



A látható és a láthatatlan: a munkaidő konstruált határai

HAVAS Bence*

Absztrakt

A munkaidő és a pihenőidő olyan dichotóm rendszert képez, amelybe a minősítés folyamata során a munkavállaló életének minden egyes pillanata besorolandó. A kapitalista bér munkából eredeztethető, mai jogrendben is folyamatosan megerősítést nyerő elválasztást azonban ellentmondások terhelik. Herbert Hart fordulatával élve, a dichotómia „nehéz eseteinek” tekinthetők azok a tényállások, amelyek a szabályozás, a joggyakorlat illetve a szakirodalom vitatott besorolásúként ismer el. A néhány szűk esetkört övező figyelem árnyékában azonban a munkához szervesen kapcsolódó tevékenységek maradnak láthatatlanok.

Kulcsszavak: munkaidő, pihenőidő, dichotómia, ellentmondás, nehéz esetek, reprodukzív munka

1. Bevezető gondolatok

Az európai, benne pedig a magyar munkaidő-szabályozás konfliktusokban formált, erőteljesen változó joganyaga azon a modern kapitalista bér munkát kialakulása óta jellemző, az ítélkezésben ma is folyamatosan megerősítést nyerő dogmatikai tételen alapul, amely a munkavállaló által munkaviszonyban töltött bármely időpillanatot besorolandónak tételezi a munkaidő vagy a pihenőidő kategóriáinak valamelyikébe. Az elválasztás látszólagos megingathatatlansága ellenére a munkaidő-irányelv¹ által bevezetett, absztrakt munkaidő- és pihenőidő fogalmak még alig több mint két évtizedes alkalma-

* PhD-hallgató, ELTE ÁJK.

¹ A munkaidő és a pihenőidő európai fogalmát a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv szabályozza. [Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, HL L 299., 2003.11.18., 9–19. o. (a továbbiakban: munkaidő-irányelv)].

zása számos minősítési vitát generált, az általános fogalmak értelmezését pedig a hatályos Mt.² is kiegészítő rendelkezésekkel törekszik egyértelműsíteni. A vitatott besorolású időszakokkal, „nehéz esetekkel” kapcsolatos jogalkotás, ítélkezési gyakorlat, illetve jogdogmatikai szakirodalmi diskurzus azonban szűkre szabja a munkaidő határait. Egyrészt a szabályozás, ítélkezés és jogdogmatikai diskurzus a saját maga által meghatározott területeken nem vezet a munkával szerves összefüggésben álló tevékenységek jelentős részének elismeréséhez. Másrészt számos, vita tárgyává tehető tényállás teljesen reflektálatlanul e szabályozási, ítélkezési és jogirodalmi dilemmákon kívülre szorul, amely a pihenőidő-minősítés problémamentességének látszatát kelti. E tanulmány célja ennek tükrében egyrészt a szakirodalomban közismert vitatott esetek áttekintésével, új megvilágításba helyezésével, másrészt a szabályozási-ítélkezési diskurzusban figyelmen kívül hagyott kérdések kritikai elemzésével annak megvilágítása, mely technikák biztosítják a munkaidő szűk megközelítésének uralmát.

2. Kiindulópont: a munkaidő és a pihenőidő dichotómiája

A munkaidő és a pihenőidő szféráinak hermetikus elválasztása nem öröktől való adottság, hanem történeti fejlemény, a kapitalista bérmunka sajátja. A feudális korszakot jellemző, dominánsan földművelésen alapuló társadalmak időfelfogásában a munka elsősorban a feladathoz, illetve az annak végzését meghatározó természeti körülményekhez igazodott.³ Ebben az egységesebb időfelfogásban a munkavégzés tulajdonképpen részét képezték a pihenéssel, családi élettel, vallásgyakorlással kapcsolatos tevékenységek is.⁴ A feudális keretek felbomlásával elterjedő kapitalista bérmunka azonban a – korábban termelési alapegységként funkcionáló háztartásból kiszakított⁵ – bérmunkás mindennapjait két részre, munkaidőre és pihenőidőre osztotta.⁶

Napjaink jogi szabályozása a munka mint „természetes létezési mód”⁷ megbontását két mozzanattal biztosítja: egyfelől a munkaidő és a pihenőidő fogalmi jogszabályban kerülnek meghatározásra, elsősorban a munkaidő-irányelv, másodsorban az Mt. vonatkozó definícióinak megalkotása révén.⁸ Másfelől magánfelek bíróságok elé kerülő konkrét jogvitáiban az előbbi folyamat eredményeként kialakított definíciókat bírói fórumok értelmezik, amelyben különösen jelentős szereppel bír az

² A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.).

³ Edward P. THOMPSON: Az idő, a munkafegyelem és az ipari kapitalizmus. In: GELLÉRINÉ LÁZÁR Márta (szerk.): *Időben élni. Történeti-szociológiai tanulmányok*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1990. 64–65.

⁴ Jan DANECKI: *A megosztott idő egysége. A szabad idő és a munkaidő az ipari társadalmakban*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1973. 40–44.

⁵ Wally SECCOMBE: A háziasszony és munkája a kapitalizmusban. *Fordulat*, 2018/2. 33.

⁶ DANECKI i. m. 40–44.; THOMPSON i. m. 64–67.; TIMÁR János: *Idő és munkaidő*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1988. 17–22., 31.

⁷ FERGE Zsuzsa: A gazdaság történelmileg változó jellege és helye a társadalmi újratermelésben. In: VÁRNAI Györgyi (szerk.): *Szociálpolitika és társadalom. Válogatás Ferge Zsuzsa tanulmányaiból*. Budapest, ELTE Szociológiai Intézet Szociálpolitikai Tanszéke – T-Twins, 1991. 15.

⁸ Munkaidő-irányelv 2. cikk, Mt. 86. §.

Európai Unió Bírósága (EUB), valamint a tagállami felsőbbbíróságok. A hatályos szabályozás a munkaidő „objektív”⁹ definíciója köré épül, így a bírói jogértelmezésnek elsősorban a munkaidő-fogalom tartalmi elemeinek megvalósulására kell koncentrálnia,¹⁰ amelyek hiánya esetén pedig a maradékeltvet követve az adott tényállás pihenőidőnek minősül. Az így végbemenő minősítések sorozatának szisztematikus eredményeként alakul ki az határ, amelynek mentén a jogrendszer a munkavállaló által végzett egyes tevékenységeket, állapotokat munkaidőként vagy pihenőidőként kezeli.

