



Fővárosi Ítéltábla

Az ügy száma:	6.Kf.700.111/2026/6.
Az I. rendű felperes:	felperes1 (felperes1 címe)
A II. rendű felperes:	felperes2 (felperes2 címe)
A felperes képviselője:	Dr. Kiss D. Csaba ügyvéd (jogi képviselő címe)
Az alperes:	Somogy Vármegyei Katasztrófavédelmi Igazgatóság (7400 Kaposvár, Somssich Pál utca 7.)
Az alperes képviselője:	Dr. Tálos Kristóf kamarai jogtanácsos
A per tárgya:	elmaradt illetmény
A fellebbezést benyújtó fél:	felperesek (12. sorszám alatt)
A fellebbezéssel támadott határozat:	Pécsi Törvényszék 9.K.700.595/2025/11. számú ítélete

Í T É L E T

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felpereseket, hogy 15 napon belül fizessenek meg egyetemlegesen az alperesnek 292.000 (kettőszázkilencvenkettőezer) forint másodfokú perköltséget.

A fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperesek hivatásos tűzoltóként teljesítettek szolgálatot az alperesnél. Munkájukat készenléti jellegű szolgálati beosztásban, úgynevezett 24/48 órás rendben végezték, azaz 24 óra szolgálatteljesítést követően 48 óra pihenőidő illette meg őket. Az alperes a felperesek részére 208-as osztószám figyelembevételével számolta az egy órára eső illetmény összegét; a 48 órát meg nem haladó szolgálatért túlszolgálati díjat (távolléti díj) nem fizetett.

[2] A felperesek 2025. május 19-én szolgálati panaszt terjesztettek elő, amelyben kérték, hogy az alperes a 208-as osztószám helyett a 174-es osztószám figyelembevételével, a heti 40 órát meghaladó 48 óráig terjedő túlszolgálatukért fizessen távolléti díjat. Szolgálati panaszukban kifogásolták, hogy a 48 órás szolgálatteljesítési idő ellenére teljes foglalkoztatásban mindössze 40 órára kerültek bejelentésre a társadalombiztosítási szerv felé. Az alperes a felperesek szolgálati panaszát arra hivatkozással utasította el, hogy a készenléti jellegű beosztásban az általános heti 40 óra szolgálatteljesítési időnél hosszabb, heti 48 óra állapítható meg. Összhangban a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 134. § (1) bekezdésével, valamint az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (a továbbiakban: 2003/88/EK irányelv) 6. cikk b) pontban foglaltakkal; a Hszt. 154. § (4) bekezdés a-b) pontja alapján heti 48 óra általános szolgálatteljesítési időre tekintettel alkalmazott úgynevezett 208-as osztószám is jogszerűen került megállapításra. A Magyar Államkincstár tájékoztatása szerint a felperesek heti munkaidejének 36 órát meghaladó volta miatt őket semmilyen hátrány nem érte, teljes munkaidős foglalkoztatással kerültek bejelentésre.

A felperesek keresete, az alperes védirata

[3] A felperesek keresetet terjesztettek elő, mely során I. rendű felperes összesen 6.676.449 forint, II. rendű felperes 6.737.952 forint távolléti díj és illetménykülönbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest a szolgálati panasz benyújtásától számított 3 évre visszamenőleg. Hivatkozásuk szerint a peresített időszakban az általános szolgálatteljesítési időn túli szolgálatot láttak el, heti 48 órát meghaladó túlszolgálatért járó illetményüket az alperes megfizette, azonban a heti 40 és 48 óra közötti túlszolgálatért járó távolléti díj kifizetését nem teljesítette, így megsértette a Hszt. 134. § (1) bekezdését, 139. § (1) bekezdését és 350. § (4) bekezdését. Jogi érvelésük szerint a heti 48 órában maximalizált foglalkoztatás nem jelenti azt, hogy a 40 óra feletti munka ellentételezése nem szükséges, mert a Hszt. értelmében is a teljes munkaidő legfeljebb heti 40 óra lehet; ezt meghaladó szolgálatteljesítés esetén túlszolgálat miatt ellentételezésre jogosultak. Hivatkoztak arra is, hogy a havi illetmény összegét az 1 órára járó illetmény meghatározása során a Hszt. 154. § (1) bekezdése alapján nem 208-as, hanem 174-es osztószám alkalmazásával kell megállapítani.; az Európai Unió Bírósága előtt előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezését indítványozták annak tisztázása érdekében, hogy a Hszt. fenti rendelkezéseit alperes a 2003/88/EK irányelvnek, az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 Irányelvnek (a továbbiakban: 2019/1152. irányelv), Európai Szociális Karta kihirdetéséről

szóló 1999. évi C. törvénynek, valamint az Alapvető Jogok Chartájának megfelelően értelmezte-e.

[4] A felperesek az EUB felé az alábbi kérdések feltevését indítványozták:

1) Értelmezhetők-e a két irányelvben, illetve a Charta 31. cikkében foglaltak oly módon, hogy megfelelő az a tagállami szabályozás és jogértelmezés, amely az általános heti 40 óra időtartamban meghatározott szolgálatteljesítési idő és a 48 óra időtartamban maximalizált szolgálatteljesítési idő közötti időszakra a munkavállaló nem kap távolléti díjat?

