



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.131/2025/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság címl által képviselt **Felperes1** (cím2) **felperesnek** a Alperes1 jogi képviselő jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (Cím3) **alperes** ellen elmaradt munkabér iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 8.M.70.831/2024/22. számú ítélete ellen az alperes által 23. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 111.268 (száztizenegyezer-kettőszázhatvannyolc) forint és ÁFA másodfokú perköltséget, valamint 178.028 (százhetvennyolcezer-huszonnyolc) forint meg nem fizetett fellebbezési illetéket az Adó- és Vámhatóság illetékbevételi számlája javára. Az eljárási és fellebbezési illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes mozdonyvezető munkakörben áll az alperes alkalmazásában munkaviszonyban, munkaidő-beosztását egy hónapra előre, mindig az előző hónap 23-áig küldi meg az alperes a kollektív szerződés rendelkezéseinek megfelelően. Abban feltünteti az adott napi szolgálat kezdő és befejező időpontját, azokat a napokat, amikor szabadságon van, valamint a heti pihenőidő kezdetét és végét. Az alperes a felperest havi munkaidőkeretben foglalkoztatja, részére heti pihenőidőt, valamint a kollektív szerződés rendelkezéseinek megfelelően 12 óra lakóhelyi

napi pihenőidőt biztosít oly módon, hogy a napi pihenőidő lakóhelyen történő eltöltése érdekében a munkába menetel és a hazautazás idejére utanként egy-egy óra utazási normaidőt jár.

[2] Azokban az esetekben, amikor a munkavégzést heti pihenőidő követte, az alperes sem a napi pihenőidőt, sem pedig az utazási normaidőt nem biztosította, de biztosította a legalább 48 óra heti pihenőidőt. Amikor az adott héten nem tudta kiadni a 48 óra egybefüggő heti pihenőidőt, ahelyett legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidőt biztosított úgy, hogy a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesítette a felperest.

[3] Amennyiben a felperes a munkavégzést követően szabadságot vett igénybe, akkor sem a szabadságot megelőzően, sem azt követően az alperes nem biztosította részére a napi pihenőidőt és az utazási normaidőt.

[4] Évi 200 óra rendkívüli munkavégzés esetén a kollektív szerződés szerint a munkavállalót az alapbér 150%-a illeti meg.

Kereset és ellenkérelem

[5] A felperes 2021. május 7-én előterjesztett keresetlevelében 2018. április 4-től 2021. március 29-ig elmaradt pihenőnapi bérpótlék jogcímén 3.264.314.- forint és késedelmi kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes a heti pihenőidő vagy a szabadság előtt nem adta ki a napi pihenőidőt.

[6] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Hivatkozásképpen előadta, hogy a napi pihenőidőt csak két, egymást huszonnégy órás időtartamon belül követő munkavégzés között kell kiadnia, szabadság esetén pedig azt a napi pihenőidő helyett adja ki. Sem az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) határozatából, sem a magyar jogszabályokból nem következik, hogy a napi és a heti pihenőidőt, valamint a napi pihenőidőt és a szabadságot egymás után kellene kiadni.

[7] Az eljárás szünetelt, majd az időközben megszületett C-477/2021. számú EUB döntés után az eljárás folytatódott. Ezt követően a Kúria meghozta precedensképes Mfv.II.10.025/2024/6. Mfv.IV.10.044/2024/6. és Mfv.II.10.055/2024/6. számú végzéseit.

[8] A felperes keresetmódosítással élt a Kúria precedensképes határozataira tekintettel. A felperes végső kereseti kérelmében (a 2025. május 20-i tárgyaláson) 2.497.088.-

forint és késedelmi kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest annak figyelembevételével, hogy a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozata szerint a heti pihenőidőt megelőzően be nem osztott napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül. A Kúria iránymutatásainak megfelelően számolta ki a keresetét oly módon, hogy az alperes a tényvezénylésében meghatározta a heti pihenőidőként kijelölt pihenőidő kezdetét, a heti pihenőidő kezdő időpontjától a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban Vtv. szerinti 12 órás időtartamot és a helyi függelék szerinti egy óra utazási normaidőt visszafelé számítva határozta meg azt az időpontot, amelytől kezdődően a szabályszerű munkaidő-beosztás esetén meg kellett volna kezdenie a pihenőidejét. Az így meghatározott időpont és a heti pihenőidő kezdő időpontja közötti időtartam az, amely alatt nem kellett volna munkát végeznie. A felperes ugyanezen számítási módot alkalmazta azon idők tekintetében is, amikor a heti pihenőidő kezdő időpontja előtt szabadság került feltüntetésre. A bérpótlék mértékét a kollektív szerződés 10. számú melléklet 11§-ára hivatkozással 150%-ban határozta meg.

[9] Az alperes a keresetmódosítás elutasítását kérte. Nem tartotta alapos hivatkozásnak, hogy az alperesnek a szabadságok előtt is kötelezettsége lett volna a napi pihenőidő kiadása. Vitatta a felperesi követelést arra hivatkozással is, hogy a heti pihenőidő „megváltásra került”, arra heti pihenőidőben végzett további rendkívüli pótlékigény nem érvényesíthető. Ennek elmaradása kétszeres igényérvényesítést jelentene.

[10] Az alperes hivatkozott arra, hogy a Kúria hatályon kívül helyező végzései nem alkalmazhatók az eljárásra, mert a Kúria elmulasztotta teljes indokolási kötelezettségét, továbbá nem a tagállami jogot értelmezte, hanem tévesen arra a következtetésre jutott, hogy a tagállami jog értelmezését helyette az EUB elvégezte az ítéletében. Nem tartotta elfogadhatónak a Kúria iránymutatását az alkalmazandó jogkövetkezmény tekintetében sem. A jogi érvelése szerint a felperes nem az Mt. 107. §-ában foglaltak alapján kérte a pótlék megállapítását, hanem lényegében a vele kellő időben közölt munkaidő-beosztás szerinti munkaidőben történő munkavégzésre tekintettel tartott igényt pótléokra. A Kúria Mfv.10.185/2014/5. számú végzésében foglaltak szerint a rendes munkaidőben rendkívüli munkavégzés teljesítése kizárt.

Az elsőfokú bíróság határozata

[11] Az elsőfokú bíróság a keresetet részben találta alaposnak, ítéletével kötelezte az alperest 2.225.351.- forint rendkívüli munkavégzés ellenértéke és késedelmi kamatai megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[12] A határozat indokolása szerint az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatából egyértelmű, hogy a napi és a heti pihenőidőnek más a jellege és rendeltetése és egymástól el kell különülniük. Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) C-477/2021. számú döntéséből is az következik, hogy a jogcímek tekintetében nincs jelentősége

annak, hogy ha a tagállam az irányelvben foglaltaktól kedvezőbb mértékű pihenőidőről rendelkezik. Így az EUB konkrétan figyelembe vette a válasz megadása során a heti 42 óras pihenőidőnél kedvezőbb mértéket és megerősítette, hogy a munkavállaló számára a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamán felül is ki kell adni a napi pihenőidőt, függetlenül attól, hogy az mértékben jelentősen nagyobb annál, mint amely a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK Európai Parlamenti és Tanácsi irányelvben (a továbbiakban: Irányelv) megjelölésre került. Ebből az következik, hogy a heti pihenőidőt megelőzően a munkavállalónak részesülnie kell a napi pihenőidőben, amelyet pedig még megelőz a napi munkavégzés utáni hazautazással járó utazási idő. A napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha ezt nem követi munkavégzés. Nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás az irányelvben meghatározott 35 órás időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít.

