

A 18/2021. (V. 27.) AB-határozat hatása a Magyar Honvédség munkaidő-szervezési gyakorlatára

Jogsabályi háttér

Több médium is „botrányos” parlamenti ülésről számolt be, amikor a 2018. december 12-i ülésnapról tudósított. A tanulmány szempontjából csak az egyik napirendi pontot kell megvizsgálni, mégpedig a munka törvénykönyve módosításáról szóló a 2012. évi I. törvényjavaslatot, amelyet az Országgyűlés 130 igen szavazattal, 52 nem ellenében, 1 tartózkodás mellett fogadott el. A módosítás legfontosabb elemei: „A munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap.”¹ Ezzel a rendelkezéssel a korábbi legfeljebb 52 hetes munkaidőkeret lehetőségét hosszabbította meg a jogalkotó. A törvényt módosítás eredményeként nem változott az a szabály, amely szerint évi 250 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, viszont ez kiegészült azzal, hogy ezt meghaladóan a munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján naptári évenként elrendelhető legfeljebb 150 óra rendkívüli munkaidő, önként vállalt túlmunka néven. A törvény arra is lehetőséget biztosít, hogy ahogy korábban is, kollektív szerződés rendelkezése alapján továbbra is legfeljebb évi 300 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, azonban a módosítás értelmében ezen felül, ha a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodik, naptári évenként legfeljebb 100 óra rendkívüli munkaidő, „önként vállalt túlmunka” elrendelhető. Összességében tehát elmondható, hogy az évi túlmunka időtartama legfeljebb 400 órára növekedett, akár rendelkezik a munkáltató kollektív szerződéssel, akár egyéni megállapodásokat köt munkavállalóival. Módosult továbbá a heti pihenőnapra vonatkozó szabályozás is, ennek megfelelően hetenként két pihenőnapot kell beosztani, de ez megtehető egyenlőtlenül. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább heti egy pihenőnapot be kell iktatni. Ugyancsak egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a megszakítás nélküli, a több műszakos, valamint az időnyellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalónak havonta legalább heti egy pihenőnapot be kell iktatni. Havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell kiadni – kivéve a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatotknál. Az Alkotmánybíróság 18/2021. (V. 27.) határozata az Alaptörvény XVII. cikkének (3) és (4) bekezdését nevezi meg mint alkotmányos kötelezettséget a vizsgált kérdésben, amely szerint „minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez”.² Kimondta továbbá,

¹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 94. § (3) bekezdés.

² Magyarország Alaptörvénye, XVII. cikk (3) bekezdés.

hogy „minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz”.³ Az Alkotmánybíróság ennek megfelelően határozatában megállapítja, hogy az Országgyűlés mulasztásban megnyilvánuló alaptörvény-ellenességet idézett elő a fent idézett törvénymódosítással, mivel

„a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 94. § (3) és (4) bekezdésének együttes alkalmazása tekintetében nem alkotott olyan szabályokat, amelyek garantálnák, hogy a kollektív szerződésben rögzített, a munkavállalókat az akár harminchat hónapos időtartamra is megállapítható munkaidőkeret alkalmazásával összefüggésben megillető, a törvényi előírásokhoz képest többlettartalmat jelentő garanciális jelentőségű előírások vagy többletkezelmények a kollektív megállapodás munkáltató általi felmondása esetén a felmondást követően is teljeskörűen érvényesüljenek”.⁴

A mulasztás megszüntetése érdekében az Alkotmánybíróság kötelezi az Országgyűlést, hogy a jogalkotói feladatoknak legkésőbb 2021. július 31-ig tegyen eleget. Ez végül az egyes vagyongazdálkodási kérdésekről, illetve egyes törvényeknek a jogrendszer koherenciájának erősítése érdekében történő módosításáról szóló 2021. évi CI. törvény 2021. június 15-i elfogadásával valósult meg. Ennek megfelelően *A munka törvénykönyve* 94. § (4) bekezdése a következőképpen módosult: „A kollektív szerződés megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást a kollektív szerződés megszűnését követő legfeljebb három hónapig nem érinti.”⁵ Az Alkotmánybírósági határozat megállapítja továbbá, hogy

