
A munkaközi szünet szabályozása

Román Róbert*

1. Történeti áttekintés

a dualizmus korának ipartörvényei¹ tág keretszabályozásban rögzítették a munkaidő mértékét, melyek szerint a nappali munkát reggel 5 óra előtt elkezdni és este 9 órán túl végezni tilos volt. A munkaközi szünet mértéke délelőtt és délután fél-fél óra, délben pedig egy óra volt. A fémbányászat terén napi 8 óra, a kőszénbányáknál 12 óra volt a munkaidő, 1 órás munkaközi szünettel². A mezőgazdasági munkavégzés szabályai szerint³ a napszámos munkanapja „napkeltétől napnyugtáig” tartott, melyhez kapcsolódott délelőtt fél óra, délben egy óra, míg csak nyáron délután további fél óra szünet. A XIX. század legvégén a szünet tekintetében némi módosításra került sor⁴, de ezen szabályok érvényesülését is gyakran figyelmen kívül hagyták és a délutáni szünetek elmaradtak.⁵ A cselédtörvény szerint⁶ a cselédnek éjjeli nyugvásra az évszaknak megfelelően elegendő időt kellett hagyni, de ha a cseléd nem találta elégségesnek a pihenőidőt, felmondhatott.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet a pihenőidő és a szabadság rendelkezései között szabályozta átfogóan, majd közvetlenül a munkaközi szünetre vonatkozó rendelkezéseket. Általánosságban a normaszövegben az került rögzítésre, hogy a Magyar Népköztársaság a pihenéshez való jogot a munkaközi szünet, a napi pihenőidő, a heti pihenőnap, a munkaszüneti napok és a szabadság biztosítása útján szabályozza. Biztosítja, hogy a dolgozók egészségüket és munkaképességüket megőrizhessék, és szabadidejük alatt élvezhessék a szocialista kultúra alkotásait és szabad hazájuk természeti szépségeit. Ezen patetikuságot sem nélkülöző, és az ötvenes évek elejére nem igazán jellemző utolsó tagmondatban részletezett festői tartalomtól eltekintve megállapítható, hogy az Mtvr. nem feledkezett meg a dolgozók pihenésének

* Főiskolai docens, Eszterházy Károly Egyetem, Gazdaságtudományi Kar.

¹ 1872. VIII.tc., 1884. XVII.tc.

² 82118/1896.Ker.min.r.

³ 1876.XIII.tc. 103.§

⁴ 1898. II.tc.49.§

⁵ Lőrincz Ernő (1974): *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840-1918.* Akadémiai Kiadó Bp.106.

⁶ 1907.XLV.tc.

szabályozásáról, és a munkaközi szünetről sem. A konkrétumokat illetően a jogalkotó – még mindig általános módon - meghatározta, hogy a dolgozót minden nap, amelyen napi munkaidejének megfelelő időt munkában tölt, munkaközi szünet illeti meg. A munkaközi szünet általában fél óra- folytatja a normaalkotó. Az nem derül ki sem a normaszövegből, és konkrét eseti döntés hiányában máshonnan sem, hogy mit jelent az „általában” meghatározás, ergo kire vonatkoztatható mindez, lehet-e némileg több, vagy esetleg kevesebb mint fél óra a munkaközi szünet. Sem a munkakör, sem a munkában eltöltött idő, sem más támpont nem fedezhető fel, így ezen szabályozás „általában fél óra” kitétele a volt szocialista jogalkotás kódében marad. Az említett korszak feszességet nem nélkülöző szabálya szerint azoknak a dolgozóknak, akiknek munkakörében az étkezés és tisztálkodás lehetősége egyébként is biztosítva van, munkaközi szünet nem jár. Ezeket a munkaköröket az illetékes miniszter állapította meg.⁷ Mindebből levezethető, hogy nem minden munkakörben lehetett munkaidő alatt étkezni, a tisztálkodás lehetősége pedig egyértelműen a munkakörtől függött. A munkaközi szünet beosztását a munkarend szabályozta. Ezen túlmenően ebben az időszakban az erre vonatkozó kérdéskör további szabályozókkal nem rendelkezett.