[13] Ezen túl mind az EUB C-477/2021. számú döntéséből, mind az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. § (2) bekezdéséből és az Irányelvből is következik, hogy a munkavállalónak nemcsak a napi és heti pihenőidőhöz, de az éves fizetett szabadsághoz is alapvető joga van. A felperest így három pihenést biztosító jog és időtartam illeti meg külön-külön: ezek a napi és heti pihenőidő, valamint az éves fizetett szabadság.

[14] A munkáltatónak a munkaidő-beosztásnál a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 104. § 106. § és 124. §-ban foglalt jogszabályi előírásokat be kell tartania. Ennek megsértése jogszabályba ütköző munkáltatói utasítást eredményez, amely akkor is semmis, ha a semmisségnek sajátos jogkövetkezményei is vannak, így pl. az, hogy az Mt. 54. § szerint az utasítás megtagadható. Ettől azonban a munkáltatói utasítás jogellenes marad abban az esetben is, ha a munkavállaló nem tagadja meg a munkavégzést. Erre az esetre azonban a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú precedensképes határozatában foglaltak az irányadók, a hosszabb időszakon keresztül folytatott jogellenes gyakorlat nem maradhat jogkövetkezmények nélkül: ez a jogkövetkezmény a rendkívüli munkavégzés pótléka. A jogszabályoknak nem megfelelő munkaidő-beosztás esetén szükséges annak megfelelő figyelembe vétele, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben, ez pedig csak azután kezdődhet meg, ha az utazási normaidőben is részesült, vagyis a munkavégzést követően a felperes otthonába megérkezett. Az alperes is elismerte, hogy a heti pihenőidőt megelőzően nem biztosította a napi pihenőidőt a munkavállaló számára, mert a saját jogértelmezése szerint erre nem volt köteles. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a felperes követelésének jogalapját megalapozottnak találta azon idők tekintetében, amely a heti pihenőidő kezdő időpontjától visszafelé számítottan a napi pihenőidő és az utazási normaidő idejére eső munkavégzéssel érintett volt, abban az esetben is, ha a szolgálatot ténylegesen szabadság követte, de a heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidő kiadására nem került sor.

[15] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felperes a perfelvétel során a keresetváltoztatását a jogi érveléssel egyetemben előterjesztette, az mind a szabadságokra eső rendkívüli munkavégzés ellentételezése, mind a heti 42 óra pihenőidő be nem osztása és ott ténylegesen felmerülő munkavégzés tekintetében joghatályosan előterjesztettnek minősül.

[16] Az alperes szerinti „megváltott heti pihenőidő” kapcsán az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az alperes nem a heti pihenőidőket váltotta meg, hanem a heti pihenőidőben elrendelt munkavégzést kompenzálta kizárólag a munkavégzések idejére nézve. Ezt meghaladóan a kijelölt heti pihenőidőnek a rendkívüli munkavégzést meghaladó részében nem történt semmiféle „megváltás”, így az azon időre történő kompenzáció arra az időszakra fogadható el, sem az előtte sem, az utána lévő idők vonatkozásában nincs relevanciája. Emellett azért sem kellett ezen a jogcímen a felperes által felvetettekkel egyetértve bármilyen levonást alkalmazni, mert a felperesi igényérvényesítés ezen időszakokat egyáltalán nem is érintette. A felperes ugyanis elfogadta azt a tényt, hogy az elrendelt munkavégzés kompenzálásra került, de a kereseti kérelmének nem ez volt a tárgya, így az alperesi hivatkozás irreleváns volt. Egyedül a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzés ellentételezése volt figyelembe vehető, a felperes azonban ennek megfelelően módosította a táblázatát. Az Mt. 143. § (4) bekezdése alapján nem vezethető le, hogy az egyébként kijelölt beosztott heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés a heti pihenőidőt átalakítaná, megváltoztatná. Az alperes ezt a munkavégzést figyelembe vette rendkívüli munkavégzésként, ebből az következik, hogy figyelemmel kellett lenni az elrendelés során arra a körülményre, hogy az elrendelés idejére már heti pihenőidőt osztott be a felperes javára. Ellenkező esetben, azaz ha nincs beosztott pihenőidő, az alperesnek rendes munkavégzésként kellett volna nyilvántartani a munkavégzést. A rendkívüliség alapja a heti pihenőidőben történő elrendelés. A felperes 2018. április 10-től 2018. december 27-ig 708.180,25.- forint követelést érvényesített, de a felek erre irányuló egybehangzó nyilatkozata a bíróság álláspontja szerint is a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzés ellentételezéseként megfizetett összeg ebből a követelésből levonandó.

[17] A 2021. év tekintetében a bíróság a pótlék mértéke tekintetében a felperesi számítási módot korrigálta.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[18] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára.

[19] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, 28. cikkét, az Mt. 104.§-át, 106.§-át, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279.§ (1) bekezdését.

[20] A magyar munkajogban évtizedekre visszanyúló és töretlenül érvényesülő történelmi hagyománya van annak, hogy a jogalkotó a napi pihenőidőt két munkanap, illetve

két munkavégzés között rendeli biztosítani, mely a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv, és a helyébe lépő Irányelv implementálását követően is változatlan maradt mind a mai napig. A napi pihenőidő fogalmát, szabályozásának lényegét, biztosításának feltételét egyértelműsítette az Mt. 2023. január 1. napjától hatályos módosítása, mely szerint „nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el”. Ezen módosítás nem eredményezett érdemi változást, viszont a jogalkotó a tételes norma szintjén is megerősítette a két évtizedes joggyakorlat helyességét.

[21] A magyar szabályozás a jogharmonizációs követelményeknek való megfelelés érdekében implementálta a 93/104/EK irányelvet és az 5. cikk vonatkozásában, az ott megjelölt 11+24 órás mérték figyelembevételével 35 órás minimális heti pihenőidő mértékre tett a jogalkotó javaslatot, mely utóbb a szakszervezetekkel való érdekegyeztetést követően lett átlagosan 48 órás mértékű, azzal, hogy heti szinten minimálisan a 40 óra biztosítandó. A napi pihenőidő magyar fogalmából következően annak kiadása a heti pihenőidőt megelőzően nem értelmezendő, így a magyar szabályozás során a heti pihenőidő mértéke tekintetében a jogalkotói akarat figyelemmel volt az irányelvek 35 órás minimum értékére, de a teljes, hét naponkénti pihenőidőt egy egységes, a magyar munkajogi hagyományokhoz és a rendszerhez igazodó tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta és nem bontotta meg azt nevesítetten az EU-s irányelvek szerinti két különálló jogcímre.