Emellett az egymástól elválasztott szférák dichotóm rendszere egy társadalmi meghatározottságtól függő folyamat eredménye. A dichotómiát az a munkáltatói törekvés határozza meg, amelynek célja a munkavállaló nem kellően produktívnak bélyegzett tevékenységeinek kiiktatása, a munkaidő fogalmi körének „megtisztítása”.¹¹ Önmagában az elválasztás, illetve azon belül a munkaidő szűk értelmezése így a kapitalizmus alapműködését tükrözi, mivel a munkaidő szférájának minél szűkebbre szabása a munkaerő-felhasználás időbeli korlátokkal és díjazással érintett részeinek csökkenéséhez, ezáltal pedig a termelési folyamat olcsóbbá válásához vezet. A megközelítést szemléletesen példázza a munkaidő-irányelv imént említett munkaidő-központú fogalommeghatározása is: amíg az irányelv „objektív” módon,¹² tartalmi kritériumok felsorolásával definiálja a munkaidőt, addig pihenőidő bármi lehet, ami előbbin kívül esik.¹³ Ebből következően utóbbi körébe olyan tevékenységek is tarthatnak, amelyek nem szolgálják a pihenőidő statuált funkcióinak – tényleges pihenés, kikapcsolódás,¹⁴ magánügyek intézése¹⁵ – érvényesülését. Az EUB által hangsúlyozott objektív jelleg ellenére azonban egyes időszakok munkaidő- vagy pihenőidő-jellege nem feltétlenül igazodik szükségszerűen valamifajta tényleges munkavégzés társadalmi faktumához, az pusztán egy adott időtartam jogi minősítését jelenti.¹⁶ Ez a minősítés pedig a dichotómia társadalmi meghatározottságából következően nem érdeksemleges térben zajlik, egyfajta ütközőterülete a munkáltató költségcsökkentési, valamint a munkavállaló szociális védelmi igényeinek elismeréséért folyó küzdelemnek.

⁹ C-14/04. sz. Abdelkader Dellas és társai kontra Premier ministre és Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité [ECLI:EU:C:2005:728] ügyében (a továbbiakban: Dellas-ítélet) 44. pont; C-266/14. sz. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA [ECLI:EU:C:2015:578] ügyében (a továbbiakban: Tyco-ítélet) 27. pont.

¹⁰ Ld. Dellas-ítélet 46–48. pont, C-151/02. sz. Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger [ECLI:EU:C:2003:437] ügyében (a továbbiakban: Jaeger-ítélet) 48–49., 63. pont; C-303/98. sz. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) kontra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana [ECLI:EU:C:2000:528] ügyében (a továbbiakban: Simap-ítélet) 46–48. pont; Tyco-ítélet 32–37. pont; C-437/05. sz. Jan Vorel kontra Nemocnice Český Krumlov [ECLI:EU:C:2007:23] ügyében (a továbbiakban: Vorel-végzés) 28. pont.

¹¹ Vö. DANECKI i. m. 44–47.

¹² Ld. Dellas-ítélet 44. pont; Tyco-ítélet 27. pont.

¹³ Munkaidő-irányelv 2. cikk.

¹⁴ Az EUB 2023-as ítéletében az irányelv által maradékelven definiált napi és heti pihenőidőket sajátos célokkal (munkát követő eltávolodás a munkakörnyezettől, hétnapos időszakonkénti pihenés) rendelkező önálló jogokként értelmezte, amelyeket egymást követően szükséges kiadni. Mindez – különös tekintettel az ügy eredetére – sajátos jogalkalmazási problémákat idéz elő a magyar jogalkalmazásban is. Ld. C-477/21. sz. ügy IH kontra MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt. [ECLI:EU:C:2023:140] ügyében (a továbbiakban MÁV-START-ítélet) 38., 56. pont; BH 2024.10.238, BH 2024.11.272.

¹⁵ Simap-ítélet 50. pont.

¹⁶ Vö. Kiss György: A munkaidő. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus, 2020. 211.

A munkaidő-pihenőidő dichotómia elismerési jellege felől közelítve a hatályos munkaidő-rezsim egy további ellentmondásos vonása¹⁷ láthatóvá tehető. A jogalkotásból és annak bírói értelmezéséből következő minősítés eredményeként kialakult szisztematikus határvonás révén a munkaidő-fogalom kívül reked számos olyan munkavállalói tevékenység, amelyek szerves kapcsolódást mutatnak a munkaidő részeként elismert tevékenységekkel. Ezen pihenőidőbe sorolt időszakok egy részének megítélése a szabályozás, a bírói gyakorlat, illetve a jogpozitivisták hagyományhoz sorolható szakirodalom számára is – „nehéz esetként”¹⁸ – értelmezhető. A munkaidő-fogalom kívülre szorult tevékenységek egy másik csoportja azonban a munkaidő-szervezés jogi keretrendszerébe, illetve az ahhoz kapcsolódó diskurzus számára a „nehéz esetektől” eltérően munkaidő-minősítési kérdésként lényegében láthatatlan. Jogi szabályozottságuk vagy a munkaidő-szervezés egyéb rendelkezéseiből, vagy más jogági rendelkezésekből következik, továbbá a róluk szóló diskurzus a szűkebb munkajogi szakirodalmon kívül, elsősorban a társadalomelméleti és társadalomtudományi területen érzékelhető.

A fenti ellentmondás feltérképezésének fókuszát így az említett, munkaidő-fogalomhoz szervesen kapcsolódó, ám azon kívül rekedt tevékenységek alkotják. Az elemzés ambíciója azonban a „helyes jogértelmezés” megtalálására irányuló jogdogmatikai indíttatású vállalkozásoktól eltérően a – társadalmilag beágyazott – dichotóm rendszer „megtisztított”, szűk munkaidő-minősítést biztosító vonásainak azonosítása.