2) Értelmezhetők-e a két irányelvben és a Charta 31. cikkében foglaltak oly módon, hogy – figyelembe véve azt, hogy Magyarországon a teljes munkaidő legfeljebb heti 40 óra lehet – a 40 óra feletti munka ellentételezése nem minősül túlszolgáltatnak?

3) Értelmezhetők-e a két irányelvben és a Charta 31. cikkében foglaltak oly módon, hogy annak ellenére, hogy a munkavállaló rendszeresen 48 órás szolgálatot teljesít, a társadalombiztosítás és a nyugdíjjogosultság szempontjából csak heti 40 óra kerül a részére nyilvántartásra és elszámolásra?

[5] Az alperes védiratában res judicata-ra hivatkozással a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 81. § (1) bekezdés a) pontja alapján alkalmazandó Kp. 48. § (1) bekezdés g) pontra figyelemmel kérte az eljárás megszüntetését, mivel a vitatott közigazgatási tevékenység jogszerűségére nézve ugyanazon a jogalapon már jogerős ítéletet hoztak, ekörben hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.177/2018/4. számú döntésére. Érdemben a kereset elutasítását indítványozta, mivel a felperesek készenléti jellegű szolgálati beosztásában a Hszt. 134. § (1) bekezdésében foglalt heti 48 órás szolgálatteljesítési időt a munkáltató jogszerűen állapította meg, amely a rendes munkaidejüket jelentette, ezért csak az ezt meghaladó idő tekinthető túlszolgáltatnak. Az alperes gyakorlata megfelelt az uniós és a hazai jogi szabályozásnak, az 1 órára járó illetmény meghatározása során is a Hszt. 154. § (4) bekezdés a-b) pontjának megfelelően járt el, helyesen alkalmazta a 208-as osztószámot. Kitért arra is, hogy a felpereseket semmilyen hátrány nem érte a biztosított bejelentés során. Kérte az előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezésére irányuló indítvány elutasítását annak szükségtelenségére hivatkozással.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[6] Az elsőfokú bíróság a felperesek keresetét elutasította és I. rendű felperest 300.500 forint, II. rendű felperest 301.900 forint elsőfokú perköltség megfizetésére kötelezte.

[7] Elsődlegesen a pergátló akadály tekintetében foglalt állást és az eljárás megszüntetésére a Kp. 48. § (1) bekezdés g) pont alapján nem látott lehetőséget, utalt a Kp.

96. §-ra, valamint 133. § (2) bekezdésére, továbbá a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 360.§ (1) bekezdésére. Megállapítása szerint a felperesek által hivatkozott kúriai döntésben nem a peres felek jogvitájában született döntés, így nem volt megállapítható, hogy az ugyanazon felek között, ugyanazon tényalapról vagy jog iránt már érdemben döntött volna a bíróság.

[8] A keresetek érdemét illetően döntését a Hszt. 134. § (1)-(4) bekezdés, 139. § (1) bekezdés, 154.§ (4) bekezdés, a belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél a hivatásos szolgálati beosztásokról és a betöltésükhöz szükséges követelményekről szóló 30/2015. (VI.16.) BM rendelet (a továbbiakban: BM rendelet) 11. számú melléklet II/2. pont, a 2003/88/EK irányelv 6. cikk b) pont rendelkezéseire alapította. Figyelembe vette, hogy a felperesek hivatásos tűzoltóként készenléti jellegű szolgálati beosztást láttak el, amelyre a Hszt. 134. § (1) bekezdése alapján a heti 40 óránál hosszabb, de 48 órát meg nem haladó szolgálatteljesítési idő kerülhetett megállapításra. A Hszt. 134. § (2) bekezdése alapján rámutatott, hogy a szolgálatteljesítési időnek a jogszabály több heti, legfeljebb 4 vagy 16 havi keretben való meghatározását rögzíti, egyes esetekben 6 havi keret meghatározására is lehetőség van. A 2003/88/EK irányelv 6. cikk b) pontja lehetővé tette a felperesek vonatkozásában az általános heti szolgálatteljesítési idejük heti 48 órában való meghatározását, ezért nem találta helytállónak a felperesek érvelését, mely szerint a heti 40 órát meghaladó szolgálatteljesítési idő már túlszolgálatnak minősülne. Az alperes jogszerű eljárását állapította meg, amikor a heti 48 órát meghaladó szolgálatteljesítési idejüket tekintette kizárólag túlszolgálatnak; nem fogadta el a felperesek érvelését, hogy Magyarországon a teljes munkaidő legfeljebb heti 40 óra lehet, mert az alól mind a magánszférában, mind a közsférában, ahogyan a perbeli esetben is kivételekre van lehetőség. Abból, hogy a túlszolgálat Hszt. 139. § (1) bekezdésében rögzített fogalma a 134. §-ban meghatározott szolgálatteljesítési időn túli szolgálatot minősíti túlszolgálatnak, arra a következtetésre jutott, hogy a felperesek kizárólag a heti 48 órát – általános szolgálatteljesítési idő – meghaladó szolgálat esetén jogosultak túlszolgálat megállapítására és ellentételezésére.