[22] A Kúria jogi álláspontja ellentétes mind a tételes jogi rendelkezésekkel, mind a jogintézménynek az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában rögzített rendeltetésével és valamennyi jogértelmezési elvvel. A Kúria ebben a körben nem a tagállami jogot értelmezte, hanem tévesen arra a következtetésre jutott, hogy a tagállami jog értelmezését helyette az EUB ítéletében elvégezte. A Kúria végzésében a tagállami jog önálló értelmezése egyáltalán nem volt fellelhető. A Kúria ezen döntése az Európai Unió és a tagállam döntési hatásköreinek teljes félreértelmezésén alapszik, sérti a tagállam jogbiztonságát, nemzeti szuverenitását, végső soron a törvényes bíróhoz való jog sérelmét valósítja meg. „A levegőben lóg” a hatályon kívül helyező végzés azon megállapítása, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt (11 óra) vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosított. A Kúria ezzel úgy foglalt állást, hogy a magyar jogalkotó a munkavállalók számára naptári hetenként legalább egy egybefüggő, 59 órás pihenőidőt kívánt biztosítani, amely pihenő a Vtv. hatálya alá eső utazó vasúti munkavállalók esetében naptári hetenként 60 óra + utazási idő, vagyis a felperes esetében 61 óra naptári hetenként. Ezzel azonban a Kúria jogot alkotott, ráadásul olyan jogot, amely az Alaptörvénnyel ellentétes, mivel a józan észnek és a közjónak megfelelő erkölcsös és gazdaságos céllal nem összeegyeztethető.

[23] A Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. és Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzésében több ízben idézett, korábbi Mfv.X.10.257/2019/7. számú döntésében még kifejezetten úgy foglalt állást, hogy míg a heti pihenőnap kezdetének és végének időpontja a munkanap kezdetének és végének időpontjához kapcsolódik, addig a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart, míg a pihenőnap esetén a beosztás szerinti napi munkaidő befejezése és a következő munkanap

kezdeté közötti időtartamot nem kell számításba venni a heti pihenőidő kiadásakor. Ezen kúriai határozat BH2020.8.246. számon szerepel a Bírósági Határozatok Gyűjteményében. A Kúria úgy tért el jogkérdésben a Kúriának a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától, hogy végzése indokolása erre sem tér ki, az eltérés indokait sem tartalmazza.

[24] Az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján ellentétes a tisztességes eljáráshoz való jogból eredő indokolási kötelezettséggel, ha a bírósági ítélet indokolásából, a bíróság által alkalmazott jogszabályokból a jogértelmezés általános szabályainak megtartása mellett nem következik az indítványozó hátrányára megszületett bírói döntés (3007/2016. (I.25) AB határozat [29]). A Kúriának az az értelmezése azonban, amely szerint a jogalkotó a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít, a magyar tételes jogi rendelkezésekből, alkotmányos értelmezési elvekből nem vezethető le, sőt, kifejezetten ezekkel ellentétes értelmezésre vezet. Az EUB döntésére pedig – a fent kifejtettek értelmében, figyelemmel arra, hogy az EUB a tagállami jog értelmezésére nem jogosult – nem alapozható ilyen álláspont. Ugyanezt tartalmazza a HVG Orac kommentárja is.

[25] Azzal, hogy a napi pihenőidő – a rendeltetésével összhangban – kifejezetten a két egymást követő munkanapi munkavégzés közötti pihenőidőként került meghatározásra, a jogalkotó kinyilvánította azon szabályozási célját és szándékát, hogy a napi pihenőidőre való jogosultságnak két feltétele van: egyrészt a napi munkavégzési kötelezettség teljesítése, másrészt a következő munkanapra vonatkozó munkavégzési kötelezettség fennállása. Amennyiben ezen két törvényi feltétel közül valamelyik hiányzik, nem áll fenn a munkavállalói jogosultsága a napi pihenőidőre.

[26] A hazai bíróságoknak valóban követniük kell az EUB ítéletét, azonban az kizárólag az uniós jog értelmezése körében köti a magyar bíróságokat. Mind a nemzetközi joggal, mind a magyar joggal ellentétes az a kúriai álláspont, mely szerint „ezt követően semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít”. Az EUB ítéletét az uniós jog értelmezése körében kell irányadónak tekinteni: a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. A magyar jog vonatkozásában azonban már ezen automatizmus nem követhető. A magyar jog értelmezésére a magyar általános és alkotmányos értelmezési elvek az irányadók még akkor is, ha a magyar jogszabály értelmezésének célja annak vizsgálata, hogy az megfeleltethető-e az uniós jognak. A magyar munkajogi szabályozás biztosítja a munkavállalóknak az Irányelvben rögzített napi és heti pihenőidőhöz való jogát, továbbá a minimális védelmi szintnél kedvezőbb szabályokat ír elő, azonban az irányelvtől eltérő napi és heti pihenőidő fogalmakat használ. A magyar heti pihenőidő fogalma oly módon került kialakításra, hogy annak tartalmában és mértékében már figyelembe vételre került az uniós 11 órás napi és az uniós 24 órás minimális heti pihenőidő. Így megállapítható, hogy a magyar pihenőidő kielégíti, sőt, meghaladja az Irányelv által hétnaponta, a heti pihenőidőre és a napi pihenőidőre elvártan előírt biztosítandó minimális védelmi szintet. Az Irányelv 5. cikkében rögzítettek szerint a bővebb 48 órás időtartam már tartalmazza a 11 órás uniós napi pihenőidő mértékét is.

[27] Az Európai Unió Bírósága a jogkérdésben szereplő uniós jogi norma értelmezésére jogosult három hatásköri korlát mellett: a bíróság az uniós jogot nem alkalmazhatja az ügy tényeire, nem vizsgálhatja a belső jog és az uniós jog összeegyeztethetőségét, nem értelmezheti a tagállam belső jogát. Az EUB kimondhatja, hogy az Irányelvben használt kifejezéseket önálló uniós jogi fogalomnak kell tekinteni és az Unió területén egységesen kell értelmezni, függetlenül a tagállamokban alkalmazott minősítéstől, ugyanakkor, ha nyilvánvaló, hogy a nemzeti szabályozás szerinti heti pihenőidő fogalma nem azonos az Irányelv szerinti, az Európai Unió Bírósága által értelmezett fogalommal, úgy az ilyen értelmezés – figyelemmel arra, hogy az értelmezés kiindulópontjaként szolgáló két fogalom nem azonos – a tagállami bíróság számára nem lehet irányadó. Az EUB értelmezésére irányadó hatásköri korlát érvényesülését mutatja, hogy az előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményező bíróság ugyan a harmadik kérdésben mind a napi, mind a heti pihenőidő vonatkozásában annak magyar jogintézményeit azonosította az Irányelv jogintézményeivel és a magyar szabályok alapulvételével kérdezett rá az uniós szabályok értelmezésére, azonban az EUB – a hatásköri korlátokra tekintettel – átfogalmazta a kérdést és válaszában helyesen, kizárólag az uniós jogértelmezésekre adott értelmezést. A Kúria végzése indokolásában rejlő kirívó jogértelmezési hiba az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglalt szabály felülírása, a napi pihenőidő magyar fogalmának megváltoztatása már nem jogértelmezési, hanem contra legem jogalkalmazási tevékenységet jelent.