„ha a munkaidőkeret (vagy az elszámolási időszak) alkalmazására a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 2019. január 1. napjától hatályos 94. § (3) bekezdése alapján kerül sor, és az a kollektív megállapodásban foglaltak értelmében meghaladja az egyéves időtartamot, akkor a heti pihenőidő és a munkavállaló által teljesített rendkívüli munkavégzés átlagban történő elszámolása tekintetében – a munkavállaló által teljesített heti munkaidő figyelembevételére vonatkozó szabályhoz hasonlóan – az Mt. 99. § (7) bekezdés b) pontjában rögzített időtartamot, nem pedig a munkaidőkeret (elszámolási időszak) teljes időtartamát kell figyelembe venni”.⁶

A határozat indoklása

Az Alkotmánybíróság jelen tanulmányban tárgyalt határozata nem feltétlenül a benne foglalt rendelkezések miatt tarthat igényt figyelmünkre, hiszen „mindössze” egyszerű mulasztásban megnyilvánuló alaptörvény-ellenességet állapít meg, továbbá egyértelműsíti a törvény rendelkezéseit. Azonban mint azt az Alkotmánybíróság is kijelenti, az ügy jelentőségéből fakadóan elrendelte annak a *Magyar Közlönyben* történő közzétételét is. Ezt a jelentőséget a használt érvelési elemek adják, nem maga az alapügy. A határozat

³ Alaptörvény, XVII. cikk (4) bekezdés.

⁴ Az Alkotmánybíróság 18/2021. (V. 27.) határozata.

⁵ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 94. § (4) bekezdés.

⁶ Az Alkotmánybíróság 18/2021. (V. 27.) határozata.

indoklásában több korábbi Alkotmánybírósági megállapítás, illetve európai uniós jogelv is megjelenik. A Magyar Honvédség szempontjából pedig azért fontos a határozat vizsgálata, mert noha a hivatásos és szerződéses katonák nem tartoznak *A munka törvénykönyvének* hatálya alá – jogviszonyukat ágazati törvény szabályozza –, a határozatban alkalmazott alapjogi kérdések indoklása a különböző szolgálati jogviszonyokban állókra is alkalmazandó.

A határozatban az Alkotmánybíróság hangsúlyozza, hogy *A munka törvénykönyve* tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek általános érvennyel kötelezők, és a munkavállaló fizikai és egészségi állapotát, a biztonságos és egészséges munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítását garantálják. Ezen előírások általános jellegéből következik, hogy azok minden munkarendben történő munkavégzés esetén egyaránt alkalmazandók. Az indoklásban is megjelenik az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i 2003/88/EK irányelve (a továbbiakban: az irányelv), amely a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szól, és az Európai Unió tagállamai számára ír elő minimumkövetelményeket a kérdésben. Az irányelv a tagállamok számára olyan jogalkotási kritériumokat határoz meg, amelyek a közösségi munkavállalók egészségét és munkahelyi biztonságát garantáló munkavégzés feltételeinek biztosításához megfelelőek. Ennek érdekében az irányelv a tagállamok által kötelezően figyelembe veendő minimumelőírásokat határoz meg többek között a napi pihenőidő, a munkaközi szünetek, a heti pihenőidő és a maximális heti munkaidő mellett a munkaidőkeret estén alkalmazandó referencia-időszakok tekintetében is. Az irányelv alkalmazhatóságával kapcsolatban az Alkotmánybíróság megállapítja, hogy annak vizsgálatára nincs hatásköre. Ezzel egy időben kijelenti, hogy az irányelvnek való megfelelés kérdése nem is merült fel az eljárásban, azonban megállapítható, hogy az 12 hónapnál nem hosszabb referencia-időszak alkalmazását írja elő, amelynek a módosított munka törvénykönyve is megfelel a 99. § (7) bekezdés b) pontjában alkalmazott időkeret alkalmazása esetén.