[9] A készenléti jellegű szolgálati beosztás fogalmával összefüggésben rögzítette, hogy az akkor állapítható meg, hogy ha a szolgálati feladatok jellege miatt a szolgálatteljesítési idő alatt megvalósulhatnak olyan időtartamok, amikor a hivatásos állomány tagja munkavégzés nélkül vagy lényegesen alacsonyabb igénybevétellel járó munkavégzéssel áll a munkáltató rendelkezésére, ellentétben az úgynevezett hivatali munkarendben szolgálatot teljesítő dolgozókkal. Ez szolgálja annak jogpolitikai indokát, hogy a havi illetmény magasabb heti szolgálatteljesítési időért jár, például a készenléti jellegű szolgálati beosztást betöltő hivatásos állományúak esetén. Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a felperesek heti 48 órát meg nem haladó szolgálatteljesítési idejük rendes szolgálateljesítési időnek minősül, amelyért havonta az illetményükre váltak jogosulttá; a havi illetményt az alperes 208 órás havi osztószámmal számított távolléti díj alapulvételével helyesen határozta meg a Hszt. 154. § (4) bekezdés b) pont alapján ($40/48=0,83333$, $174/0,83333=208$).

[10] Az előzetes döntéshozatali eljárásra vonatkozó felperesi indítványt a törvényszék elutasította, ítéletében annak sürgősségét hangsúlyozta; kifejtette, hogy a felperesek kérdésfeltevésének kiindulópontját hibásnak találta, mert tévesen állították, hogy nem kaptak

díjazást a heti 40-48 óra közötti szolgálatteljesítési idejükre; hasonlóan tévesnek ítélete, hogy Magyarországon a teljes munkaidő legfeljebb 40 óra lehet, ezért az arra vonatkozó érvelésüket is, hogy a 40 óra feletti munkavégzés túlszolgálatnak minősül. A felperesek által indítványozott további kérdés (40 órás bejelentés), a marasztalási per eldöntése szempontjából nem bírt relevanciával. Az alperes, mint pernyertes fél elsőfokú eljárásban felmerült perköltségének megfizetésére kötelezte a felpereseket a Kp. 35. §, Pp. 80-83. § és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024 (XII.09.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. § (1) bekezdése alapján.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[11] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperesek terjesztettek elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és az alperesnek a keresetük szerinti marasztalását kérték, másodlagosan az elsőfokú ítélet perköltségre vonatkozó része megváltoztatását és a perköltség mellőzését, illetve mérséklését kérték. Jogszabálysértésként az elsődleges fellebbezési petitumhoz kapcsolódóan a Kp. 2. § (1) bekezdését, 9. § (1) bekezdését, 109. § (2) bekezdését, az Alaptörvény XVII. cikkének (3)-(4) bekezdését, a Hszt. 134. § (1) bekezdését, 139. § (1) bekezdését, 140. § (1) és (3) bekezdését, 154. § (1) és (4) bekezdését, 350. § (4) bekezdését jelölték meg. Jogi érvelésük szerint az elsőfokú bíróság a Hszt. fenti rendelkezései és a 2003/88/EK. irányelv 6. cikk b) pontja alapján helytelenül következtetett arra, hogy kizárólag a felperesek által teljesített szolgálat heti 48 órát meghaladó része tekinthető túlszolgálatnak, mivel a Hszt. 134. § (1) bekezdése egyértelműen heti 40 órában határozza meg az általános szolgálatteljesítési időt, így ebből nem következik, hogy a 40 órát meghaladó munkavégzést ne kellene túlszolgálatként ellentételezni; az általános heti 40 óra szolgálatteljesítési időtől eltérő tartalmú szolgálatot nem lehet általános szolgálatteljesítésként értékelni, hiszen annak időtartamát a jogszabály pontosan meghatározza, így a 40 és 48 óra közötti szolgálatteljesítést a munkáltatónak túlszolgálatként kell megtéríteni. A Hszt. egyáltalán nem tartalmaz olyan rendelkezést, mely lehetővé tenné a heti 40 óra felett teljesített szolgálat ellentételezés nélkül történő teljesítését. Hivatkoztak arra, hogy hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő a túlórárt is beleértve nem haladhatja meg a 48 órát, ezért a Hszt. 134. §-a értelmében nem lehetséges az általános szolgálatteljesítési időt 40 helyett 48 óra mértékben értelmezni. Elfogadták, hogy készenléti jellegű munkakörben dolgozhatnak munkaidőkeret alkalmazásával heti maximum 48 órát, de a heti 40 órát meghaladó időtartam már nem minősül általános szolgálatteljesítési időnek, hanem arra a Hszt. 139. § alapján túlszolgálatra irányadó előírásokat kell alkalmazni.

[12] Álláspontjuk alátámasztásául a fellebbezésükben is kitértek arra, hogy a munkáltató részéről továbbra is heti 40 órában vannak bejelentve, amely számukra jogsérelmet okoz; úgy teljesítenek hetente átlagosan 48 órában szolgálatot, hogy hivatalosan 40 óra a szolgálatteljesítési idejük, így hetente 20% -al többet dolgoznak. Sérelmezték, hogy távolléti díj összegének kiszámításakor a 174-es osztószám helyett a 208-as osztószám alkalmazása következtében távolléti díjuk összege jelentősen kisebb; a heti 40 órát meghaladó szolgálatteljesítési idő túlszolgálatnak minősül így annak idejét álláspontjuk szerint a távolléti díj összegének számítása során nem lehet figyelembe venni. Az elsőfokú bíróság tehát a szolgálatteljesítési idő vonatkozásában is tévesen ítélte jogszerűnek az alperes által követett

gyakorlatot, következésképpen az elsőfokú ítélet távolléti díjra vonatkozó rendelkezése is ellentétes a Hszt. rendelkezéseivel.

