érdekeket érint, de önmagában az utasítás teljesítésével kapcsolatos nehézségek nem adhatnak alapot arra, hogy az utazás munkavégzésnek vagy rendelkezésre állásnak és így tartama munkaidőnek minősüljön. E körben az általános magatartási követel-

<sup>16</sup> A rendes munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (4) bekezdése szerint írásban kell közölni, míg a rendkívüli munkaidő elrendelését a 108. § (1) bekezdés szerint csak a munkavállaló kérésére vagy kollektív szerződés ilyen értelmű rendelkezése esetén kell írásba foglalni.

<sup>17</sup> 53/1999. számú munkaügyi elvi határozat

<sup>18</sup> Mt. 86. § (3) bekezdés.

<sup>19</sup> Megjegyzem, nincs jelentősége annak, hogy a kiküldetés során teljesített utazás belföldön vagy külföldre történik-e, a külföldre történő utazás tartama sem minősül munkaidőnek, legfőképp rendkívüli munkaidőnek. Ebben a tekintetben lényeges, a kollektív szerződést kötő felek nincsenek elzárva attól, hogy a kiküldetéshez kapcsolódó utazási időt részben vagy egészben munkaidőként határozzák meg, vagy ennek hiányában erre az időre díjazást írjanak elő.

mények alapján kell a munkáltatói intézkedés jogszerűségét és a munkavállalói kötelesség teljesítésének kérdéseit megítélni.

Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: bíróság) által a közelmúltban hozott ítélet<sup>20</sup> a fentebb kifejtetteket kétségbe vonni látszik. Az ítélet szerint ugyanis munkaidőnek minősül az az utazási idő, amelyet a munkavállaló a lakóhelye és a munkáltató által kijelölt első, illetve utolsó ügyfél közötti utazással tölt, ha a munkavállaló nem rendelkezik állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel. Adódik a kérdés, következethetünk-e a fenti tételből arra, hogy a szokásos vagy állandó munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállaló esetében a lakásról a teljesítés helyére történő utazás minden esetben munkaidőnek minősül?

Álláspontom szerint az ítéletből ilyen következtetés nem vonható le. Kétségtől a „headline” erre a következtetésre adhatna alapot, de meggyőződésem, hogy egy bírósági ítéletet nem lehet az annak alapjául szolgáló konkrét tényállástól függetlenül értelmezni. Egyetlen bíróságnak sincs ugyanis arra joga, hogy normatív szabályt alkosson. A bíróság lehetősége csak a jogi norma adott ügyre történő értelmezése, melynek során természetesen sok szempontot, de leginkább a sajátos tényállási elemeket mérlegelheti, veheti figyelembe. Egy bírósági ítélet tehát általános magatartási szabályt nem hozhat létre.

A bíróság ítélete szerint az alapügy szerinti tényálláshoz hasonló helyzetben lévő munkavállalókat kell olyannak tekinteni, hogy azok az utazással töltött idő alatt tevékenységüket (feladataikat) végzik. A „hasonló helyzet” megítélése szempontjából azonban nem mellőzhető azon körülmények vizsgálata, amelyeket egyébiránt ítéletében a bíróság is kiemel. Eszerint a kérdés jogi megítélése szempontjából alapvető jelentősége van annak, hogy az ügyben irányadó helyzet *a munkaviszony fennállása alatt és a munkáltató* munka megszervezésére irányuló *döntésének következtében* állt elő. A bíróság ítéletében kifejezetten utal arra, hogy e körülmény közvetlenül a munkáltató regionális irodák bezárásával kapcsolatos döntéséből, nem pedig e munkavállalók szándékából ered.<sup>21</sup> Hangsúlyozza továbbá, hogy „e teher [a munkáltatónak] a regionális irodák bezárásával kapcsolatos döntésével járó következmény” és az irányelv fentebb részletezett célkitűzésével lenne ellentétes, „ha e döntés azzal a hatással járna, hogy ezen egész terhet a [munkáltató] munkavállalóira rónák”<sup>22</sup>. Mivel a munkavállalók „elvesztették azt a lehetőséget, hogy szabadon határozzák meg azt a távolságot, amely a lakóhelyüket a munkanapjuk elején és végén a szokásos helytől elválasztja, nem kötelezhetők arra, hogy magukra vállalják a munkáltatójuk ezen irodák bezárásával kapcsolatos választását”<sup>23</sup>.