[28] Az Alkotmánybíróság – az uniós jog értelmezési elveivel teljes összhangban – tiltja a contra legem jogértelmezést és jogalkalmazást. Az alperes álláspontja szerint a magyar jogszabályokból csak az értelmezés vonható le, hogy nem kell napi pihenőidőt biztosítani a munkavállaló számára, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el. Az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatából sem következik több vagy más, mint hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő, sőt az AB határozat is megerősíti, hogy a napi és a heti pihenőidő tekintetében a jogosultság feltételei és annak mértéke tekintetében az Mt., illetve a valamely munkavállalói csoportra vonatkozó speciális előírások együttes tartalma az irányadó.

[29] Az ügy érdeme szempontjából alapvető jelentőségű kérdés, hogy az irányelvek implementációja során a jogalkotó a magyar heti pihenőidő szabályozásakor az Irányelv 5. cikk egészének kívánt-e megfelelni, azaz a 35 órás minimum követelményhez képest biztosított átlagosan 48 órás nemzeti heti pihenőidőt, vagy az Irányelv 5. cikk egy részének, azaz a hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidőhöz képest biztosított átlagosan 48 órás nemzeti heti pihenőidőt. Az EUB C-283/81. számú ítéletének 19. pontja úgy fogalmaz, hogy „továbbá meg kell jegyezni, hogy a nyelvi változatok pontos egyezésének esetén is a közösségi jog sajátos terminológiát használ, ezen felül hangsúlyozni kell, hogy a jogi fogalmak tartalma nem szükségszerűen azonos a közösségi jogban és a különböző nemzeti jogokban”.

[30] Az EUB C-477/21. számú ügyben hozott határozatának 49. pontjában szereplő állítást, mely szerint a heti pihenőidő 24 órát meghaladó biztosítása nem mentesíti a munkáltatót a napi pihenőidő kiadásának kötelezettsége alól, önmagában az alperes sem vitatja. Az eljáró bíróságok feladata lett volna, hogy az Irányelv céljait szem előtt tartva, figyelemmel az elmúlt évtizedek napi és heti pihenőidővel kapcsolatos gyakorlatára, az uniós fogalmak magyar nyelvi megfelelőinek pontos tartalma feltárásával értelmezze a magyar jog alapján a jogvitára irányadó magyar jogszabályokat. A Kúria és az elsőfokú bíróság ezzel szemben rögzítette, hogy az ügyben eljáró magyar bíróságoknak követniük kell az EUB ítéletét, mely semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít. A Kúria és ezzel az elsőfokú bíróság kizárta a nemzeti jog uniós alkotmányos és általános jogértelmezési elveinek alkalmazását. Amennyiben a bíróság azt észleli, hogy az EUB döntése túlterjeszkedik az EUB hatáskörén, mert az a tagállami jog értelmezésére vonatkozik, úgy a Kúriának az EUB ezen jogértelmezését figyelmen kívül kell hagynia. A magyar jog értelmezése a magyar bíróságok kizárólagos joga és kötelezettsége. Ez a nemzeti jog által elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával történhet, korlátja pedig a nemzeti jog contra legem értelmezése. Az értelmezés során figyelemmel kellett volna lenni Magyarország Alaptörvényének 28. cikkére, az Mt. preambuluma, illetve részletes indoklására. Ezek ugyan nem adnak támpontot a magyar napi és heti pihenőidő értelmezése körében, az Mt. általános indoklásából azonban kitűnik, hogy a jogalkotó az Mt. megalkotásakor figyelemmel volt az európai munkajogi normákra, azokat implementálta jogszabályba, de törekedett arra, hogy a kialakult joggyakorlatot megtartsa az uniós szabályok által nyújtott lehetőségek keretein belül, és olyan rugalmas foglalkoztatási rendszert tartott fenn, illetve alakított ki, mely kielégíti a hazai munkaerőpiac igényeit.

[31] Utalt az értelmezési alapelvet meghatározó Mt. 5. § (1) bekezdésére, mellyel kapcsolatban az Mt. kommentárja hangsúlyozza, hogy a rendszertani értelmezés az elsődleges alapelv. A munkajogi szabályokat tehát nem önmagukban, hanem az irányadó jogrendszer egészéhez viszonyítva kell értelmezni, mindenekelőtt a törvény rendelkezéseit Magyarország jogrendjével és az Európai Unió jogrendjével is összhangban kell értelmezni. Alkalmazandó továbbá a nyelvtani értelmezés, mely alapján megállapítható, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdés szerinti „következő napi munkakezdés” alatt a következő naptári napon vagy a következő megszakítás nélküli 24 órás egység által meghatározott munkanapon történő munkavégzést kell érteni. Ezen értelmezést erősíti a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat is, mely szerint a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja. Az AB döntése egyfelől alapvetően alapjogi megfontolásokon nyugszik, amikor megállapítja, hogy az következik az Alaptörvényből, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Az Alkotmánybíróság azonban határozataiban azt is hangsúlyozta, hogy a jogosultság feltételei és annak pontos mértéke nem az Alaptörvényből következik, az tehát, hogy melyek a napi és a heti pihenőidőre való jogosultság feltételei, minimális mértéke, biztosításuk (beosztásuk) szabályai nem alapjogi kérdések, azt a hatályos foglalkoztatási szabályok tartalmazzák.

[32] Az AB döntése alapjául szolgáló ügyeleti díj megfizetése iránti alapügyben alapvetően egy speciális ágazati szabály került alkalmazásra. Egészségügyi ügyelet esetén a pihenőidőt közvetlenül az egészségügyi ügyelet befejezését követően kell kiadni, figyelemmel az Eütev. tv. 12/G. § (1) bekezdésére. Az Eütev. tv. a következő munkavégzés körében is eltérő szabályokat alkalmaz: nem a következő munkanapot, hanem a következő

munkarend szerint megkezdett egészségügyi tevékenységet rögzíti feltételként. Ezt a következtetést azonban, amely szerint ” annak megállapításai azonban az Alaptörvény XVII. cikke és az Mt. 104. § és 106. § viszonyával is irányadók”, mely a Kúria végzésében szerepel, csak megszorítással lehet elfogadni. Sem az alapügy ítéletei, sem az AB határozat sem tartalmazott olyan rendelkezést, hogy a heti pihenőidőt és a napi pihenőidőt egymást közvetlenül követően kell kiadni, vagy azt, hogy a heti pihenőidőt megelőzően a napi pihenőidőt is kellene a munkáltatónak biztosítania.