[13] A felperesek érvelése szerint a Hszt. szolgálatteljesítési idővel, túlszolgálattal, valamint távolléti díjjal kapcsolatos rendelkezéseinek a tagállami jogértelmezése és gyakorlata felveti az irányadó közösségi joganyaggal való összeegyeztethetőség kérdését, amely az EUB általi előzetes döntéshozatal útján dönthető el, ezért a keresetükben foglalt kérdések változatlan fenntartásával indítványozták az előzetes döntéshozatali eljárás másodfokú bíróság általi kezdeményezését.

[14] A másodlagos fellebbezési kérelemben a perköltség mellőzése és mérséklése körében arra hivatkoztak egyrészt, hogy az alperes perbeli képviselőjét ellátó jogi képviselő hivatásos szolgálati jogviszonyban áll, tevékenységét a hivatásos szolgálati jogviszony keretein belül végzi, e jogviszonyából eredő kötelezettségeit teljesíti, melynek ellentételezéseként a Hszt. 154-159.§-ok szerinti juttatásban részesül. Álláspontjuk szerint a Hszt. nem teszi lehetővé ezen juttatásokon felüli bevétel szerzését, így az alperes hivatásos szolgálati jogviszonyban álló jogi képviselője perköltséget nem érvényesíthet. Másfelől az elsőfokú perköltség összegét teljességgel eltúlzottnak találták, az elvégzett érdemi jogtanácsosi tevékenységért (egy védírat) megítélt 602.400 forint perköltség nyilvánvaló aránytalanságát hangsúlyozták.

[15] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében elsődlegesen a fellebbezés visszautasítását, másodlagosan az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperesek másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[16] A visszautasítás körében arra hivatkozott, hogy a Pp.114. § (3) bekezdése szerint a jogi képviselőnek a beadványt teljes bizonyító erejű magánokiratba kell foglalnia, amelynek a fellebbezés nem felel meg.

[17] A fellebbezés érdemét érintően kifejtette, hogy a törvényszék teljes egészében feltárta a tényállást, a hivatkozott jogszabályhelyeket helyesen alkalmazva hozta meg ítéletét, ezért helyes indokolással helytálló következtetésre jutott. A felperesek fellebbezésükben szerinte konkrét jogszabálysértést, illetve a Bírósági Határozatok Gyűjteményében (BHGY) megjelent olyan döntést sem jelöltek meg, amelyet sértene az elsőfokú ítélet. Az ügy érdemi, anyagi jogi megítélése vonatkozásában fenntartotta az elsőfokú eljárásban tett nyilatkozatait és azt hangsúlyozta, hogy a felperesek úgy kérnek túlóradíjat, hogy annak nincs jogszabályi alapja. A 2003/88/EK irányelv nem tartalmaz a Hszt.-től eltérő rendelkezéseket, előzetes döntéshozatali eljárás emiatt szükségtelen. Álláspontja szerint a jelen perben a Kúria Mfv.II.10.177/2018/4. számú döntése továbbra is irányadó, a Hszt. 134.§ (1) bekezdése a heti 40 óra szolgálatteljesítési idő, mint főszabály mellett a felperesekre, mint a készenléti jellegű szolgálati beosztásban foglalkoztatottakra speciális szabályként átlagosan legfeljebb heti 48 óra szolgálatteljesítési idő megállapítását engedi, amit az alperes jogszabálysértés nélkül

alkalmazott, ezzel pedig az európai uniós irányelv sem ellentétes. A kifogásolt perköltség kapcsán megjegyezte, hogy az minden esetben a peres felet illeti meg, ezért irreleváns, hogy az alperes jogi képviselője milyen javadalmazásban részesül.

A Fővárosi Ítéltábla döntése és jogi indokai

[18] A felperesek fellebbezése – az alábbiak szerint – nem alapos.

[19] A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú ítéletet Kp. 108. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között bírálta felül. A másodfokú eljárás terjedelme vizsgálatkor a Fővárosi Ítéltábla figyelembe vette, hogy az alperes a tényállás tisztázottsága tekintetében eljárásjogi jogszabálysértést nem állított, alapvetően jogkérdésben az ítélet anyagi jogi álláspontjának felülvizsgálatát kérte. A fellebbezés keretei között eljárva az ítéltábla megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a releváns jogszabályi rendelkezéseket felhívta, azokat megfelelően alkalmazta, ítéletének indokait elégséges mértékben kifejtette, amellyel az ítéltábla is egyetértett, azonban a peradatok alapján a tényállás kiegészítésének indokoltsága miatt azt pontosításokkal rögzítette. A fellebbezésben előadottakra tekintettel az alábbiakat emeli ki.