3. A dichotómia „nehéz esetei”

Herbert Hart *A jog fogalma* című munkájában különbséget tesz az egyértelmű, adott jogszabály által bizonyosan lefedett tényállások, valamint azok között, „amelyekről jó okkal állíthatjuk is és tagadhatjuk is, hogy a szabály vonatkozik rájuk.”¹⁹ Hart szerint „e kettősség miatt minden szabálynak lesz egy bizonytalan vagy ‘nyitott szövedékű’ határterülete.” A „nehéz esetek” megközelítésében tehát a lehetséges tényállások minősítése valóban jelenthet kihívást, ez a probléma („a kétség holdudvara”) azonban csak korlátozottan jelentkezik, a „bizonyosság lényegi magvát” hordozó „központi esetek” megítélése ugyanis egyértelmű.²⁰

A „nehéz” és „központi” esetek megkülönböztetése jól tetten érhető a jogszabályok, a bírói gyakorlat, valamint a jogpozitivisták hagyományhoz sorolható szakirodalom problémaorientációjában: a jogszabályok az általános fogalom meghatározáson felül egyes tényállások tekintetében kiegészítő jelleggel rendelkeznek az adott időszak minősítéséről, míg a bírói gyakorlat, illetve az arra rezonáló

¹⁷ Lukács György szerint az ellentmondások – a természettudományoktól eltérően – a „társadalmi valóság vonatkozásában” nem egyes elméletek kiküszöbölendő hibáit jelzik, „hanem – és pedig szükségszerűen – hozzátartoznak a valóságnak, a kapitalista társadalom lényegéhez.” (LUKÁCS György: *Történelem és osztálytudat*. Budapest, Magvető, 1971. 223.)

¹⁸ Ld. H. L. A. HART: *A jog fogalma*. Budapest, Osiris, 1995. 146.

¹⁹ Uo.

²⁰ Uo.

szakirodalom fókuszát egy-egy kiemeltté váló munkavállalói tevékenység, állapot minősítése köti le. Utóbbi diskurzus számára mind a dichotómia, mind annak elvi alapjai adottak, fókusza pedig a bíróság elé kerülő konkrét jogviták eldöntésére korlátozódik. A „nehéz esetek” diskurzusában a rendszer alapjai, illetve a „központi” esetek minősítése nem képezi vita tárgyát.

Bár Hart „központi” és „nehéz” esetekre vonatkozóan idézett érvelését kifejezetten jogalkalmazói tevékenységek vonatkozásában fejti ki, az elemzés során azonban az absztrakt munkaidő-definíció mellett egyes tényállásokat tisztázó, kiegészítő törvényi rendelkezésekkel érintett időszakok is ebbe a körbe sorolhatók, mivel a jogalkotó a vonatkozó időszakokat feltehetően az absztrakt munkaidő-fogalom „nyitott szövedékű határterületébe”²¹ tartozónak tekinti.

A „nehéz esetek” megközelítése kiemelt figyelmet szentel az úti idő dichotómiába illesztésének. Az Mt. külön rendelkezése szerint a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helye és tényleges munkavégzés helye közötti utazások tartama nem minősül munkaidőnek.²² Ez a szabály azonban ellentmondásba kerül az élénk szakmai érdeklődést kiváltó EUB-döntés, a Tyco-ítélet megállapításaival. A széles körben ismert jogvita Tyco nevű munkáltató ügyfelei számára helyben beszerelési, karbantartási munkákat végző munkavállalók utazási idejének minősítése körül forgott. A tényállás szerint Tyco korábbi gyakorlatától eltérően az első és utolsó ügyfél, valamint a munkavállaló otthona közötti utazás idejét annak ellenére sem tekintette munkaidőnek, hogy korábban regionális irodái és ugyanezen ügyfelek közti utazást annak tekintette.²³ Az EUB azonban a munkaidő-fogalom mindhárom elemének fennálltát megállapította. Érvelése szerint a munkavállalók tevékenységüket vagy feladataikat végezték, mivel az utazások „szükséges eszközt” jelentettek a feladatok ellátásához.²⁴ Továbbá a bíróság bár utal a munkavállalókat az utazás során megillető „korlátozott szabadságra”, a munkáltató ez idő alatt is fennálló utasítási jogából fakadóan mégis megállapította a rendelkezésre állást, valamint elvi éllal rögzítette: „munkavállalóknak az utazás szükséges ideje alatt [...] nincs lehetőségük arra, hogy szabadon rendelkezzenek idejükkel, valamint magánügyükkel foglalkozzanak, következésképpen pedig a munkáltatóik rendelkezésére állnak”²⁵ Végül, az EUB a munkaidővé minősítéshez szükséges harmadik kritérium, a munkavégzés („dolgozik”) fennálltát is megállapította.²⁶

Habár az EUB a Tyco-ügyben az utazás egy típusát munkaidőként ismerte el, a döntést nem követte az úti idő általános elismerése. Egyrészt maga a bírósági ítélet tárgya kifejezetten az állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalókat nevesíti érintettként. Így bár számos megállapítása önmagában elvi jelentőséggel bírhat, a döntés e szűkebb körre korlátozódik,

²¹ Uo.

²² Mt. 86. § (3) bek. b) pont.

²³ Tyco-ítélet 8–20. pont.

²⁴ Uo. 32. pont.

²⁵ Uo. 39. pont.

²⁶ Uo. 43. pont.

illetve az azt követő ítélkezési gyakorlat is e keretek között maradt.²⁷ Másrészt az eredeti tényállás egyes elemeinek lényegiként aposztrofálása még tovább szűkítheti a döntés általános érvényét, „precedensértékét”. Pál Lajos amellet érvel, hogy a regionális irodák bezárásának körülménye a tényállás immanens részét képezi, így az még a szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalók szűk körére sem alkalmazható elvi éllel.²⁸ Más alapon, de a Kúria is elvetette az utazás idejének munkaidőként elismerését egy a Tyco-ügyhöz nagyon hasonló esetben. A konkrét tényállásban hasonló munkakört betöltő, ügyfelek között ingázó munkavállalók esetén a rendelkezésre állást és a munkavégzést a Kúria nem találta megállapíthatónak, mivel érvelése szerint a szolgálati gépjármű, a látogatási rendre vonatkozó munkáltatói szabályzat, valamint a munkavállalók telefonos elérhetősége nem bizonyítja az utasításteljesítési helyzet fennálltát.²⁹ Az újabban felmerülő tényállások eltérő jellegének hangsúlyozása így a Tyco-ítélet elvi alkalmazását gátolja. Végül, a jogalkotás is ellenáll a Tyco-döntés bárminemű implementációjának, az Mt. idézett, úti időt munkaidőből teljes egészében kizáró rendelkezése tíz évvel az ítélet meghozatala után is része a hatályos munkajogi kódexnek. A Tyco-ítélet így elvi progresszív tartalma ellenére nem hozta magával az utazás érdemi elismerését.