[33] A nyelvtani értelmezést erősíti a napi pihenőidő céljával és rendeltetésével összefüggő értelmezés is, továbbá a napi és heti pihenőidő szabályozásának történeti értelmezése is. A jogalkotó pedig az Mt. 104. § új, (5) bekezdésének beiktatásakor a tételes jogszabályi rendelkezés szintjén is nyilvánvalóvá tette, hogy a napi pihenőidő rendeltetése nyilvánvalóan az, hogy a munkavállaló számára két egymást követő munkanapon történő munkavégzés között megfelelő idő álljon rendelkezésre a regenerálódás, pihenés érdekében (T/1845. számú törvényjavaslat indokolása).

[34] A hét évtizede töretlen gyakorlatot mindezidáig a bírói jogértelmezés is osztotta, a Kúria Mfv.X.10257/2019/7. számú ítéletében kifejti, hogy „a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart”. A Kúria ezen ítéletéből fakadóan tehát nem kell a heti pihenőidő előtt napi pihenőidőt biztosítani, mivel a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésekor nyomban megkezdődik és nem a napi pihenőidő után kezdődik. Ezen kúriai határozat BH2020.8.246. számon közzétételre került a BHGY-ben, az elsőfokú bíróság ítéletében eltért a közzétett határozattól, azonban ennek indokát nem adta. A Kúriának és az elsőfokú bíróságnak az az értelmezése, mely szerint a jogalkotó az irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít, a magyar tételes jogi rendelkezésekből, alkotmányos értelmezési elvekből nem vezethető le, sőt, kifejezetten ezekkel ellentétes értelmezésre vezet. Az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata szerint a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, így a döntés az Alkotmánybíróság által a jogintézmény rendeltetése és a jogszabály célja tárgyában tett megállapítással ellentétes eredményre vezet. Idézett a kommentárokból is a napi pihenőidő funkcióját tekintve, mely nem más, mint hogy a dolgozó fel tudjon töltődni és fel tudjon készülni a következő munkanapra.

[35] Hangsúlyozta, hogy a munkavállaló minden munkavégzés után részesül olyan rendeltetésű és mértékű pihenőidőben, amit az uniós jog napi pihenőidő jogcímén előír: két munkavégzés között a magyar napi pihenőidő jogcímén, míg az uniós heti pihenőidő estén a magyar heti pihenőidő keretein belül. A magyar munkajogi szabály rendszere a kétfajta pihenőidő egyidejű kiadását is kizárja: a szabályozásból fakadóan vagy napi vagy heti pihenőidő kerül kiadásra.

[36] Az alperes a peres eljárásokban részletesen indokolta, hogy valamennyi lehetséges jogértelmezési alapelv mentén kizárólag az első álláspont támasztható alá, míg a

Kúria úgy helyezkedett a második álláspontra, hogy annak indokát egyáltalán nem fejtette ki, az alperesi érvek cáfolatát nem adta.

[37] A 2025. évi LV. törvény a közlekedési ágazat egyes kérdéseinek rendezéséről, valamint egyes közlekedési tárgyú törvények módosításáról módosította egyebek között a Vtv-t is. A módosító jogszabály preambuluma és indokolása egyértelműen rögzíti a jogalkotói akaratot, egyértelműen állást foglalt abban, hogy az uniós és a magyar pihenőidő fogalmak a módosítást megelőzően nem voltak azonosak, illetve, hogy az Irányelv szerinti 35 órás hétnaponkénti pihenőidőt ültette át úgy hogy egy egységes tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta és nem bontotta meg azt az Irányelv 5. cikk egy mondata szerinti két különálló jogcímre.

[38] A Kúria az EUB ítéletét kvázi omnipotens jogforrási erővel ruházta fel, mely felülírja a tételes magyar jogot, módosítja a pihenőidők fogalmát és rendszerét, átírja a magyar jogalkotó akaratát és végsősoron arra az álláspontra helyezkedett, hogy a tagállami bíróságok helyett az EUB érdemben eldönti a hazai bíróságok előtt folyamatban lévő pereket, de ez sem a nemzetközi, sem az uniós, sem a magyar jogból nem vezethető le. Az alperes a peres eljárás során indítványt tett arra, hogy az elsőfokú bíróság jogkérdésben térjen el a Kúriának a bírósági határozatok gyűjteményében közzétett határozatától, az elsőfokú ítélet azonban a Pp. 346. § (5) bekezdésével ellentétesen nem tartalmazza azokat az okokat, amelyek miatt az alperes erre irányuló indítványát elutasította. Ezúton az alperes indítványozta az ítéltáblát is, hogy jogkérdésben térjen el a Kúriának a BHGY-ben közzétett határozatától.

[39] A Fővárosi Törvényszék az ítéletben rögzítette, hogy a jogalkotó a heti pihenőidő mértéke vonatkozásában az irányelvben meghatározott 35 órás (11 óra és uniós napi pihenőidő + 24 órás Uniós heti pihenőidő) időtartam helyett írta elő a nemzeti szabályozásban a hetenként legalább 40 óra, a munkaidőkeret átlagában 48 óra heti pihenőidőt. Mindez azt is jelenti, hogy a Fővárosi Törvényszék egyetért azon alperesi okfejtéssel, hogy az irányelvek implementációja során a jogalkotó a magyar heti pihenőidő szabályozásakor az Irányelv 5. cikk egészének kívánt megfelelni. Az elsőfokú bíróság azonban ítéletében adós maradt annak indokolásával, hogy pontosan mi indokolja a napi pihenőidő kétszeres – uniós és nemzeti jogszabályok alapján történő – kiadásának kötelezettségét. Ítéletében lényegében azt rögzítette, hogy a munkáltató köteles kiadni a magyar napi pihenőidőt 11 óra mértékben, a magyar heti pihenőidőt 40 óra mértékben, átlagosan 48 óra mértékben, ami magában foglalja az uniós napi pihenőidőt 11 óra mértékben és az uniós heti pihenőidőt 24 óra mértékben.

[40] A felperes keresetét a Kúria végzéseit követően annyiban is megváltoztatta, hogy igényt érvényesít olyan munkavégzések esetében, amikor a beosztása szerinti rendes munkaidőben szabadságot megelőzően végzett munkát. Korábban a felperes a szabadságot megelőző munkavégzések tekintetében pótlék igénnyel nem élt, keresete a szabadságot megelőző munkavégzéseket érintően nem volt. Az elsőfokú bíróság a felperes jogalapját megalapozottnak találta azokban az esetekben, amikor a szolgáltatást ténylegesen szabadság

követte, de a heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidő kiadására nem került sor. E körben az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte a felperes követelését. A felperes tényállítása lényegében az, hogy a heti pihenőidő és a szabadság előtt is köteles az alperes biztosítani a napi pihenőidőt. A felperes így olyan időszakok vonatkozásában is előterjeszthet kereseti követelést, amikor a szabadság heti pihenőidőhöz egyáltalán nem kapcsolódott, nem csak akkor, amikor a szabadságot közvetlenül heti pihenőidő követte vagy előzte meg.