Az alkotmánybírósági eljárást indítványozók az alaptörvény-ellenesség fő indokának az Alaptörvény XX. cikkének⁷ megjelölése nélkül arra hivatkoztak, hogy a munkavállalók pihenéshez való joga szoros összefüggésben áll az általános testi és lelki egészséggel, mivel a pihenés hiánya adott idő után az életminőség, a munka hatékonyságának és biztonságának romlásához vezet. Ennek megfelelően az Alkotmánybíróság vizsgálta a munkaidő és a pihenéshez való jog közötti összefüggéssel foglalkozó korábbi joggyakorlatot. *A munka törvénykönyve* XI. fejezete tartalmazza a munka- és pihenőidővel kapcsolatos alapfogalmakat, definíciókat, illetve a tárgyalta határozat szempontjából lényeges, a munkaidő beosztásával kapcsolatos általános, valamint az azoktól eltérést engedő előírásokat. Itt található az eltérésekhez kapcsolódó garanciális tartalmú, többnyire a munkavállalók egészségének megőrzését, a munkavégzésre hosszabb távon is képes

⁷ Alaptörvény, XX. cikk:

(1) Mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghöz.

(2) Az (1) bekezdés szerinti jog érvényesülését Magyarország genetikailag módosított élőlényektől mentes mezőgazdasággal, az egészséges élelmiszerekhez és az ivóvízhez való hozzáférés biztosításával, a munkavédelem és az egészségügyi ellátás megszervezésével, a sportolás és a rendszeres testedzés támogatásával, valamint a környezet védelmének biztosításával segíti elő.

állapot fenntartását biztosítani hivatott rendelkezések. Ilyenek például a napi és heti munka-, illetve pihenőidőre, annak nyilvántartására; a munkaidőkeretre, a munkaidő-beosztásra, a szabadságra és annak kiadására; illetve a felek eltérő megállapodásának lehetőségére vonatkozó, azok részletes szabályait tartalmazó előírások. A határozatban utal az Alkotmánybíróság saját korábbi határozatára, amely szerint „az Alkotmány alapvető jogként fogalmazza meg a pihenéshez, a szabadidőhöz, a fizetett szabadsághoz való jogokat (ABH 1992, 493, 494.). Számos határozatában azonban utalt arra is, hogy az Alkotmánynak nincs olyan rendelkezése, amely a pihenéshez való jog konkrét módjait, illetve feltételeit ugyanilyen módon írná elő.”⁸ Továbbá megerősíti azon korábbi álláspontját miszerint: „az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése jogosultságról szól, melynek tartalmát törvény állapítja meg, de annak lényeges tartalma az [...] egészséghez való jogból következik, amelyet az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése kifejezetten megerősít a munkavállalók tekintetében.”⁹

Ehhez kapcsolódóan felidézi az Alkotmánybíróság, hogy „a munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása. [...] E jogviszonyok törvényi szabályozásának a funkciója éppen azon garanciák megteremtése, amelyek biztosítják, hogy ez a függő helyzet a munkavállalói oldalon ne eredményezzen kiszolgáltatottságot.”¹⁰ Különösen fontos megjegyezni – a Magyar Honvédség szempontjából vizsgálva a kérdést –, hogy az Alkotmánybíróság is figyelembe veszi a különböző ágazati törvények által szabályozott munkavállalók sajátságos helyzetét, legyen szó akár a hagyományosnak mondható közalkalmazotti, köztisztviselői, kormánytisztviselői jogviszonyban foglalkoztatottakról, akár az egészségügyi jogviszonyban, illetve a fegyveres szervek állományában foglalkoztatottakról. A speciális jogviszonyok esetén megfigyelhető analógia az Európai Unió Bíróságának (EUB) joggyakorlatával, hiszen mint arra a bíróság is hivatkozik, többek között a C 742/19. számú B. K. kontra Republika Slovenija ügyben 2021. július 15-én hozott ítéletében, előfordulhatnak olyan élethelyzetek, amelyekben a pihenéshez való alapvető jog korlátozása válik szükségessé. A korábbi alkotmánybírósági gyakorlatot megerősítve:

„Az egészségügyi ellátórendszer működőképességének a megőrzése, biztosítása, ezáltal pedig a mindenkit megillető, az Alkotmányban – jelenleg pedig az Alaptörvényben – is rögzített, testi és lelki egészséghez való jog érvényesítéséhez, valamint az ahhoz kapcsolódó állami kötelezettségek teljesítéséhez fűződő érdeket az Alkotmánybíróság olyan kiemelkedően fontos társadalmi érdeknek tekintette, amely a vizsgált szabályozásban foglalt korlátozás szükségességét megfelelően alátámasztja; annak [...] mértékét pedig arányosnak is ismerte el.”¹¹

Az egészségügyi ellátás szükségességéhez hasonlóan a korábbi alkotmánybírósági gyakorlat a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvényről is megállapította – melyet azóta már felváltott a 2012. évi

⁸ Az Alkotmánybíróság 1030/B/2004. határozata.

⁹ Az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) határozata.

¹⁰ Az Alkotmánybíróság 8/2011. (II. 18.) határozata.

¹¹ Az Alkotmánybíróság 18/2021. (V. 27.) határozata.

CCV. törvény (továbbiakban: Hjt.) – a benne foglalt korlátozások szükséges és arányos voltát. Mivel a honvédek jogállásáról szóló törvény vonatkozó részei az új jogállási törvénnyel szellemiségükben nem változtak, megállapítható, hogy az Alkotmánybíróság továbbra is megfelelőnek tartja az erre vonatkozó ágazati szabályozást. Ahogy önmagában *A munka törvénykönyvében* szabályozott, az elrendelhető túlmunka óraszámának növelését célzó szabályozás nem tekinthető Alaptörvény-ellenesnek, a Hjt. ilyen irányú módosítása sem eredményezheti azt.

Érdekes érvelési elemként jelenik meg az Alkotmánybíróság indoklásában a T/3628. számon benyújtott törvényjavaslat előterjesztői indoklásából kiemelt piacgazdasági érvelés. A hivatkozott érvelés alapján a nemzetgazdaság sikeres működésére és működtetésére, illetve annak fenntarthatóságára irányult a jogalkotási javaslat. Ennek keretein belül a kereslethez igazodó termelés feltételeinek biztosítása, azok rugalmasabbá tétele, a termelési versenyben való részvétel lehetőségének elősegítése (különösen a globális termelési láncokban keletkező termelési igényekhez való igazodás érdekében), a munkahelyek megtartása, valamint az egyenletes és kiszámítható bérezés elősegítése volt a jogalkotói szándék. Ezek az elvek, illetve célok az Alkotmánybíróság értelmezése szerint tökéletesen illeszkednek az Alaptörvény gondolatiságához, figyelemmel annak M) cikkében („Magyarország fellép az erőfölénnyel való visszaéléssel szemben, és védi a fogyasztók jogait”), XVII. cikkében [„(3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. (4) Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz”], valamint a *Nemzeti hitvallás* részben rögzített („Valljuk, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye”) alkotmányos értékekkel, alapjogokkal. Az indoklásban az Alkotmánybíróság kifejti azon véleményét, mely szerint a munkaadók és a munkavállalók fokozottabb együttműködésének elősegítése, a rugalmasabb munkabeosztás szerepének növelése, a munkáltatói kiadások és a munkavállalói bérszintek tervezhetőségének támogatása és a munkahelyek megőrzése különösen fontos, hiszen nemzetközi tapasztalatok alapján is egyre nagyobb szerepet kap a párbeszéd munkáltató és munkavállaló között. Összhangban az Alaptörvényben is deklarált együttműködési kötelezettséggel, kiemelt figyelemmel a Covid–19-világjárvány okozta munkaerőpiaci változásokra, ezen belül is a *home office* típusú munkavégzés térnyerésére, a jogalkotónak rugalmas szabályokkal kell segítenie ezt a fajta együttműködést. „Az Alkotmánybíróság megítélése szerint ezért az ezt lehetővé tevő vagy a nagyobb rugalmasságot biztosító munkajogi szabályok, jogintézmények, formák létének jelentősége és általában véve – ameddig azokhoz megfelelő alkotmányos garanciák is társulnak – létjogosultsága is van”.¹² Éppen ezért *A munka törvénykönyvének* az ügyben vizsgált módosítása is tekinthető ilyen jellegű munkajogi eszköznek. Feladatának annyit tart ezzel kapcsolatban, hogy megállapítsa: a korábbi szabályozáshoz képest történt-e alapjogi korlátozás az előbbieken részletezetten túl, és amennyiben erre igen a válasz, a korlátozás mértéke arányos-e az elérni kívánt céllal.