[20] A fellebbezési kérelem érdemi vizsgálatát megelőzően szükséges rögzíteni, hogy az alperes alaptalanul kifogásolta a fellebbezés elektronikus aláírás nélküli előterjesztését, mert elektronikus előterjesztés esetén a digitális államról és a digitális szolgáltatások nyújtásának egyes szabályairól szóló 2023. évi CIII. törvény (a továbbiakban: Dáptv.) 47. § (1) bekezdés *h)* pontja szerinti űrlapbenyújtás-támogatási szolgáltatás használata esetén, - amely kifejezetten a beadványoknak a digitális szolgáltatást biztosító szervezethez való elektronikus azonosítással egybekötött benyújtását biztosítja - nem szükséges további hitelességi feltételek vizsgálata, az űrlaphoz csatolt beadványok külön hitelesítésére főszabály szerint nincs szükség, illetve ha az űrlap-benyújtás támogatási szolgáltatás keretében a benyújtóhoz köthető hitelesítés kerül a beadványra; az szabályszerűen előterjesztett akkor is, ha a hitelesítésnek ez a módja egyébként nem jelent a Pp. 114. § (3) bekezdésének és 325. § (1) bekezdésének megfelelő teljes bizonyító erejű formában való elkészítést. Mindezek alapján a fellebbezés visszautasításának indokai nem álltak fenn.

[21] Az ítéltábla a fellebbezés érdemét tekintve elsőként arra mutat rá, hogy a hivatásos tűzoltóként, készenléti jellegű szolgálati beosztást ellátó felperesek esetében heti negyvennyolc órát általános munkaidő mértékeként kellett figyelembe venni, esetükben a perbeli jogviszonyban irányadó Hszt. 134.§-a alkalmazandó, másrészt az egy órára eső távolléti díj mértékének 208-as osztószámmal való számítása helyesnek minősül, azaz az alperes sérelmezett jogalkalmazása helytállónak bizonyult, amit az elsőfokú bíróság helyesen állapított meg. Mindezt a másodfokú bíróság az alábbiak szerint az irányadó Európai Unió jognak megfelelő magyar szabályozás alapján rögzítette.

[22] A felperesek által kifogásolt, az uniós jognak meg nem felelő alperesi jogalkalmazás és értelmezés kapcsán a másodfokú bíróság emlékeztet arra, hogy az EUB állandó ítélkezési gyakorlatából [2023. július 24 i Lin ítélet C 107/23 PPU, ECLI: EU:C:2023:606 (Lin ítélet)] következik, hogy az uniós jog elsőbbségének elve megköveteli, hogy amennyiben a nemzeti jogszabályoknak az uniós jog követelményeivel összhangban álló értelmezése nem lehetséges, az uniós jogi rendelkezéseket hatáskörének keretei között alkalmazni hivatott nemzeti bíróság az előtte folyamatban lévő jogvitában köteles biztosítani e jog követelményeinek teljes érvényesülését, szükség esetén – saját hatáskörénél fogva – mellőzve az uniós jog közvetlen hatállyal bíró rendelkezésével ellentétes bármely, akár utólag keletkezett nemzeti szabályozás vagy gyakorlat alkalmazását, anélkül hogy előzetesen kérelmeznie kellene vagy meg kellene várnia e nemzeti szabályozás vagy gyakorlat jogalkotói vagy bármilyen egyéb alkotmányos úton történő megsemmisítését. Az uniós jog elsőbbsége elvének alapján, amennyiben az uniós jog valamely normája és a tagállam nemzeti joga ellentétes, a bíróságok az uniós jogba ütköző hazai jogszabály helyett a közösségi (uniós) normát kötelesek alkalmazni (C-6/64 Costa v. ENEL ügy). Az uniós jog elsőbbségének elve azonban nyilvánvalóan csak akkor alkalmazható, ha az uniós jog felhívható a nemzeti bíróság előtt. Ezt a kérdést érinti a közvetlen hatály elve, melynek lényege, hogy a magánszemélyek az uniós jogra nemzeti bíróságaik előtt közvetlenül hivatkozhatnak, és kérhetik, hogy a nemzeti bíróság döntését az uniós jogra alapozza (Pfeiffer és társai ítélet, C-397/01-C-403/01, 103. pont és Association de médiation sociale ítélet, C-176/12, 31. pont). Az EUB kimondta, hogy az átültetés elmaradása vagy nem megfelelő átültetés esetén akkor lehet hivatkozni egy irányelv szabályaira, ha azok a feltétlenek, kellően egyértelműek és pontosak, valamint a magánszemélyek részére az állammal szemben érvényesíthető jogokat határoznak meg (C-41/74. Van Duyn v. Home Office ügy, C-8/81. Becker ügy, C-106/77. Amministrazione delle Finanze dello Stato v Simmenthal SpA ügy).

[23] A fellebbezésben megjelölt 2003/88/EK irányelv 6. cikk b) pontja alperes általi helytelen értelmezése, valamint annak és a 2019/1152. irányelv magyar jogba való nem megfelelő átültetése kapcsán a Fővárosi Ítéltábla a következőkben áttekintette a felperesek általános munkaidejére vonatkozó releváns jogszabályi környezetet, és a kifogásolt irányelvek kapcsán a magyar jogalkotó implementálási kötelezettsége teljesítését.

[24] A Hszt. 364. § (1) bekezdés 1. és 5. pontja értelmében e törvény a felhatalmazása alapján kiadott rendeletekkel együtt az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek, valamint a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek való megfelelést szolgálja.