[41] Az elsőfokú bíróság továbbá rögzítette, hogy a felperes keresetváltoztatása a szabadságokra eső rendkívüli munkavégzés ellentételezése tekintetében joghatályosan előterjesztettnek minősül. Az alperes hangsúlyozta, hogy a felperes szabadságokra eső rendkívüli munkavégzés ellentételezése jogcímén igényt nem terjesztett elő sem keresetében, sem a peres eljárás során előterjesztett keresetváltoztatásaiban, az elsőfokú bíróság ezen megállapításával túlterjeszkedett a kereseti követelésen. Az alperes több ízben hivatkozott arra is, hogy a felperes szabadság előtt kiadandó napi pihenőidővel kapcsolatos igénye elévült. Az elsőfokú bíróság ítélete azonban egyáltalán nem tér ki arra, hogy a felperes igénye miért nem évült el, és mi annak az oka, hogy a felperes 2024. november 18-án előterjesztett keresetváltoztatásában újabb jogcímen, 2018. április 9. és 2021. március 30. napja közötti időszakra eső igényt a bíróság előtt érvényesíthet az alperessel szemben. A felperes ugyanis eredeti keresetében csak heti pihenőidővel végzett rendkívüli munkajog alapon terjesztette elő igényét és a számítási metodika szempontjából annyiban vette figyelembe a szabadságot, hogy ha az a heti pihenőidőt valamikor megelőző vagy azt valamikor követő munkavégzések közé esett, akkor 24 órával kiejtette a figyelembe vett munkamentes időtartamból. A kereset megváltoztatását a felperes nem indokolhatja sem az EUB, sem a Kúria döntésével, az uniós napi pihenőidő és az uniós szabadság viszonyát ugyanis az EUB nem vizsgálta, a Kúria hatályon kívül helyező végzéseiben szintén nem tesz említést a szabadságot közvetlenül megelőzően kiadandó napi pihenőidőről, nem véletlenül ez a jogkérdés ugyanis nem képezte sem a jelen per, sem a párhuzamosan folyó eljárások tárgyát. Az Mt. 286. § (1) bekezdése értelmében a munkajogi igény három év alatt évül el. Az Mt. 286. § (4) bekezdése szerint az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:22. § (2) bekezdése szerint az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé válik. Mindezek alapján a felperes által a keresetváltoztatás útján érvényesített ezen igény elévült, az bírói úton már nem érvényesíthető. A felperes nem volt elzárva, hogy ebben a körben már az eredeti kereset benyújtásakor igényt érvényesítsen az alperessel szemben, ismert volt előtte az AB döntés is.

[42] A felperesi kereset jogcíme 2021-ben az Mt. 143. § (4) bekezdése volt, azt állítva, hogy a heti pihenőidő csúsztatva-görgetve a heti pihenőidőt követő munkavégzésre az heti pihenőidőben végzett rendkívüli munkavégzésnek minősül. 2025-ben az igényét az Mt. 143. § (1) és (2) bekezdésére alapította. A felperes 2021-ben kizárólag a heti pihenőidőt megelőzően nem biztosított napi pihenőidők vonatkozásában érvényesített igényt, míg 2024-ben a szabadságokat megelőzően nem biztosított napi pihenőidők vonatkozásában is. Ezen nem változtat, hogy számításaiban – matematikailag – számolt a szabadságok kiejtésével. A kereset elengedhetetlen hármassal együttes feltétele (tényállítási-jogalap/jogcím-érvényesített jog/követelés) egyike sem került megjelölésre 2024. évet megelőzően.

[43] A felperes a peres eljárás során kereseti követelésének jogcímeiként soha nem jelölte meg az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontját, keresetváltogatásában az Mt. 143. § illetve annak (1) és (2) bekezdésére általánosságban hivatkozott. Az elsőfokú bíróság ítélete arra nem tér ki, hogy az alperes ezen kifogásainak miért nem adott helyt. A felperes nem jelölte meg, hogy a keresetét konkrétan az Mt. 143. §-ának mely esetére alapítja, az elsőfokú bíróság e körben a felperes kereseti kérelmén túlterjeszkedett, hiszen az ítéletben már az került rögzítésre, hogy a felperes az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontjára alapította kereseti követelését. Ezzel szemben az alperes álláspontja szerint a felperes határozott kereseti kérelmet nem terjesztett elő, illetve nem állított munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben végzett munkavégzést.

[44] A felperes módosított keresetében az Mt. 143. §-ára figyelemmel és a kollektív szerződés 10. mellékletének 11. §-ára figyelemmel rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék címén terjesztette elő követelését, tehát a felperes a rendes munkaidőben beosztott és így is teljesített munkavégzés egy részét napi pihenőidővé, illetve utazási normaidővé minősítette át, illetve rendes beosztás szerinti munkaidőt rendkívüli munkaidőbe minősítette át. Az Mt. 96. § (1) bekezdése értelmében a munkaidőbeosztás a munkáltató egyoldalú teljesítméghatározása, a munkáltatói autonómia körébe tartozik és munkavállalói kérelemre történő bírói megállapításra a munkaidőbeosztás tényezőit, elemeit nem lehet átminősíteni. A napi pihenőidő biztosítása elmulasztásának azonban van jogkövetkezménye, amely nem a rendkívüli munkavégzés pótlékára vonatkozó fizetési kötelezettség, hanem az, hogy a munkavállaló csak a törvény által megszabott napi pihenőidő elteltével állítható munkába. A felperes azonban sohasem került munkába állításra a korábbi munkavégzést követő 12 (+utazási normaidő) óra leteltét megelőzően.

[45] A napi pihenőidő hiány tekintetében azonban a felperes által hivatkozott jogszabályi, kollektív munkajogi rendelkezések pótlékfizetési kötelezettséget nem írnak elő. Okirattal igazolt tényadat továbbá, hogy a perbeli esetekben a munkavállaló munkát csak a beosztás, tényvezérlés szerinti időben végzett. Az Mt. indokolása értelmében a jogalkotó a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekinti elsődlegesnek, vagyis azt, hogy egy munkavégzést rendes vagy rendkívüli munkavégzésnek kell tekinteni, a viszonyítási pont, az elrendelési oldaláról kell megítélni. Nincs is vita abban, hogy rendkívüli munkavégzést nem csak többletmunka esetében állapítható meg, vagyis amikor a munkavállaló többet dolgozik, mint amit beosztása alapján kellene, hanem abban az esetben is, ha máskor végez munkát, mint amikor a beosztása esik. Jelen esetben azonban ez nem állapítható meg, sem többletmunka, sem beosztástól eltérő időben végzett munka nem merül fel. Ahogyan azt a Kúria végzése is rögzíti, a beosztás és a tények tehát együtt határozzák meg, hogy egy tényleges munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül-e. Jelen esetben azonban a felperes nem ilyen rendkívüli helyzetekre kéri a pótlék megállapítását. Nem állít munkaidő-beosztás törvényi határidőn belüli módosítását, hanem a vele kellő időben közölt munkaidő-beosztás szerinti munkaidőben történő munkavégzésre tekintettel tart igényt a pótlékra, a munkaidő-beosztás általa több évvel később indítványozott ártértelezésére hivatkozással. Nem áll fenn tehát az a váratlanság, amelynek pótlékkal való kompenzálása a rendelkezés fő célja az Mt. 107. § a) pontjával érintett esetekben. A felperes nem tett olyan tény- és jogállítást, amely alapján a részére közölt munkaidő-beosztástól történő eltérésre („átminősítésre”) lehetőség lenne. A napi pihenőidő biztosításának esetleges elmaradása a Kúria álláspontja szerint jogszabálysértő