Az utazási időhöz hasonlóan törvényi szabályozás, uniós joggyakorlat, valamint élénk szakmai diskurzus jellemzi a rendes munkaidőn felüli rendelkezésre állás problematikáját.³⁰ Az Mt. két ide tartozó tényállás, az ügyelet, valamint a készenlét között tesz különbséget azzal, hogy előbbi kifejezetten rendkívüli munkaidőnek minősíti.³¹ A kommentárirodalom szerint a két időszak eltérő minősítését – ezáltal munkaidő és pihenőidő elhatárolását – az ügyelet megterhelőbb, időeltöltést korlátozó jellege indokolja, mivel a rendelkezésre állás helyét ilyenkor a munkáltató határozza meg.³²

²⁷ Ld. C110/24. sz. Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i els Serveis Públics (STAS-IV) kontra Valenciana d'Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental SA (VAERSA) [ECLI:EU:C:2025:768] ügyében hozott elvi megállapítást: „a munkavállalók által együttesen, a munkáltatójuk által meghatározott időpontban és a munkáltató járművével annak érdekében teljesítendő oda- és visszaútra fordított időt, hogy az e munkáltató által meghatározott konkrét helyről az e munkavállalók és az említett munkáltató által kötött munkaszerződésben előírt jellemző szolgáltatás teljesítésének a helyére utazzanak, az e rendelkezés értelmében vett »munkaidőnek« kell tekinteni.” (Uo. 39. pont)

²⁸ Pál Lajos egyrészt hangsúlyozza a bíróság jogalkalmazó szerepét, kiemelve annak funkcionális elhatároltságát a jogalkotástól: „egy bírósági ítéletet nem lehet az annak alapjául szolgáló konkrét tényállástól függetlenül értelmezni. Egyetlen bíróságnak sincs ugyanis arra joga, hogy normatív szabályt alkosson.” A konkrét ügyre nézve pedig megállapítja: „A 'hasonló helyzet' megítélése szempontjából [...] nem mellőzhető azon körülmények vizsgálata, amelyeket [...] 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.” Gondolatmenete zárásaként pedig rögzíti: „a bíróság ítéletéből általános jellegű következtetés nem vonható le.” PÁL Lajos: A munkaidő és az utazással töltött idő. In: AUER Ádám – BERKE Gyula – GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Ünnepi Kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére. Liber amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV.* Budapest, Dialóg Campus, 2018. 713–721. <https://drpallajos.com/wp-content/uploads/2019/03/a-munkaido591-c3a9s-az-utazac3alsi-ido591.pdf> (2025. 08. 30.)).

²⁹ Kúria Mfv. 10100/2016/1. sz. precedensképes határozata. Ld. bővebben: GACS Debóra – FODOR T. Gábor: Ugyanolyan és mégis más? – Avagy az uniós és hazai munkaidő-fogalom értékelésének különbözőségei az Európai Unió Bírósága és a Kúria joggyakorlatában a tízéves Tyco-ítélet tükrében. *Munkajog*, 2025/2. 59–69.

³⁰ SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: A munkaidő uniós jogi fogalma: a készenlét teljes tartama munkaidőkénti minősítésének dilemmája. *Munkajog*, 2021/3. 51.

³¹ Mt. 107. § d) pont.

³² BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZŐKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez.* Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019. 454–455.; PÁL Lajos: A munka- és pihenőidő. In: KOZMA Anna – LÖRINCZ György – PÁL Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata.* Budapest, HVG-ORAC, 2020. 461. (a továbbiakban: PÁL (2020)).

A fenti szempontok az EUB, valamint elődje, az Európai Közösségek Bírósága (EKB) ítélezési gyakorlatában is meghatározónak bizonyultak, elsőként különösen az ügyeleti jellegű tevékenységek vonatkozásában. Az egészségügyi központokban orvosi alapellátás nyújtására rendelkezésre álló orvosok munkaidejét minősítő Simap-ítéletben az EKB munkaidőként ismerte el az orvosok intézményekben tartózkodással töltött idejét. A bíróság szerint „az a tény, hogy ezek az orvosok kötelesek a munkahelyen jelen lenni és rendelkezésre állni szakmai szolgáltatásuk nyújtása céljából, azt jelenti, hogy abban az esetben feladataikat végzik.”³³ Az EKB a munkavállalók „magánügyeik intézésére” fordítható nagyobb szabadságára tekintettel azonban nem tekintette munkaidőnek a dolgozók intézményen kívüli elérhetőségét.³⁴ Az ügyeleti idő munkaidő-jellegét a bíróság a Jaeger-, valamint Dellas-ítéletekben is megerősítette. Előbbi esetben a bíróság kimondta, hogy az ügyelet ideje még akkor is munkaidő, ha a munkavállalók az intézményben rendelkezésre bocsátott helyiségben pihennek, alsznak, mivel a döntő tényező ilyenkor nem a konkrét tevékenység, hanem a fizikai jelenlét és készség egy esetleges sürgős beavatkozásra.³⁵ A bírósági érvelés szerint, ha a munkáltató meghatározza a tartózkodás helyét, azzal a munkavállalót „érzékeltetően súlyosabb kötelezettség terheli, hiszen családi és társadalmi környezetétől távol kell maradnia, és jóval kisebb a mozgástere idejének felhasználására azokban az időszakokban, amikor nem kell szakmai szolgálatot ellátnia.”³⁶ A Simap-ítélettől kezdődő döntések sorozatából tehát az alábbi határ rajzolódik ki: amennyiben a munkáltató által meghatározott helyen köteles a munkavállaló tartózkodni, úgy az a konkrét tevékenység aktív vagy inaktív jellegétől függetlenül munkaidőnek minősül, a helymeghatározásban adott munkavállalói diszkréció viszont az időszak pihenőidő-jellegét vonja maga után.

Ezt az éles határvonalat, ezáltal a készenlét munkaidőn kívülre szorítását a későbbi ítélezés árnyalja. A helymeghatározásban megjelenő munkáltatói hatalom nem csak egy konkrét helyszínen tartózkodásra vonatkozó explicit utasítás révén állhat fenn, a munkavállaló önállóságát a munkáltató mintegy indirekt módon is korlátozhatja. A 2018-as Matzak-ügyben a belga Nivelles város önkéntes tűzoltói bár otthonukban tartózkodhattak, riasztás esetén nyolc perces reagálási kötelezettség terhelte őket.³⁷ A bíróság szerint ez objektíve korlátozza a munkavállalókat abban, hogy idejüket „személyes és társadalmi szükségleteikre fordítsák”.³⁸ A Matzak-ügyben az EUB – a készenlét tartamát a munkaidőként elismert ügyeleti időhöz közelítve – először ismerte el munkaidőnek olyan rendelkezésre állást, amelyet a munkavállaló szokásos munkavégzési helyén kívül, otthonában volt köteles eltölteni anélkül, hogy az a munkavégzés helyével egybeesne.³⁹

³³ Simap-ítélet 48. pont.