[25] A jogalkotó tehát a Hszt. 364.§ (1) bekezdése szerint a 2003/88/EK irányelvet 2015. július 1-jétől - a hatálybalépésétől kezdve -, a 2019/1152. irányelvet pedig 2022. augusztus 1-jétől megfelelően implementálta. Az irányelvek céljukként egyaránt kinyilvánították az Európai Unió munkavállalóinak egészséghez, biztonságához való joga hatékony védelmezését.

Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkében ehhez hasonlóan a tisztességes és igazságos munkafeltételekről rendelkezik. A fenti EU-s normáknak megfelelő szabályozást tartalmaz a Hszt. 134.§ (1) bekezdése, miszerint a szolgálatteljesítési idő heti negyven óra (a továbbiakban: általános heti szolgálatteljesítési idő); a részben vagy egészben készenléti jellegű szolgálati beosztásban (a továbbiakban: készenléti jellegű szolgálati beosztás) ennél hosszabb, de heti negyvennyolc órát meg nem haladó szolgálatteljesítési idő megállapításának lehetőségét is elismeri. E normaszöveg a 2003/88/EK irányelv 6. cikk b) pontjában foglalt követelménynek, hogy hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő a túlórákat is beleértve nem haladhatja meg a 48 órát - maradéktalanul és feltétel nélkül eleget tesz. A 2003/88/EK. irányelv 6. cikk b) pontja szabályozásával összhangban tehát megállapítható, hogy a részben vagy egészben készenléti jellegű munkakörben szolgálatot teljesítők esetében a heti negyvennyolc órás szolgálatteljesítési idő rendes munkaidő, és csak azt ezt meghaladó időt lehetséges túlszolgálatként megállapítani. Ehelyütt rámutat arra is a másodfokú bíróság, hogy más tényállású ügyekben az EUB több döntésében vizsgálta a munkaidő-pihenőidő, rendes-rendkívüli munkaidő fogalmakat és rögzíthető, hogy a EUB által követett ítélkezési gyakorlat alapján a munkáltató szerv által elrendelt készenlét időtartamát az EK irányelv alkalmazása szempontjából munkaidőnek kell tekinteni; a készenlétben töltött idő munkaidőnek minősül még abban az esetben is, ha a munkavállaló köteles a készenléti időt lakóhelyén tölteni, a munkáltatója rendelkezésére állni és képesnek kell lennie a munkahelyére 8 percen belül beérni, e kötelezettségek ugyanis objektíve korlátozzák a munkavállaló azon lehetőségét, hogy személyes és társadalmi szükségleteire fordítsa az idejét. Az EUB gyakorlata szerint (Simap C-303/98., Jaeger C-151/02., Dellasz C-14/04., Matzak C-518/15., Pfeiffer C-397/01., Tyco C-266/14.) ha egy adott időszakban a munkavállaló a munkáltatója rendelkezésére állt vagy munkát végzett, azt munkaidőnek kell tekinteni. Az uniós jogban a munkaidő és a pihenőidő egymást kizáró fogalmak, amelyek között nincs köztes kategória, így a munkáltató részére végzett tevékenység keretében töltött készenléti időt vagy munkaidőnek vagy pihenőidőnek kell tekinteni. A Kúria azt is kimondta, hogy munkaidőnek nem csak a tényleges feladatteljesítési időszak tekintendő, hanem az az időszak is, amelyben a hivatásos állomány tagja előljárója parancsának teljesítésére rendelkezésre áll, azaz szolgálatot teljesít. Ezért nincs jelentősége annak, hogy a szolgálatteljesítési időn felül teljesített készenlét alapján sor került-e tényleges munkavégzésre, mivel a rendelkezésre állással töltött idő is szolgálatnak, adott esetben pedig – a heti szolgálatteljesítési idő túllépése miatt – túlszolgálatnak minősül, amelyért a túlszolgálatra előírt díjazás jár (Kfv.VII.37.016/2021/6. K-KJ-2021-82).

[26] Az EUB a 2003/88/EK. irányelv munkavállalók biztonsága és egészsége hatékony védelmét biztosító célkitűzéseinek megvalósulása szempontjából már korábban is vizsgálta nemzeti szabályozás megfelelőségét, és arra mutatott rá, hogy az irányelv 6.cikk b) pontját, 16.cikk b) pontját és 19.cikk első bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az átlagos heti munkaidő számítása szempontjából meghatározott naptári napokon kezdődő és végződő referencia-időszakokat ír elő, feltéve hogy e szabályozás olyan mechanizmusokat is tartalmaz, amelyek lehetővé teszik annak biztosítását, hogy a heti 48 órás átlagos maximális heti munkaidőt minden olyan hat hónapos időszak során betartják, amely részben két egymást követő rögzített referencia-időszakba is beletartozik (C-254/18.ügy Syndicat des cadres de la sécurité intérieure kontra Premier ministre és társai). A 2003/88/EK irányelv 6. cikke b) pontja szerinti mértéket túllépő munkaidő kompenzálásának kérdését érintette a C-429/09. ügyben 2009. október 30-án benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem [Verwaltungsgericht Halle le Verwaltungsgericht Halle (Németország) kontra Günter Fuß kontra Halle an der Saale város] és a bíróság 2010. november 25-én meghozott ítélete is, ahol a hivatásos tűoltóságok

egységeinél dolgozó köztisztviselőkre vonatkozóan az irányelvet sértő nemzeti szabályozásnak találta a heti negyvennyolc óránál hosszabb munkaidő előírását; és mint ilyen maximális munkaidőt túllépő köztisztviselő szabadidő-kiegyenlítéséhez vagy pénzbeli kártalanításhoz való jogát ismerte el.