A fentiek alapján álláspontom az, hogy a bíróság ítéletéből általános jellegű következtetés nem vonható le. A bíróság ítéletében kifejtettek megítélésem szerint egyébként összhangban vannak a Kúria által folytatott és fentebb már hivatkozott gyakorlattal – azaz a konkrét esetben azt kell megvizsgálni, hogy a munkáltató munkavégzéssel kapcsolatos utasítása az utazást nem „teszi-e” munkavégzéssé (rendelkezésre állássá) és ebből fakadóan ennek tartamát munkaidővé. Jól látható, a Kúria eseti döntésében<sup>24</sup> is azt fejtí ki, hogy önmagában a Tyco ügy hasonló tényállása nem elegendő annak megállapításához, hogy az utazás tartama munkaidőnek minősüljön, ezen túlmenően szükséges annak vizsgálata, illetve bizonyítása is, hogy „a munkáltató által [...] meghatározott körülmények között a mun-

<sup>20</sup> Case C-266/14. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA [2015] (a továbbiakban: Tyco-ítélet).

<sup>21</sup> Tyco ítélet, 44.

<sup>22</sup> Tyco ítélet, 42.

<sup>23</sup> Tyco ítélet, 44.

<sup>24</sup> Mfv. I. 10.100/2016/1.

kavállalónak mennyiben volt lehetősége az utazási távolságot, illetve az arra fordított időtartamot meghatározni”. Így a Kúria előírta annak vizsgálatát, hogy a munkáltatónak volt-e lehetősége ezen utazási idő alatt egyoldalú rendelkezéseket tenni, illetve a munkavállaló „mennyire dönthetett szabadon a lakóhelyhez közeli első és utolsó üzletről”.<sup>25</sup> A Kúria álláspontja szerint ugyanis „csak ennek ismeretében lehet következtetést levonni arra vonatkozóan, hogy az utazás időtartama a munkavállaló részéről az irányelv szerinti »dolgozásnak«, avagy »rendelkezésre állásnak« minősíthető-e”. A hivatkozott ítéleten túlmenően a Kúriának több más eseti döntése is érinti e témakört.<sup>26</sup>

A bíróság ítéletében megfogalmazott állásponttal – az adott sajátos tényállás mellett – megítélésem szerint minden bizonnyal egyet lehet érteni, de ennek általános normává tételét nem látnám lehetségesnek, és szerintem nem is lenne helyes. Nehezen lenne belátható ugyanis, hogy mi indokolná azt a különbségtételt, miszerint a kiküldetés vagy állandó munkavégzési hely esetén az utazás tartamát nem, míg a munkaköri sajátosságok okán kifejezetten telephelyen kívüli munkavégzésre létrejött munkajogviszony esetében a teljesítési helyre történő utazást munkaidőnek kellene tekinteni. Megjegyzem, ugyanez a probléma felvethető lenne a készenlét során elrendelt munkavégzés esetén is. A korábbi munkajogi szabályozás<sup>27</sup> e tekintetben kifejezetten rendelkezett arról, hogy csak a munkahelyre történő érkezéstől a távozásig terjedő idő tekinthető munkaidőnek. A hatályos törvény ezt a rendelkezést nem tartotta fenn, de ennek semmiképp sem az az oka, hogy az utazás tartamát munkaidővé kívánta volna minősíteni, sokkal inkább az, hogy a munkaidő fogalmából egyértelműen következik, hogy az utazás tartamát még nem lehet munkavégzésre előírt időnek, így munkaidőnek tekinteni.

### Felhasznált irodalom

- BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György (2017): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó.
- FODOR T. Gábor (2016): A Munka törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről. *Magyar Munkajog*, 2. sz. 23. Forrás: [http://hllj.hu/letolt/2016\\_2/M\\_02\\_Fodor\\_hllj\\_2016\\_2.pdf](http://hllj.hu/letolt/2016_2/M_02_Fodor_hllj_2016_2.pdf) (letöltés dátuma: 2018. 01. 08.). 21–36.
- KISS György (2005): *Munkajog*. Budapest, Osiris Kiadó.
- KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL LAJOS – PETHŐ Róbert (2016): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. KARDKOVÁCS Kolos szerk. Budapest, HVG-Orac Kiadó.
- SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó (2016): Dolgozik és pihen? A munkaidő fogalmának bővítése az Európai Unió Bíróságának újabb ítélete nyomán, tekintettel a magyar joggyakorlatra. *Jogtudományi Közlöny*, 9. sz. 449–457.

### Jogi hivatkozások jegyzéke

- Case C-266/14. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA [2015] (a továbbiakban: Tyco-ítélet).
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről
2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról

<sup>25</sup> Mfv. I. 10.100/2016/1.

<sup>26</sup> Mfv. II. 10.750/2010/8.; Mfv. I. 10.617/2011/4.; Mfv. II. 10.137/2011/8.

<sup>27</sup> 1992. évi XXII. törvény, 126. § (1) bekezdés d) pont.

53/1999. számú munkaügyi elvi határozat

Mfv. II. 10.750/2010/8.

Mfv. I. 10.617/2011/4.

Mfv. II. 10.137/2011/8.

Mfv. I. 10.100/2016/1.