³⁴ Uo. 50. pont.

³⁵ Jaeger-ítélet 63. pont.

³⁶ Uo. 65. pont.

³⁷ C-518/15. sz. Ville de Nivelles kontra Rudy Matzak [ECLI:EU:C:2018:82] ügyében (a továbbiakban: Matzak-ítélet) 11–22. pont.

³⁸ Uo. 63. pont.

³⁹ Uo. 53–66. pont.

A későbbi joggyakorlat ennél is tovább ment, amennyiben a munkaidő-jelleg megállapításához már a konkrét – Matzak-ügyben a munkavállaló otthonának vonatkozásában fennálló – munkáltatói helymeghatározást sem kívánta meg, ha a munkáltató hívásától kezdve a munkavállalónak nagyon rövid időn belül kell munkáját felvennie. A D. J.-ügyben⁴⁰ a bíróság e körülmény szabadidőeltöltést korlátozó jellegét önmagában is perdöntőnek minősítette. Vizsgálni kell tehát, hogy a munkavállaló megtervezheti-e „személyes és szociális elfoglaltságait”, a mindössze néhány perces reagálási határidő pedig a minősítés munkaidő-jellegét vonja magával, mivel az ilyen jellegű rendelkezés a munkavállalót „jelentősen visszatartja attól, hogy bármilyen – akár rövid időtartamú – kikapcsolódási tevékenységet tervezzen.”⁴¹ A bíróság újszerű szempontként utal továbbá a készenlét alatt teljesítendő munkavégzés gyakoriságára, illetve hosszára: a gyakori és hosszú munkavégzéssel tűzdelt készenlét során a munkavállaló „kisebb mozgástérrel rendelkezik arra, hogy [...] szabadon ossza be idejét.”⁴² Utóbbiak az Offenbach-ítéletben is megjelennek.⁴³

Az ügyeleti és készenléti tényállások minősítése azt mutatja, hogy a bíróság az évek során újszerű szempontok rögzítésével képes volt tágítani a munkaidő-fogalom alá helyezhető tényállások körét, ugyanakkor az említett ítéletek zömükben hasonló, sajátos helyzetű foglalkoztatotti csoportok meghatározott körét érintették, újabban pedig a munkaidő-minősítés komplex, utólagos mérlegelés függvénye is, amely a készenlét általános elismerését nem hozta magával.

Noha uniós jogi háttérrel nem rendelkezik, az Mt. nevesítve utal az előkészítő és befejező tevékenységek munkaidőjellegére. A törvény értelmében ide sorolandó minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.⁴⁴ Ezek Pál Lajos példálózó felsorolása szerint

„a munkavégzés biztonságát szolgáló átvizsgálások, kisebb karbantartási, javítási munkák, ún. ‘váltásos’ munkakörnél a feladatok átadása-átvétele, a munkahely rendbetétele, a másnapi munkakezdés előkészítése, de ilyennek minősülhet, ha a munkavállalónak a munkára képes állapot eléréséhez az általánoshoz képest hosszadalmasabb eljárást kell teljesítenie (például vegyipar, élelmiszeripar, egészségügy).”⁴⁵

Ugyanakkor nincs taxatív felsorolás vagy egyéb egzakt szempont, ami alapján a munkavégzéshez kapcsolódó tevékenységek tág köre munkaidőként lenne minősíthető, így előfordulhat, hogy például az átöltözés tartama egyes esetekben munkaidőnek, más tényállásokban viszont pihenőidőnek mi-

⁴⁰ C-344/19. sz. D. J. kontra Radiotelevizija Slovenija [ECLI:EU:C:2021:182] ügyében (a továbbiakban: D. J.-ítélet).

⁴¹ Uo. 48. pont.

⁴² Uo. 52. pont.

⁴³ Ld. C-580/19. sz. RJ kontra Stadt Offenbach am Main [ECLI:EU:C:2021:183] ügyében (a továbbiakban: Offenbach-ítélet) 49. pont.

⁴⁴ Mt. 86. § (2) bek.

⁴⁵ PÁL (2020) i. m. 382.

nősül,⁴⁶ noha mindkét tevékenység a munkaidőhöz kapcsolódó mindennapi rutin része, amely alatt a munkavállaló korlátozottan képes – az EUB fordulatával élve – „magánügyeinek intézésre”.⁴⁷ Fodor T. Gábor szerint ugyancsak kiszorulhat a munkaidő fogalmi köréből a gyárkapu és a munkaállomás közti hosszabb séta, illetve a kötelező munkahelyi ellenőrzés is.⁴⁸ A vonatkozó rendelkezés így láthatóan a munkatevékenységhez legszorosabban kapcsolódó „kiegészítő” tevékenységek egyértelmű munkaidőként minősítését sem feltétlenül eredményezi.

Ugyancsak explicit jelleggel rendelkezik az Mt. a munkaközi szünet minőségéről, azonban a törvény – a készenléti jellegű munkakört leszámítva – ellenkező előjellel, annak pihenőidő-jellegét rögzíti.⁴⁹ A minősítés így a munkakörtől, a munkafeladatok intenzitásától függően tekintendő munkaidőnek vagy pihenőidőnek. Jogalaptól függetlenül amennyiben a munkaközi szünet a munkaidő része, úgy annak idejére a munkavállalót díjazás illeti meg.⁵⁰ Ugyanakkor a munkaközi szünet kiadása minden esetben a munkavégzés megszakításával kell, hogy történjen.⁵¹ Megjegyzendő, hogy e pihenőidő extrém rövid jellege gyakorlatilag lehetlenné teszi az EUB által – a napi pihenőidő összefüggésében – említett elszakadást a munkakörnyezettől,⁵² a magyar joggyakorlat szerint pedig a munkáltató erre az időszakra is jogosult munkavállalói magatartási szabályokat megállapítani, korlátozva a munkaközi szünet eltöltésének módját.⁵³ Az időeltöltés korlátozott jellege minősítési problémaként egy esetben az EUB döntését is igényelte: a konkrét tényállás szerinti cseh tűzoltó foglalkozású munkavállaló munkaközi szünetét kizárólag oly módon tölthette az üzemi étkezdében, hogy az alatt magánál tartotta adóvevőjét, riasztás esetén pedig két percen belül az étkezde kijáratánál rendelkezésre kellett állnia. Az ügyeleti jellegű tényállásoknál kifejtett érvelést követve az EUB ezt a korlátozott időtöltési szabadságot munkaidő-minősítést megalapozó körülményként értékelte, mivel ez esetben „a munkavállalóval szembeni kötöttségek objektív módon és igen jelentős mértékben korlátozhatják a munkavállaló arra vonatkozó lehetőségét, hogy azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre, szabadon beosztja és személyes szükségleteire fordítsa.”⁵⁴ Önmagában a munkaközi szünet rövidegét – a riasztási idővel ellentétben – az EUB azonban nem tekintette minősítési szempontnak.⁵⁵ Mindezek ellenére a munkaközi szünetet törvény és a szakirodalom is egyöntetűen a pihenőidők közé sorolja.⁵⁶ Noha

⁴⁶ DABRÓNÁKI Ágnes: Mi számít munkaidőnek, és mi nem? *Adó Online*, 2016. február 17. <https://ado.hu/munkaugyek/mi-szamit-munkaidonek-es-mi-nem/> (2025. 08. 21.).