[27] Az alperes által precedensként felhívott Kúria Mfv.II.10.177/2018/4. számú (BHGY-K-MJ-2018-391) eseti döntése a perbeli esetre, annak eltérő jogszabályi környezetben tett megállapításai miatt ügyszorosként nem vehetők figyelembe. Ugyanakkor Kúria által vizsgált időszakban a 2003/88/EK irányelvben foglaltak alapján módosított, de már nem hatályos fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (a továbbiakban: régi Hszt.) szabályozása (84. §) az ügyben releváns rendelkezéseiben nem tért el a jelen ügyben irányadó Hszt. 134. § maximális heti szolgálatteljesítési időt rögzítő rendelkezéseitől, valamint az irányelvnek ugyancsak megfelelő belügyminiszter irányítása alá tartozó szervek és az önkormányzati tűzoltóság hivatásos szolgálati viszonyban álló tagjaival kapcsolatos munkáltatói jogkörök szabályozásáról, valamint e szerveknél rendszeresített hivatásos beosztások meghatározásáról szóló 11/1997. (II. 18.) BM rendelet 5. számú mellékletében hasonlóan rendelkezett a 30/2015. BM rendelet 11. mellékletben elhelyezett, a hivatásos katasztrófavédelmi szervnél készenléti jellegű szolgálati beosztásokról szóló hatályos szabályokkal, ezért ugyanazon jogkérdésben – heti 40 óra szolgálatteljesítési idő felett teljesített 48 órát meg nem haladó szolgálat nem minősül túlszolgálatnak és a távolléti díj számítását illetően – megállapítható, hogy a Kúria már állást foglalt. E megállapításokkal a másodfokú bíróság is egyetértett, az elsőfokú bíróság ennek megfelelő jogértelmezése is helytálló és a perbeli esetben rögzíthető, hogy az alperes a 24/48 órás váltásos munkarendben foglalkoztatott állomány, köztük a felepresek szolgálatteljesítési idejét, illetve annak keretét az megfelelően állapította meg, azaz a részben vagy egészben készenléti jellegű beosztásokban a perbeli időben a heti negyvennyolc óránál hosszabb szolgálatot vette csak túlszolgálatként helyesen figyelembe és ellentételezte.

[28] A Hszt. 134.§ (1) bekezdése az általános heti szolgálatteljesítési időt heti 40 órában határozza meg. Ugyanakkor a készenléti jellegű szolgálati beosztásban az alperes a Hszt. 134.§ (1) bekezdés második mondata alapján a perbeli időszakban hatályos irányelv 6. cikk b) pontban foglaltaknak megfelelően a hétnapos időtartamokban negyvennyolc óra szolgálatteljesítési időt jogszerűen minősíthette a felperesek rendes szolgálatteljesítési idejének, amelyért havonta a Hszt. 154.§-a szerinti illetményre váltak jogosulttá. Mindezt a szolgálatteljesítési időn túli túlszolgálat a felperesek esetében heti 40 és 48 óra között nem merült fel. A Hszt. 168. §-a értelmében távolléti díj fejében a hivatásos állomány tagja részére az alapilletmény, valamint a rendszeres illetménypótlékok együttes összegének a távollét idejére számított időarányos átlaga jár. Az ítéltábla egyetértett a törvényszék döntésével, amely szerint az alperes a 48 órás heti szolgálatra eső időarányos távolléti díjjal helyesen állapította meg a munkaidőre járó ellenértéket a 208 órás havi osztószámmal kiszámított egy órára eső távolléti díj alapulvételével, mivel 26 hétre (azaz 6 hónapos időszakra) eső szolgálatteljesítési idő (1248 óra) egy hónapra arányosan teljesített száma 208 órának felel meg (103.K.700.595/2025/11. jkv.5.oldal); a felperesek maguk is távolléti díj alkalmazásával kérték a munkaidőre járó díjazás elszámolását. A felperesek teljes munkaidőre való bejelentése a társadalombiztosítási szervek felé, nem jelenti az alperesi munkáltató szerv

munkaidő elszámolására vonatkozó jogsértő eljárását, így a bejelentések óraszámára az elszámolás jogszerűségére nem volt kihatással.

[29] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a Kp. 2. § (1) bekezdés, 9. § (1) bekezdése rendelkezéseit betartva járt el, ítélete megfelelt a munkaidő felső határának korlátozásához való joggal együtt az Alapvető Jogok Chartájának 31.cikkével egyezően az Alaptörvény XVII. cikk (3)-(4) bekezdése által védett munkavállalók egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételeket, a napi és heti pihenőidő biztosítását végső soron szabályozó szolgálatteljesítési időre és túlszolgálatra irányadó Hszt. 134.§ (1) bekezdés, 139. § (1) bekezdés, 140. § (1) és (3) bekezdés, 154. § (1) és (4) bekezdés, 350.§ (4) bekezdés rendelkezéseinek. Így az elsődleges fellebbezési kérelem nem vezetett eredményre.