¹² Az Alkotmánybíróság 18/2021. (V. 27.) határozata.

A fenti kérdés eldöntésének alapjául az Alkotmánybíróság kiindulási pontként leszögezte, hogy a pihenőidő elégséges volta nem alkotmányjogi, sokkal inkább orvostudományi kérdés. Az indoklás lényeges elemként kezeli továbbá, hogy a referencia-időszak, amely 12 hónavnál hosszabb nem lehet, és a legfeljebb 36 hónapos munkaidőkeret között különbség van. Éppen ezért nem tartja jogellenesnek az új szabályozást, hiszen a munkaidőkeret egy évet (a referencia-időszakot) meghaladóan történő megállapításának abból a szempontból tulajdonít csak jelentőséget, hogy a munkaadók és a munkavállalók milyen időközönként tartják szükségesnek ismételten tárgyalni a kollektív megállapodásban rögzítésre kerülő többletgaranciák vagy kedvezmények feltételeit. A tárgyalások gyakorisága tulajdonképpen a szerződési szabadság körébe sorolható jogkérdés. A jogértelmezési kérdések legérdekesebbje az indoklásban is külön pontban szerepel. A 90. pont kettős jogértelmezést ír elő *A munka törvénykönyve* vonatkozásában, amennyiben a tárgyalat 94. § értelmezéséhez az alkalmazott munkaidőkeret (vagy elszámolási időszak) hosszától teszi függővé, hogy elégséges-e csupán a törvény szövegének textuális vizsgálata, vagy – amennyiben az alkalmazott elszámolási időszak meghaladja a 12 hónapot – szükség van *A munka törvénykönyvének* egészére kiterjedő tartalmi értelmezésre is.

A munkaidő, illetve az elrendelhető túlmunka mértékének kérdésében ismét a Magyar Honvédség gyakorlatára hivatkozik az Alkotmánybíróság, amikor is kifejti, hogy a Hjt. lehetőséget biztosít az akár 450 óra túlszolgálat elrendelésére. Ismerteti továbbá, hogy az egészségügyi dolgozók esetében is korábbi döntésében már alkotmányosnak találta azt az előírást, mely szerint ügyeleti, készenléti feladatok ellátásában részt vevő közalkalmazottak esetében a kollektív szerződés alapján elrendelhető akár 400 óra túlmunka. Ezzel kapcsolatban érdemes figyelembe venni az Európai Unió Bíróságának C 147/17. számú *Sindicatul Familia Constanța* és társai kontra *Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța* ügyben 2018. november 20-án hozott ítéletét, amelyben egyes közszolgáltatások, közfeladatok ellátásával kapcsolatban válik egyértelművé a bíróság álláspontja, azaz hogy bizonyos esetekben az elvégzendő feladat szükségessé teszi a munkavállaló jogainak csorbitását. Ezek alapján kijelenthető, hogy csupán az elrendelhető órák számára hivatkozva nem lehet Alaptörvény-ellenességet megállapítani, nem lehet a mérték alapján az egészséges munkavégzéshez vagy éppen a pihenéshez való joggal ellentétesnek és ezen keresztül az egészséghez való jogot sérítőnek tekinteni a törvényi szabályozást.