⁴⁷ Vö. Simap-ítélet 63. pont.

⁴⁸ FODOR T. Gábor: A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfeleléséről. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016/2.

⁴⁹ Mt. 86. § (3) bek.

⁵⁰ PÁL (2020) i. m. 445–446.

⁵¹ Mt. 103. § (4) bek.

⁵² MÁV START-ítélet 38., 56. pont.

⁵³ Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság M.421/2014/23.

⁵⁴ C107/19. sz. XR kontra Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost [ECLI:EU:C:2021:722] ügyében 43. pont.

⁵⁵ Uo. 39. pont.

⁵⁶ Ld. Mt. 103–106. §; DUDÁS Katalin – GYULAVÁRI Tamás: Pihenőidő. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös, 2019. 284–286.; LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: A pihenőidők és szabadidők. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.):

a munkavállalói inaktivitással jellemezhető készenlét kapcsán az EUB által alkalmazott minősítési szempontok, így a munkavállaló időtöltési szabadsága, illetve munkáltatói behatás mértéke alapján akár minősítési vitákat is generálhatna, a korábban idézett ítéletet leszámítva mind a releváns esetjog mind az ahhoz kapcsolódó diskurzus hiányzik. A munkaközi szünet „nehéz eset” jellege így elsősorban a törvény explicit rendelkezésében, valamint az esetleges gyakorlati eltérésekben érhető tetten.

Az elemzett négy tényállás tehát a szabályozás, az ítélkezés és a jogpozitivisták hagyományhoz sorolható szakirodalom nézőpontjából Hart fogalomkészlete szerinti „nehéz esetként” értelmezhető, amelyek esetében a rendszer keretei között is „jó okkal állíthatjuk is és tagadhatjuk is”⁵⁷ azok aktuális minősítését. E „nehéz esetekkel” kapcsolatos szabályozási, jogértelmezési megoldások azonban eredményüket tekintve illeszkednek a munkaidő „megtisztításának” célkitűzésébe.

4. A dichotómia „láthatatlan fátyla”⁵⁸

Az EUB ítélkezési gyakorlatában a pihenőidő funkciójaként többek között a „magánügyek intézését” jelölte meg.⁵⁹ A pihenőidőben végzett tevékenységek tág körének „magánügyként” kezelése, munkaviszonytól, munkaidőtől történő hermetikus elválasztása azonban bár a dichotómia sajátja, társadalomtudományi és társadalomelméleti kritikák tárgyát képezi. Ahogy arra a már idézett Jan Danecki utal, a munkaidő és a pihenőidő a dichotóm jogi keret ellenére nem kezelhető teljesen elválasztottan, a pihenőidőre eső tevékenységek gyakran szervesen kapcsolódnak a munkaidőhöz,⁶⁰ a munkaidőt pedig sokszor nem a „szabadidő” követi.⁶¹ Számos ide sorolható tevékenység azonban a „nehéz esetekkel” szemben a munkaidő-minősítés egyértelmű, „központi esetének” képében dilemmaként lényegében láthatatlan. Ennek tükrében a fejezet célja egy e körbe tartozó tevékenységegyüttes, a reprodukív munkák körének munkaidő-pihenőidő dichotómiában ágyazott áttekintése.

A reprodukív munkák elemzésének kiindulópontjaként indokolt áttekinteni a munkaerő helyét a munkaviszonyban. Marx *A tőkében* kifejtett érvelése szerint a munka folyamata egyet jelent a munkaerő használatával, amelynek során „a munkaerőt vevője úgy fogyasztja el, hogy eladóját dolgoztatja.”⁶² Ez a Marx szerint minden társadalmi berendezkedést jellemző folyamat a munkajog tárgyául szolgáló kapitalista bérmunka sajátos keretei között a munkáltató (tőkés) ellenőrzése alatt megy végbe, az eredményeként létrejövő termék pedig ugyancsak az ő tulajdonát képezi, míg a munkavállaló

A magyar munkajog I. Budapest, Kulturtrade, 2002. 197–199.

⁵⁷ HART i. m. 146.

⁵⁸ A „láthatatlan fátyol” (*veil of invisibility*) kifejezés utalás a dominánsan nők által végzett munka rendszerben munkaként el nem ismert jellegére. Ld. Rae L. BLUMBERG: Rural Women in Development: Veil of Invisibility, World of Work. *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 3., No. 4. 448. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0147176779900087> (2025. 08. 30.).

⁵⁹ Ld. Offenbach-ítélet 61. pont; Simap-ítélet 50. pont; Tyco-ítélet 37., 39. pont.

⁶⁰ DANECKI i. m. 21.

⁶¹ TIMÁR i. m. 30.

⁶² KARL MARX: *A tőke. A politikai gazdaságtan bírálata. Első kötet.* Budapest, Kossuth Könyvkiadó, 1978. 168.

(bérmunkás) munkaereje értékesítése folytán munkabérre válik jogosulttá.⁶³ A munkaerőt tehát a munkáltató elfogyasztja. Ennek egyes mozzanatait ragadja meg a munkaidő-irányelv munkaidő-definíciója: munkavégzés, feladatok és tevékenység elvégzése, rendelkezésre állás.⁶⁴

A munkajognak ez a felfogása azonban adottnak, automatikusnak veszi a munkaidőben elfogyasztott munkaerő újratermelődését, amely önálló, szabályozott, de akár csak vitatott folyamatként sem jelenik meg a munkaviszonyban. A munkaerő adottnak vett elfogyaszthatósága a felek kötelezettségeinek jogdogmatikai rendszerében, közelebről a munkára képes állapot munkajogi fogalmában nyer jogi kifejezést. Egyrészt a munkajog főkötelezettségként a munkavállalóra telepíti a munkaképes állapot biztosítását.⁶⁵ Másrészt e kötelezettség a tágabb munkavégzési kötelezettségbe ágyazottan, annak olyan alegységeként jelenik meg,⁶⁶ amely kifejezetten elkülönül a bérezés alapját jelentő munkaidő⁶⁷ fogalmi körétől. A munkajog így a munkaképes állapot fogalmán keresztül adottnak, a munkáltató érdekszféráján kívülnek tekinti a munkavállaló munkaerejének rendelkezésre állását, elfogyaszthatóságát.