Az első munkajogi kódexet váltó, már törvényben szabályozott Mt⁸, majd a hozzá több, mint egy évtizeddel később kapcsolt Vhr.⁹ ugyancsak rendelkezett a munkaközi szünetről. A törvény szabályozása szerint a dolgozónak - a munkaidő megszakításával - lehetőséget kell biztosítani az étkezésre (munkaközi szünet). Ha a három-, vagy többműszakos, illetve megszakítás nélküli üzemelés miatt a munkaközi szünet a munkaidő megszakításával nem adható ki, a munkaviszonyra vonatkozó szabály legfeljebb napi húsz perc munkaközi szünetet a munkaidőn belül biztosíthat. A végrehajtási rendelet szerint nem jár munkaközi szünet annak a dolgozónak, aki - munkakörénél fogva - a munkaidőn belül bármikor étkezhet, illetőleg akinek munkaköre egészben vagy részben készenléti jellegű, vagy rendszeres napi munkaideje a hat órát nem haladja meg. Nem lehet munkaközi szünetet biztosítani azon a munkanapon, amelyen a munkaidő a négy órát nem haladja meg. A munkaközi szünet tartama - ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály hosszabb időtartamot nem állapít meg - napi húsz perc volt. Minden egybefüggő három és fél óra túlmunka után fél óra munkaközi szünet jár. E rendelkezéstől a kollektív szerződés eltérhet. Arról nem rendelkezett a végrehajtási rendelet, hogy kinek a javára biztosított az eltérés. A munkaközi szünetre vonatkozó részletes szabályokat a kollektív szerződés állapítja meg. Ennek keretében rendelkezik a munkaközi szünet díjazásáról. A munkavégzéssel kapcsolatos egyéb szünetekre külön rendelkezések voltak irányadók.

A rendszerváltást követő időben aktuálissá vált egy új munkajogi kódex elkészítése, mely már teljesen új szemléletet tükrözött. Rögtön szembeötlővé válik a normaszöveg áttekintése során, hogy már nem dolgozót, hanem munkavállalót rögzít a munkaviszony alanyainál az új törvény.¹⁰ Dogmatikailag a munkaközi

⁷ Lásd: 24453/1951. BM HIG. (Belügyi Közlöny XI. 4.) rendelkezés 2. pont.

⁸ 1967. évi II. törvény

⁹ 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet

¹⁰ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

szünet szabályait változatlanul a munkaidő és a pihenőidő normarendszerében helyezte el a jogalkotó. A munkaidőt definiálta, mely szerint mindez a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát. Eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a munkaidőbe a munkaközi szünet időtartama - a készenléti jellegű munkakör kivételével - nem számít be. Az Mt. szövegét természetesen az uniós jogharmonizáció kapcsán folyamatosan módosítani kellett, hiszen a csatlakozás időpontjáig kompaktnak kellett lennie az uniós joganyaggal. Ezzel összefüggésben a munkaidő irányelvet is át kellett ültetni a hazai jogi környezetbe.¹¹ Az ügyelettel kapcsolatban a szabályozás problémái odáig jutottak, hogy alkotmánybírószági határozat is született e tárgykörben.¹²

A munkaközi szünet kapcsán az 1992-es Mt. azt rögzítette, hogy ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére - a munkavégzés megszakításával - legalább húsz perc, legfeljebb egy óra munkaközi szünetet kell biztosítani, melyből legalább húsz percet egybefüggően kell kiadni. Amennyiben a napi munkaidő alatt a munkavállaló többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az egy órát nem haladhatja meg. Ezen szabályozás tekintetében a kollektív szerződés a polgári repülésben, hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi járműveket kiszolgáló berendezéseket kezelő és vezető, a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és áru fuvarozás körében forgalmi utazó, a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint 50 km-t meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző, és a zavartalan közlekedést biztosító, a nemzetközi vasúti személyszállítás, valamint a belföldi és nemzetközi vasúti áru fuvarozás körében utazó, illetve a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében – többek között - a munkaközi szünetre vonatkozó rendelkezésektől eltérhetett, ezen túlmenően legfeljebb egyéves, illetve legfeljebb ötvenkét hetes munkaidőkeretet állapíthatott meg. A fiatal munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezések¹³ között találhattunk az általánostól különböző rendelkezéseket, mely szerint, ha a fiatal munkavállaló napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, részére legalább harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

¹¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvére, valamint ehhez kapcsolódóan az Európai Bíróság ítéleteire, és az Európai Bizottság állásfoglalására tekintettel módosította a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt valamint a munkaidő irányelvet átültető egyéb törvényeket.

¹² Az Alkotmánybíróság a 72/2006. (XII. 15.) AB határozatával alkotmányellenesnek ítélte az egészségügyi ügyelettel összefüggő szabályozás módját, és ezért a Kjt. egészségügyi ágazatban való végrehajtásáról szóló 233/2000. (XII. 23.) Korm. rendelet vonatkozó rendelkezéseit megsemmisítette.