Következtetések és az EUB jogalkalmazása

Ha a hosszabb időszakra megállapított munkaidőkeretet gazdasági szempontból vizsgáljuk, annak előnye a kiszámíthatóság és tervezhetőség mindkét fél számára. Amennyiben a gazdasági érdekeket pusztán anyagi szempontból vizsgáljuk, azzal teljes mértékben ellentétes lesz az egészségügyi és szociális érdek, hiszen anyagi szempontból mind a munkáltató, mind a munkavállaló tekintetében kedvezőbb, ha hosszabb távon lehet beosztani a ténylegesen teljesítendő munkaidőt. Ezáltal ugyanis a munkáltató oldaláról egyenletes bérköltségek, a munkavállaló oldaláról tervezhető, azonos bevétel keletkezik, annak ellenére, hogy

a munkamennyiség időszakonként eltérő lehet. Ezzel ellentétben a munkavállaló testi-lelki egészségével, szociális jólétével kapcsolatban éppen az az érdek kerül előtérbe, hogy ha nincs vagy csak minimális lehetőség van az általános munkaidőtől történő eltérésre. A két érdek nemcsak egyéni szinten igényel kompromisszumot, hanem a jogi szabályozás tekintetében is figyelemmel kell lenni annak szükségességére. Éppen ezért fontos kérdés, hogy az egyenlőtlen munkaidő-beosztást milyen feltételek mellett, milyen garanciák biztosításával, és milyen időtartamra teszi lehetővé a jogalkotó az általános törvényi szabályozáson túl, a szerződéskötés szabadságán alapuló kollektív szerződések, megállapodások körébe utaltan.

„Az Alaptörvény I. cikk (1) bekezdése szerint az alapvető jogok tiszteletben tartása és védelme »az állam elsőrendű kötelezettsége«. E kötelezettség nem merül ki abban, hogy az államnak tartózkodnia kell az alapjogok megsértésétől, hanem magában foglalja azt is, hogy gondoskodnia kell az alapjogok érvényesüléséhez szükséges feltételekről.”¹³

Ennek megfelelően az Alkotmánybíróság a fent részletezett indoklással tette megállapításait, és kötelezte az Országgyűlést a mulasztással megvalósított Alaptörvény-ellenesség megszüntetésére. A tárgyalt kérdésben az Alkotmánybíróság nem vizsgálta az Európai Unió joggyakorlatát a fentiekben ismertetett irányelvre történő hivatkozásokon kívül, azonban érdemes megjegyezni, hogy az Alaptörvényben meghatározottakhoz hasonlóan fogalmaz az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése is.¹⁴ Fontos megemlíteni továbbá az Európai Unió Bíróságának C 147/17. számú, a Sindicatul Familia Constanța-ügyben korábban említett ítéletét, amely fontos megállapításokat tesz a munkaidő-szervezés és bizonyos közszolgáltatások, közfeladatok elvégzésének összefüggéseivel kapcsolatban.

Felhasznált irodalom

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

Az Alkotmánybíróság 18/2021. (V. 27.) AB határozata a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 94. § (3) és (4) bekezdéseinek együttes alkalmazásával kapcsolatos mulasztásban megnyilvánuló alaptörvény-ellenesség, valamint az Alaptörvény XVII. cikk (3) és (4) bekezdéséből fakadó alkotmányos követelmény megállapításáról

Az Alkotmánybíróság 1030/B/2004. AB határozata a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény 40. § (7) bekezdése alkotmányellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló indítvány elutasításáról

Az Alkotmánybíróság 8/2011. (II. 18.) AB határozata a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény egyes rendelkezéseinek megsemmisítéséről

Az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata a Kúria Mfv.II.10.279/2018/3. számú ítélete elleni alkotmányjogi panasz ügyében

Az Európai Unió Alapjogi Chartája

Magyarország Alaptörvénye

¹³ Az Alkotmánybíróság 18/2021. (V. 27.) határozata.

¹⁴ Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése szerint: „Minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.”