A munkáltató által munkaidőben elhasznált munkaerő létrejötte azonban nem egyfajta automatizmus, hanem további, munkaidőként el nem ismert munkatevékenység eredménye. A jelenség ösztársadalmi, rendszerszintű jellegét hangsúlyozó kifejezéssel társadalmi reprodukciónak nevezett munkatevékenységek körének időtávuk szerint két összefonódó altípusa különböztethető meg. A rövid távú reprodukzív munka azokat a tevékenységeket foglalja magában, amelyek az ember munkaerejének visszanyerését, napról napra való túlélését biztosítják, míg a hosszú távú reprodukció körébe a gyermekek világrahozatalával és nevelésével kapcsolatos tevékenységek sorolhatók.⁶⁸ A reprodukzív munkákat elemző Wally Seccombe az időtávokon túl az újratermelt munkaerő alapján tesz különbséget a háztartásokat terhelő reprodukzív munkák (háztartási munkák) között, amelybe érvelése szerint a mindennapos háztartási feladatok (bevásárlás, főzés, takarítás) mellett a pszichés gondoskodás (feszültségek kezelése), valamint a gyermekek képességeinek fejlesztése is beletartozik.⁶⁹

A reprodukzív, illetve háztartási munkák közös vonása, hogy elvégzésük elsősorban nőkre hárul. Számos ENSZ-kutatás egybehangzó következtetése szerint a nők világszerte ma is nagyobb arányban végeznek informális munkát a férfiaknál,⁷⁰ a munkavállaló nők „krónikus időhiánya” pedig

⁶³ Vö. Uo. 174–175.

⁶⁴ Munkaidő-irányelv 2. cikk. 1. pont.

⁶⁵ Mt. 52. § (1) bek. a)–b) pontok.

⁶⁶ Ld. KULISITY Mária: A munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös, 2019. 249–252.

⁶⁷ Ld. SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Dolgozik és pihen? A munkaidő fogalmának bővítése az Európai Unió Bíróságának újabb ítélete nyomán, tekintettel a magyar joggyakorlatra. *Jogtudományi Közlöny*, 2016/9. 449.

⁶⁸ CSÁNYI Gergely – GAGYI Ágnes – KERÉKGYÁRTÓ Ágnes: Társadalmi reprodukció. Az élet újratermelése a kapitalizmusban. *Fordulat*, 2018/2. 6.

⁶⁹ SECCOMBE i. m. 42.

⁷⁰ *The World's Women 2000: Trends and Statistics*. ENSZ, Oxford University Press, 2003.; *Women and Children: The Double Dividend of Gender Equality*. UNICEF, 2007. idézi: CSÁNYI–GAGYI–KERÉKGYÁRTÓ i. m. 21.

Magyarországon is kimutatható.⁷¹ Megjegyzendő továbbá, hogy a reprodukív munkák kiszorulása a termelésből történeti fejlemény: a feudális család egésze termelési alapegységként funkcionált, ahol a házimunka a gazdasági tevékenységgel egységben zajlott.⁷² A kapitalista bérmunka elterjedésével ez az egység szétesett, az ipari munka és a háztartás elkülönült, bérrel elismertté pedig csak az ipari tevékenység vált.⁷³

A reprodukív munkák fogalmi körébe sorolható változatos tevékenységek közös vonása tehát, hogy azok bár a munkaidőben a munkáltató által elfogyasztott kapacitások szükségszerű újratermelését szolgálják,⁷⁴ és elvégzésük a produktívnek tekintett munka nélkülözhetetlen előfeltétele,⁷⁵ munkaidő-elismerésben mégsem részesülnek. E kirekesztettséget a munkaidő-minősítés kétféleképpen biztosítja. Amennyiben a munkavállaló kizárólag saját munkaerejét termeli újra, úgy „magánügyeinek intézésével”⁷⁶ pihenőidejét tölti. A reprodukív munkák azon köre pedig, amelyeket más (tipikusan a háziasszony) végez, a munkajog szerint azonban nem pihenődőnek minősül, hanem közvetlen szerződéses kapcsolat hiányában a dichotómia keretein kívülre szorul. Mindezt a munkaviszony kontraktuális jellege és relatív szerkezete⁷⁷ biztosítja, amelyek értelmében jogosultságok és kötelezettségek lényegében kizárólag a szerződésben álló egyén viszonylatában értendők. A háztartás különböző tagjai így hiába alkotnak globálisan „sokmillió strukturális egységet”,⁷⁸ a dichotómia rendszere, illetve az egyes tevékenységek minősítésének, munkaidőként elismerésének kérdése kizárólag a munkáltatóval munkaviszonyban álló, munkavállalói pozícióban levőnek tekintett taggal szemben merül fel.⁷⁹

A reprodukív munkák így sem munkaidőként, sem minősítési szempontból „nehéz esetként” nem rendelkeznek elismeréssel. Azonban a munkaidő és a pihenődő tágabb szabályozási környezetében mégis található a munkavállalókat reprodukív feladataikra tekintettel megillető jogosultságok, illetve ezekhez kapcsolódó munkáltatói korlátozások. Egyrészt bár a munkavállaló munkaidejének beosztása általános munkáltatói jogosultság,⁸⁰ az Mt. a gyermeknevelési reprodukív munkának fokozottan kitett élethelyzetekben a rendkívüli munkaidő, valamint az éjszakai munka elrendelését, illetve beosztását a gyermek életkorától függően kizárja, illetve munkavállalói beleegyezéshez köti.⁸¹

⁷¹ A nők magyarországi helyzetét vizsgáló 2018-as kutatás konklúziója szerint „a nők életesélyeit korlátozó problémák zöme a munka és a gondoskodás közti feszültség köré szerveződik.” (GREGOR Anikó – KOVÁTS Eszter: *Nőügyek 2018. Társadalmi problémák és megoldási stratégiák*. Budapest, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2018. 16., 123.).