¹³ Beiktatta a korábbi Mt-be a 2001. évi XVI. törvény 15. §.

2. A munkaidő és pihenőidő a hatályos rendelkezések rendszerében

A még 2011-ben elfogadott, de a 2012. évi I. törvénnyel szabályozott Munka törvénykönyve¹⁴ egyértelműen rögzíti a fogalmi hálójának rendszerében, hogy a munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama, utóbbi alatt értve minden olyan feladat ellátását, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

A teljes napi munkaidő napi nyolc óra, mely a felek megállapodása alapján legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el, vagy a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója. A tulajdonost is definiálja az Mt, aki ezen rendelkezések tükrében a gazdasági társaság azon tagja, aki a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékával rendelkezik¹⁵. A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak, mely a részmunkaidő nevet viseli.

A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja, melyet a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. A munkaidő meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni, vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

Teljesen egzakta az a megállapítás, mely szerint a munkaidő és a pihenőidő egyidejű fennállása fogalmilag kizárt.¹⁶ A pihenőidő tekintetében az Mt. főszabályként napi pihenőidőt, heti pihenőnapot és pihenőidőt nevesít. A napi pihenőidő a munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő időtartam, a heti pihenőnap heti két nap, a heti pihenőidő pedig a heti pihenőnapok helyetti, hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő. A régi Mt-hez képest ez újítás, mert korábban nem került szétválasztásra a heti pihenőidő és a heti pihenőnap.¹⁷

¹⁴ Kihirdetve: 2012. I. 6.

¹⁵ Minderre azért volt szükség, mert hosszú időn keresztül gyakorlat volt, hogy a (mikro) társas vállalkozás tagjává választották a munkavállalót, aki névleges, néhány százalékos szavazati joggal rendelkezett, így, mint quasi tulajdonosként nem volt akadálya, hogy a túlmunkáért járó díjazás nélkül rendszeresen túlórázzon és a pihenőnapon is kompenzáció nélkül végezzen munkát. Ezt volt hivatott az Mt. megszüntetni akkor, amikor 25 %-os szavazati jog alatt nem tekinti tulajdonosnak a társaság tagját a munkaidő számítása szempontjából.

¹⁶ Zaccaria Márton Leó (2013): Fogalmi változások a munkaidő kapcsán az új munka törvénykönyvében. *Miskolci Jogi Szemle* 1. 136.

¹⁷ Erről részletesen: Novák Zoltán Sebestyén(2013): A pihenőnap mint a pihenőidő halála? *Gazdaság és Jog* 3. 10-13.

Fogalmilag tehát a munkaidő a munkavégzésre előírt idő, az összes többi pihenőidő.¹⁸ A munkavégzésre előírt időnek, tehát munkaidőnek kell tekinteni, ha a munkavállaló munkát végez vagy rendelkezésre áll.¹⁹

3. A munkaközi szünetre vonatkozó szabályozás

A munkaidő és a pihenőidő mátrixában helyezkedik el a munkaközi szünet. Az Mt. szerint nem munkaidő - a készenléti jellegű munkakört kivéve - a munkaközi szünet, továbbá a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama. A törvény értelmében munkaidőnek minősül a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő. A munkavégzésre előírt idő alatt a munkavállaló nem csak rendelkezésre állásra, hanem munkavégzésre is köteles; a munkavégzésre előírt időben kifejezetten azért áll rendelkezésre, hogy annak teljes tartama alatt munkát végezzen. Ebből következően azok az időtartamok, amikor a munkavállaló csak rendelkezésre állási kötelezettségét teljesíti, de tényleges munkavégzést nem teljesít, nem minősülnek munkaidőnek (pl. ügyelet, készenlét). Ennek ellenére bizonyos munkaidő-beosztási szabályok alkalmazása szempontjából ezeket az időtartamokat is munkaidőként kell kezelni.²⁰ Előkészítő vagy befejező tevékenység minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. Nem tartozik ide a munkavégzés előtti, illetve utáni átöltözés, tisztálkodás ideje, kivéve, ha az átöltözés munkavédelmi szempontból szükséges, és hosszabb időt vesz igénybe. A törvény értelmében nem minősül munkaidőnek a munkaközi szünet, ha a munkavállaló nem készenléti jellegű munkakörben dolgozik. A munkaközi szünet időtartama alatt a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól, alapvetően annak érdekében, hogy étkezni tudjon.