foglalkoztatás megállapítására adott esetben ugyan alapot, de egyszersmind rendkívüli munkavégzés teljesítését a rendkívüli munkavégzés törvényi feltételei hiányában nem támasztja alá. Ha esetleg az lenne megállapítható, hogy a felperes munkaidőbeosztása nem volt teljes mértékben jogszerű, az kizárólag a munkaidő beosztás jogellenességének megállapítását vonhatná maga után, azonban annak szankcionálására nem a rendkívüli munkaidő pótléka szolgál. Még ha a munkaidő-beosztás esetlegesen jogellenes is, az nem jelenti azt, hogy a felperes ne a munkaidő-beosztása szerint végzett volna munkát. Ezt az elvet mondta ki a Kúria pl. az Mfv.II.10.185/2014/6. számú ítéletében is. E szerint „a rendes munkaidőben rendkívüli munkavégzés teljesítése kizárt, az ellenkező értelmezés ugyanis ugyanazon munkaidő kétszeres számítását eredményezné”. A felperes ezzel szemben éppen olyan időszakok vonatkozásában állapít meg rendkívüli munkavégzést, és ennek ellenértékeként kötelezné az alperest pótlék megfizetésére, amelyek vonatkozásában a felperes rendes beosztás szerinti munkaidőben végzett munkát.

[46] Az Mfv.X.110.257/2019/7. számú határozatból nem csupán az fakad, hogy nem kell a heti pihenőidő előtt napi pihenőidőt biztosítani, hanem az is, hogy a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésekor nyomban megkezdődik és egészen a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. Ezzel szemben amennyiben a munkáltató nem heti pihenőidőt, hanem heti pihenőnapot osztott be, úgy annak időpontja a munkanap kezdetének és végének időpontjához kapcsolódik. A Kúria tehát egy időtartam heti pihenőidőkénti minősítéséhez annak egybefüggőségét és minimális 40 órás időtartamát szabja feltételül, ekként való kijelölését nem.

[47] A BH2022.6.161. számú ítéletében a Kúria megállapította, hogy az a 40 órát el nem érő időszak, amelyre nem osztották be a munkavállalót munkavégzésre, nem tekinthető heti pihenőidőnek, mivel nem alkalmas a heti regenerálódásához szükséges időtartam funkcióját betölteni. Heti pihenőidőnek csupán a heti 40 órát elérő vagy ezt meghaladó időtartam minősül. A Kúria ítéletei szerint tehát heti pihenőidőnek tekintendő minden olyan időtartam, amely a 40 órát eléri és amelyre nem osztották be a munkavállalót munkavégzésre. Ez alátámasztja azt az alperesi hivatkozást is, hogy a számítások során nem csupán a kijelölt heti pihenőidő, illetőleg annak kezdete vehető figyelembe, hanem az ahhoz tartozó munkavégzéssel, távolléttel, vagy bármely más jogcímmel meg nem szakított teljes munkamentes időszak a két munkavégzés (távollét) között. Az ítélet ezzel kapcsolatosan semmilyen ellenérvet nem tartalmaz, nem állapítható meg, hogy mi szolgál alapul a korábban rendes munkavégzésként beosztott és ténylegesen is akként teljesített rendes munkaidők rendkívüli munkaidőkké való átminősítéséhez. Mi okozza a rendkívüliséget? Miért nem vehető figyelembe a számítások során a teljes munkamentes időtartam? Ha a két munkavégzés között ténylegesen eltelt mind a napi, mind a heti pihenőidőnek megfelelő időtartam, hogy állapítható meg pihenőidő hiány? A felek abban is egyetértettek, hogy a napi pihenőidő kiadásának bizonyosan feltétele az azt megelőző munkavégzés.

[48] A Kúria ezt a megközelítést a „feje tetejére” állította azzal, hogy a napi pihenőidőt nem a megelőző munkavégzésre tekintettel tartja kiadandónak, hanem a megelőző munkavégzéstől függetlenül a heti pihenőidőt megelőzően. Vagyis a Kúria álláspontja szerint abban az esetben, ha a munkáltató heti pihenőidőt oszt be a munkavállalónak, akkor ezt közvetlenül megelőzően napi pihenőidőt is biztosítani kell, ellenkező esetben a beosztása

jogellenes. Ez esetben a napi pihenőidő biztosítására csak egyetlen funkciója lehet: a munkavállaló kipihenten kezdje meg a heti pihenőidőt. Ilyen funkciója azonban a napi pihenőidőnek nincs, sem az AB sem az EUB ítélete, sem az Mt. szerint. Az EUB ítélet 57. pontja az uniós jog ettől kifejezetten eltérő értelmezését is lehetővé teszi, amikor úgy fogalmaz, hogy minden munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie, függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő vagy sem. Ezen kívül, ha a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt egybefüggő módon nyújtják, a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Vagyis az EUB ítélet az uniós jog olyan értelmezését is lehetővé teszi, hogy amennyiben az egybefüggő heti pihenőidő már eleve meghaladja a 35 órát, abban az esetben az irányelv szerinti napi pihenőidő az ilyen időtartamú heti pihenőidőtől elkülönített időben is kiadható.

[49] A Kúria hatályon kívül helyező végzésében megfogalmazott iránymutatás nincs tekintettel az EUB ítéletben kifejezetten rögzített azon követelmény teljesítésére, mely szerint a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie. A Kúria által előírt számítás ugyanis kizárólag annak figyelembevételét írja elő, hogy az Mt. 106. §-a szerinti heti pihenőidőt közvetlenül megelőzően biztosításra került-e az Mt. 104. § (1) bekezdése szerinti napi pihenőidő. Annak előírása azonban a Kúria végzésében már nem szerepel, hogy a napi pihenőidő a munkavállalót közvetlenül a munkaidőt követően illeti meg.