⁷² SECCOMBE i. m. 33.

⁷³ Uo. 34., 48.; TIMÁR i. m. 22., 31–36.

⁷⁴ SECCOMBE i. m. 42.

⁷⁵ CSÁNYI–GAGYI–KERÉKGYÁRTÓ i. m. 25.

⁷⁶ Vö. Simap-ítélet 63. pont.

⁷⁷ A jogviszony alapvonásairól ld. GYULAVÁRI Tamás: A munkajogi szabályozási rendszer. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös, 2019. 17–19.; KISS György: Alapvetés. In: KISS György (szerk.): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus, 2020.

⁷⁸ William A. DUNAWAY: A félproletár háztartás a modern világrendszer longue durée-je folyamán. *Fordulat*, 2018/2. 58.

⁷⁹ „Az ipari munkás egyedül áll a tőke előtt, míg az, aki munkaerejét újratermeli, a háttérben marad.” (SECCOMBE i. m. 40.)

⁸⁰ PÁL (2020) i. m. 355., 419.

⁸¹ Mt. 113. §.

Ugyancsak a generációs jellegű reprodukzív munkával összefüggésben a gyermekek számától függetlenül fizetett pótszabadság illeti meg a munkavállalókat gyermekeik tizenhat éves koráig.⁸² Végül, a munkavállalók jellemzően újszülöttek és kisgyermekek nevelésével összefüggésben részben vagy egészben fizetetlen távollétre is jogosultak lehetnek.⁸³ A fizetett szabadsággal ellentétben azonban ezekhez az időszakokhoz csak a bérnél alacsonyabb, jellemzően társadalombiztosítási juttatások társulnak.⁸⁴ A reprodukzív munkák egyes generációs altípusai így a dichotómián kívül, korlátozottan megjelennek a munkaidő-beosztási korlátozásokban, a pótszabadságokban, valamint jellemzően társadalombiztosításhoz kötött további távollétek formáiban. Ez azonban nem érinti a munkaerő mindennapos reprodukcióját, a munkáltató által elfogyasztott munkaerő újratermelése pedig összességében munkaidő-minősítési kérdésként láthatatlan marad.

5. Záró gondolatok

A munkaidő és a pihenőidő dichotóm rendszerében a munkaidő „megtisztításának” célja által vezérelt jogalkotásból és annak bírói értelmezéséből következő minősítés számos olyan munkavállalói tevékenységet zár ki a munkaidőből, amelyek ahhoz szervesen kapcsolódnak, elismerésben mégsem részesülnek. Noha a probléma egy része a szabályozás, a bírói gyakorlat, illetve a jogpozitivisták hagyomány számára is érzékelhető, a dichotómia „nehéz eseteinek” megközelítése saját limitált kereteihez képest is csak erősen korlátozott megoldásokkal szolgál: a progresszív ítélkezési gyakorlat csak a tényállások szűk körét (úti idő, rendes munkaidőn felüli rendelkezésre állás) érinti, elvi tételei pedig kitettek a tagállami intézményrendszer restriktív hozzáállásának. A probléma érdemi orvoslását ugyanakkor a sokszor szerteágazó és homályos, máskor kifejezetten a munkaidőt szűkítő törvényi rendelkezések sem ambicionálják.

Eközben a dichotómia tágabb keretei érintetlenek maradnak. Az elismert munkaidőn kívülre szorított, ám munkavégzést igénylő reprodukzív munkák, mint Hart fogalomrendszerének „központi esetei”, munkaidő-minősítési kérdésként láthatatlannak bizonyulnak, jogi szabályozásuk vagy a munkaidő-szervezés kiegészítő rendelkezéseiben vagy más jogági előírásokban lelhető fel, a róluk szóló diskurzus pedig a társadalomelméleti és társadalomtudományi területre szorul vissza. További, tágabb elemzés tárgyát képezheti a minősítési kérdésként ugyancsak láthatatlan, formális munkaidőn túl végzett produktív munkák köre. A problémakör a magyar munkaszociológiai irodalomban eleinte az állami, formális gazdasági szektoron kívül eső, anyagi kényszer által vezérelt⁸⁵ „második

⁸² Mt. 118. § (1)–(3) bek.

⁸³ MÉLYPATAKI GÁBOR: A láthatatlan munka jogi és társadalmi megítélése általánosságban és a magyar jogi megoldások tükrében. *Munkajog*, 2025/2. 44.; Mt. 118. § (4) bek., 118/A., 121., 127–133. §, 146. § (4)–(5) bek.

⁸⁴ MÉLYPATAKI i. m. 44.

⁸⁵ Ld. András VIGVÁRI – Tamás GERŐCS: The Concept of ‘Peasant Embourgeoisement’ in the Perspective of Different Historical Conjunctures. *Studia UBB Sociologia*, Vol. 62., No. 1. 2017. 94.

gazdaság” képében jelent meg:⁸⁶ „A dolgozók letöltik munkaidejüket a szocialista szektorban, és ezt követően megkezdik munkájukat a második gazdaságban.”⁸⁷ A jelenség a „másodállás” problémájaként azonban a munkajogban csak mint a munkaidő-szervezés szabályainak munkavállalónként vagy munkaviszonyként való számításának ma is nyitott dilemmájaként merül fel, azaz hogy vajon szükséges-e a párhuzamos munkaviszonyokban eltöltött munkaidőt és pihenőidőt összeszámítani egy adott munkavállaló tekintetében.⁸⁸ Ezen produktív munkák láthatatlansága a reprodukív tevékenységekkel egyetemben többek között a munkaviszony szerződéses jellegéből, illetve relatív szerkezetéből fakad.

A minősítési viták „nehéz esetekre” szűkítése, majd azok restriktív kezelése a munkaidő „megtisztításának” két összekapcsolódó technikája, amelyek biztosítják a szűkre szabott munkaidő uralmát. E technikák azonban nem fedhetik el azt a tényt, hogy a dolgozók munkaerejének igénybevétele az elismert munkaidőn, de még a munkaviszonyon is túlmutat. Az ezt biztosító dichotóm rendszer azonban történeti fejlemény, és mint olyan, megváltoztatható.

⁸⁶ A fogalom történetéről ld. BÖRÖCZ József: Kistársadalom – kiskapuk. *Replika 112*, 2019. 123–143.

⁸⁷ TIMÁR i. m. 50.

⁸⁸ Ld. KÁRTYÁS Gábor: Másodállás pihenőidőben? A párhuzamosan fennálló munkaviszonyok problémája. *Munkajog*, 2024/2.