A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama ha a hat órát meghaladja, húsz perc, de ha a kilenc órát meghaladja, akkor további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A beosztás szerinti napi munkaidőbe a rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani. A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat. A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni. A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell biztosítani. A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az előzőekben foglaltaktól eltérhet, de a megadott

¹⁸ Radnay József (2003): A munkaidő és pihenőidő. *Gazdaság és Jog* 12.17.

¹⁹ Prugberger Tamás(2004): A munka-, a pihenőidő és a szabadság magyar szabályainak és gyakorlatának az Európai Unió normáival fennálló ütközéséről és kiküszöbölési szükségességéről. *Jogtudományi Közlöny* 4.22.

²⁰ lásd pl. Mt. 97. § (5) bek. b) pont

tartamban kiadott részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie. Megállapítható, hogy a korábbi Mt-hez képest a törvény a munkaközi szünet szabályozását egyszerűsíti. A felek megállapodása vagy a kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet, így előírhatja a munkaközi szünet munkaidőben történő kiadását. A korábbiakhoz képest a törvény - a munkaközi szünet rendeltetésével összhangban - egyértelműen határozza meg a munkaközi szünet kiadásával kapcsolatos munkáltatói kötelezettséget is. Amennyiben a munkavállaló napi beosztás szerinti rendes, és a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidejének, vagy – rendes munkaidő hiányában – a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidejének tartama meghaladja a 6 órát, akkor 20 perc, ha a 9 órát, akkor további 25, azaz mindösszesen 45 perc munkaközi szünetet kell a munkavállaló részére kiadni, a munkavégzés megszakításával. Ettől eltérően a munkáltató és a munkavállaló, vagy kollektív szerződés hosszabb, de legfeljebb 60 perc munkaközi szünetet is megállapíthat. A munkaközi szünetből legalább 20 percet egybefüggően, a munkavégzés 3. és 6. órája között kell kiadni; amennyiben a munkaközi szünet 20 percnél hosszabb tartamú, a fennmaradó részt bármikor, akár több részletben is ki lehet adni. A munkaközi szünet nem része a munkaidőnek, ilyen módon díjazás sem jár rá; kivéve a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.²¹

A Kúria által követett gyakorlat szerint²² a munka- és pihenőidő nyilvántartásának olyannak kell lennie, hogy abból a törvényben előírtak megtartására egyértelmű következtetést lehessen levonni, ezeket a munkaidő nyilvántartásban a munkaidő-beosztásban történt változást megfelelően dokumentálni kell. A közölt munkaidő-beosztástól eltérő pihenőnap munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül. A kötetlen munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére a munkaközi szünetet külön biztosítani nem kell.²³

4. Nemzetközi kitekintés

A törvény indokolása szerint áttekinthetőbb lett ugyan ezzel a hazai szabályozás, de annak mértéke még mindig nem éri el a német Arbeitsetzgesetz-ben meghatározott tartamot, mely a munkavállalók regenerálódási szükséglete miatt álláspontom szerint előremutatóbb a hazai szabályozásnál, mert nem 20, hanem 30 percen határozza meg a munkaközi szünet mértékét.²⁴ A magyar szabályozás nem ellentétes a korábbi uniós irányelvvél²⁵sem, és a mostanival sem²⁶, melyek

²¹ Mt. 86. § (3) bek. a) pont

²² BH.2013. 226.

²³ Pál Lajos(2012): A munka- és pihenőidő. In.: Kardkovács Kolos (szerk.):*Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HvgOrac Lap-és Könyvkiadó Kft. Bp. 198.

²⁴ A német ArbZG. 4. § szerint: Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