[30] Az előzetes döntéshozatalra irányuló eljárás kezdeményezésére az elsőfokú bírósággal egyezően a Fővárosi Ítéltábla sem látott lehetőséget, miután a felperesek által indítványozott kérdések az irányadó és az EU jognak megfelelő magyar szabályozás alapján kétely nélkül eldönthetőek voltak; a magyar jog az irányelvek megfelelő implementálása folytán sem szorult az EUB értelmezésére, a ismertetett döntések alapján azt korábban már elvégezte, amit a jelen ügyben figyelembe vett a másodfokú bíróság, következésképpen az előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezését mellőzte.

[31] A Fővárosi Ítéltábla a másodlagos fellebbezési kérelem kapcsán sem látott lehetőséget az elsőfokú döntés megváltoztatására. A Pp. 81.§ (1) bekezdése alapján a fél perköltsége megtérítését annak felszámításával kérheti. A (2) bekezdés második fordulata szerint a költség az annak összegét szabályozó jogszabályi rendelkezésre utalással is felszámítható. Az alperesi jogi képviselő azzal, hogy a perköltséget a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés rendelkezéseire utalással, a pertárgyérték alapján összesen 602.400 forint összegben kérte megállapítani, felszámítási kötelezettségének eleget tett.

[32] A Pp. 80.§-a alapján a perköltség a felet illeti meg. E fogalmi meghatározás szerint a perköltség a félnek – a perben vagy azt megelőzően – a jog perbeli érvényesítésével okozati összefüggésben és szükségképpen felmerült költséget jelenti, ideértve a bíróság előtt történő megjelenéssel szükségképpen felmerült keresetkiesést is. Amikor tehát a bíróság a perköltség viseléséről rendelkezik, azt a peres félnek és nem a jogi képviselőnek ítéli meg, téves ezért a felperesek azon érvelése, hogy az alperesnek megítélt perköltség a kamarai jogtanácsos bevétele lenne. Az alperes jogi képviselével felmerült és a pertárgyérték alapján jogszerűen felszámított perköltségre pernyertességére figyelemmel jogosulttá vált, így annak mellőzésére nincs lehetőség.

[33] Az elsőfokú perköltség mérséklése körében rögzítendő, hogy az IM rendelet alapján a pertárgyérték alapján [2.§ (3) bekezdés a) pont, 3.§ (1) bekezdés a) pont] meghatározott és az alperes rendelkezésére (kérelem) is figyelemmel megállapított elsőfokú perköltség összesen

602.400 (I. rendű 300.500, II. rendű 301.900) forintban való meghatározása megfelel a jogszabály előírásának. Az IM rendelet 4. § (1) bekezdése alapján az érvényesített joggal összefüggésben nem álló, szükségtelenül vagy aránytalan mértékben felszámított munkadíj összegét a bíróság kérelemre, indokolt esetben – a (2)-(5) bekezdésben meghatározottakra figyelemmel – mérsékelheti. A bíróság döntését részletesen indokolni köteles, tartalmi elemzéssel részletesen alátámasztva, hogy a felszámított munkadíj – figyelemmel a munkadíjban érvényesített általános költségekre, valamint az elvégzett munka mennyiségére és egyedi jellemzőire – mely körülmények alapján nem áll arányban a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel. A (3) bekezdés alapján bíróság a 3. § (1) bekezdés a) pontja alapján megállapítandó munkadíj összegét nem mérsékelheti. Miután az alperesi jogtanácsos az elsőfokú eljárásban a pertárgyérték alapján számította fel a perköltségét, amit az elsőfokú bíróság is azzal egyezően megítélt, így a jogszabály kizáró rendelkezése folytán annak mérséklésére a másodfokú bíróság sem látott lehetőséget.

[34] A Fővárosi Ítéltábla a fentebb kifejtettek alapján a felperesek alaptalan fellebbezésére tekintettel az elsőfokú ítéletet a Kp. 109. § (1) bekezdés alkalmazásával helybenhagyta.

[35] A pervesztes felperesek a Kp. 99. § (3) bekezdés és 35. § (1) bekezdés alapján alkalmazandó Pp. 83. § (1) bekezdés és 102. § (1) bekezdés, valamint az IM rendelet a 2.§ (3) bekezdés a-b) pontjai, 3. § (1) bekezdés a) pontja, és (4) bekezdése alapján kötelesek az alperes felszámítással érvényesített, a fellebbezéssel érintett pertárgyértékre figyelemmel helyesen felszámított munkadíj (252.000 forint) és a jogi képviselési munkával felmerült készkiadás (40.000 forint), mint másodfokú perköltség egyetemleges megfizetésére.

[36] A munkavállalói költségkedvezményre jogosult pervesztes felperesek helyett az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdésében és 46. § (1) bekezdésében meghatározott mértékű (1.073.152 forint) illetéket a tárgyi költségfeljegyzési jogos perben a Kp. 99. § (3) bekezdés és 35. § (1) bekezdés folytán alkalmazandó Pp. 102. § (1) bekezdés c) pontja alapján az állam viseli.

[37] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Kp. 99. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés zárja ki.

Záró rész

Budapest, 2026. április 22.

dr. Drávecz Margit Gyöngyvér s.k.
a tanács elnöke

dr. Stumpf-Rádai Ágota s.k.
előadó bíró

dr. Tóth László s.k.
bíró