²⁵ 93/104/EK

közül az első azt írta elő, hogy 6 óra egybefüggő munkavégzést követően, majd további 3 óra múlva legalább 20 perc munkaközi szünetet kell biztosítani, míg az utóbbi a munkaközi szünet minimális mértékét nem mondja meg.²⁷ Az osztrák szabályozás – mely nyilván átvette a német 30 perces munkaközi szünetre vonatkozó rendelkezést – tovább megy, és azt is lehetővé teszi, hogy amennyiben a munkavállaló érdeke azt kívánja, akkor kétszer 15 perces blokkban is igénybe vehető legyen.²⁸ Az angol szabályozás lényegét tekintve teljesen megegyezik a magyar szabályozással.²⁹ Olaszországban a Codice Civile 5. könyvének felhatalmazása alapján a Collegato Lavoro³⁰ szabályozza a munkaközi szünetet, mely szerint 6 óránként jár munkaközi szünet, azonban a mértéke ágazonként eltérő. A holland munkaidő törvény szerint (abbreviated ATB in Dutch) 5 és fél óra után vehető igénybe 30 perc munkaközi szünet, akár –hasonlóan az osztrák szabályokhoz – kétszer 15 perces időtartamban is. A hollandoknál 10 óra munkavégzés után jár további 45 perc munkaközi szünet.³¹ Dániában, ahol a nők heti munkaideje 35 óra, míg a férfiaké 41 óra, a munkaközi szünet akként nyert szabályozást, hogy ugyancsak 30 perc annak a mértéke, de kifejezetten rendelkezik arról a normaszöveg, hogy a munkavállaló ezalatt jogosult hazamenni, vagy a kollégáival ebédelni. Az olyan cégekénél, melyeknek van étterme, a dolgozó ott is étkezhet, de lehetősége van arra is, hogy a saját otthonról hozott ételét fogyassza el.³² A francia Code du travail rendelkezései is 6 óra munkavégzés után biztosítanak a munkavállaló részére 20 perc munkaközi szünetet azzal, hogy a

²⁶ 2003/88/EK

²⁷ Ennek lehetséges hatásairól az utóbb csatlakozott államok esetében lásd: Prugberger Tamás (2011): A munkaidő, a pihenő idő és a szabadság várható új magyar jogi szabályozásának kérdéséhez. *Jogtudományi Közöny* 11.546.

²⁸ Az osztrák AZG 11.§ (1) bekezdése szerint: Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Arbeitnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten gewährt werden. Eine andere Teilung der Ruhepause kann aus diesen Gründen durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch das Arbeitsinspektorat, zugelassen werden. Ein Teil der Ruhepause muß mindestens zehn Minuten betragen.

²⁹ Workers have the right to one uninterrupted 20 minute rest break during their working day, if they work more than 6 hours a day. The break doesn't have to be paid - it depends on their employment contract.

³⁰ L. 4-11-2010 n. 183.

³¹ Als u langer dan 5,5 uur werkt, heeft u recht op minimaal 30 minuten pauze. U mag de pauze splitsen in 2 keer een kwartier. Als u langer dan 10 uur werkt, heeft u recht op 45 minuten pauze. De pauze mag worden gesplitst in meer pauzes van minimaal een kwartier. In uw cao kunnen andere regels staan. Zoals geen, minder of kortere pauzes

³² http://europa.eu/youreurope/business/staff/employment/index_en.htm. 2016.09.23.

kollektív szerződés ettől eltérhet.³³ A francia munkajog 4 alkalommal engedélyez 5 perces cigarettaszünetet is.³⁴

5. Összegzés

Alapvetően a magyar munkaközi szünetre vonatkozó szabályozás döntő mértékben megegyezik a nyugat-európai szabályozással, melynek indoka az irányelvben keresendő. Arról ugyan nem rendelkezik a normaszöveg, hogy mit tehet, illetve mit nem tehet a munkavállaló a munkaközi szünet időtartama alatt, így előfordult, hogy jogszerűen igénybe vett munkaközi szünetben kártyázó munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató azonnali hatályú felmondással megszüntette. Az első fokú eljárásban a munkavállaló keresetét elutasította a Bíróság, míg a másodfokú eljárásban a Törvényszék megváltoztatta az első fokú ítéletet és megállapította a felmondás jogellenességét. Tekintettel arra, hogy a pert a Kúria a felülvizsgálati eljárásban³⁵ még nem bírálta el, így annak eredményét az ünnepelt 90. születésnapjára kiadott kötetben tudom majd publikálni.

³³ Le Code du travail (article L 3121-33) impose un temps de pause minimum égal à 20 minutes dès lors que le temps de travail atteint 6h par jour. C'est un temps de pause minimal : une convention collective ou un accord collectif peut notamment prévoir des temps de pause d'une durée supérieure, particulièrement en ce qui concerne la pause déjeuner (voir plus bas). En revanche, aucune disposition conventionnelle ne peut prévoir un temps de pause inférieur à 20 minutes.

³⁴ Il peut tout à fait fractionner cette durée (exemple : une pause de 10 minutes le matin et une pause de 10 minutes l'après midi, ou 4 pauses de 5 minutes pour fumer des cigarettes).

³⁵ Mfv. I.10.266/2016