[50] Az elsőfokú bíróság azon alperesi védekezést sem fogadta el, mely szerint azon naptári hetek tekintetében, ahol az alperes a felperes részére a vezényleésben beosztott heti pihenőidő tartamára utóbb rendkívüli munkavégzést rendelt el, napi pihenőidő hiány nem értelmezhető. Az alperes változatlanul fenntartja, hogy ezekben az esetekben a heti pihenőidőt érintően napi pihenőidő hiány egyáltalán nem állapítható meg. Rendkívüli munkavégzés elrendelése esetében előfordul, hogy a beosztott heti pihenőidőt a munkavállaló nem tudja teljes egészében igénybe venni, a rendkívüli munkavégzés elrendelése felülírja a korábbi beosztást. A heti pihenőidő beosztása kötelező, biztosítása azonban nem minden esetben, a heti pihenőidő biztosításának kötelezettségét többek között a heti pihenőidőben történő rendkívüli munkavégzés elrendelése korlátozza. A rendkívüli munkavégzés elrendelése esetében is irányadó azonban, hogy két munkavégzés között a napi pihenőidőt ténylegesen is biztosítani kell. Az alperes álláspontja változatlan a tekintetben, hogy amennyiben a munkáltató a heti pihenőidőt beosztja, a rendes/rendkívüli/rendes munkavégzések közötti lakóhelyi napi pihenőidőt biztosít és a rendkívüli munkavégzés időtartamára a heti pihenőidőben végzett munka ellenértékét (munkabér és emelt összegű pótlék) megfizeti, akkor mindenben a jogszabályi előírások szerint jár el, a munkavállaló további igénnyel nem léphet fel. Ezen törvényi kötelezettségek együttes teljesítése esetén ugyanis a munkáltató a heti pihenőidőt szabályosan osztja be, szabályosan rendel el munkavégzést a heti pihenőidő tartamára, a két munkavégzés között a napi pihenőidőket ténylegesen biztosítja, a heti pihenőidőre elrendelt tényleges munkavégzés idejére kifizetett emelt összegű pótlék megfizetésével megváltja a heti pihenőidő tényleges biztosítására vonatkozó jogszabályi kötelezettségét. Az Mt. megengedi, hogy a heti pihenőidő beosztásától a munkáltató eltérjen, a heti pihenőidőt teljes időtartamában a munkavállaló részére ne biztosítsa. Kérdésként merül fel azonban, hogy a „megváltott” heti pihenőidő esetén hogyan értelmezhető, hogyan merülhet fel egyáltalán a beosztás szerinti pihenőidőt megelőző napi pihenőidő. Amennyiben az eredeti beosztás szabálytalansága megállapítható is lenne, a rendkívüli munkavégzés elrendelése a korábbi munkabeosztást jogszerűen módosította, a

ténylegesen biztosított napi pihenőidőkön felül további napi pihenőidő „beosztására”, biztosítására szükség nem volt. Az alperes fenntartja, hogy amennyiben a heti pihenőidő „megváltásra” került, arra a heti pihenőidőben végzett további rendkívüli pótlékigény nem érvényesíthető. Ebben az esetben ugyanis a munkáltatónak az egyes munkavégzések között kizárólag a napi pihenőidőt kell biztosítania, melyre minden esetben sor is került. A felperes nem negligálhatja a tényeket, hogy az emelt összegű pihenőnapi bérpótlék megfizetésével a jogszabályi előírások alapján megváltásra került a heti pihenőidő.

[51] A felperes egy további jogcímen, ki nem jelölt heti pihenőidő jogcímen is terjesztett elő követelést. Az alperes ezt a peres eljárás során mindvégig vitatta. A felperes a peres eljárás során adós maradt ezen kereseti követelését megalapozó jogalap és jogcím részletes kifejtésével. Ezen felperesi követelés és a felperes heti pihenőidő előtt ki nem adott napi pihenőidő alapján érvényesíteni kívánt követelése egyértelműen nem azonos jogi alapokon nyugszik. Tekintettel arra, hogy a felperes a peres eljárás során ezen jogcímen előterjesztett kereseti követelésének jogalapját, jogcímét nem fejtette ki, így az alperes nem volt abban a helyzetben, hogy a felperesi követelést megalapozó érveket érdemben vitatni tudja.

[52] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. A fellebbezés, bár hivatkozik az Mt. 5.§ (1) bekezdésére és az uniós jogrendre tekintettel történő jogértelmezésre, mégsem tulajdonít különösebb jelentőséget az EUB C-477/21. számú ítéletének, miként annak sem, hogy az EUB által adott, az Irányelv 3., illetve 5. cikke szerinti értelmezés köti a tagállami bíróságokat. A Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. és Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzése kötelező az eljáró bíróságokra.

[53] Az alperes következetesen állította, hogy a munkaidő-beosztások szerinti heti pihenőidőket megelőzően a Vtv., illetve az Mt. 104. § (1) bekezdés szerinti napi pihenőidőt és a KSZ szerinti utazási normaidőt nem jelölte ki, nem osztotta be, nem biztosította. A felek között nem volt vitás a számítási metodika, illetve az alkalmazandó pótlék mértéke sem, miként a perrel érintett időszak 2018. április 1-től 2021. március 31-ig terjedő volta sem. A tényvezényléseken heti pihenőidőre vonatkozó megjelölése „P” vagy „HP” rövidítések szerepeltek. Az elsőfokú bíróság kellő figyelemmel volt az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában foglaltakra, amiből csak az következik, hogy a két pihenőidő, a napi- és a heti pihenőidő egyidőben történő kiadása alaptörvényellenes.

[54] Az ítélet tételesen, kellő részletességgel tárta fel és megfelelően alkalmazta mind az uniós, mind a hazai jogszabályokat annak a kérdésnek az eldöntése során, hogy az alperesi munkaidőbeosztás megfelelt-e az alkotmányos, illetve uniós előírásoknak. A fellebbezés csak érintette és alapvetően vitatta, hogy „a két pihenőidő egyidőben történő kiadása alaptörvény-ellenes elvárás” kapcsán az alperesi munkáltatót az AB határozat és az EUB döntésben írtak szerint felelősség terheli elsődlegesen a transzparencia kívánalma tekintetében. Az elvárásnak ugyanis a munkáltató csak úgy tud megfelelni, ha a pihenőidők nyomon követhetőségét, utólagos beazonosíthatóságát is biztosítja. Biztosítani pedig csak úgy tudja, ha megfelel azon – az EUB és az Alkotmánybíróság döntésében megjelenő –

garanciális követelménynek, hogy a pihenőidőket jogcímhez is köti és azokat utóbb nem változtatja meg.

[55] Rámutatott arra, hogy az elsőfokú eljárás során az alperes is ellentmondásba keveredett önmagával, hiszen a kúriai végzések megszületéséig azon az állásponton volt, hogy a napi pihenőidőket nem adta ki, mert szerinte nem is kellett kiadnia a heti pihenőidőket megelőzően. Majd a felperesi keresetpontosítást illetően már azzal is érvelt, hogy a heti pihenőidő „elveszti” heti pihenőidő jellegét és helyette a napi pihenőidő állapítható meg. A fellebbezés nagy hangsúlyt helyez arra, hogy a magyar szabályozás kedvezőbb a munkavállalók számára. A fellebbezés másik feltevése, hogy ha létezik olyan értelmezési tartománya a magyar jogszabályoknak, amely alapján az alperesi érvelés elfogadható, akkor a kereset elutasításának van helye.

[56] A felperes utalt arra, hogy az Európai Unióról Szóló Szerződés 4. cikk (3) bekezdése rögzíti a tagállamok lojalitási kötelezettségét. Ennek értelmében a tagállamok egyebek mellett kötelezettségeik teljesítésének biztosítása érdekében megteszik a megfelelő intézkedéseket, továbbá a tagállamok segítik az Uniót feladatainak teljesítésében, és tartózkodnak minden olyan intézkedéstől, amely veszélyeztetheti a célkitűzések elérését. Ennek okán a lojalitási kötelezettség értelmezési keretet határoz meg a tagállamok részére, mind az elsődleges, mind a másodlagos jognak való megfelelés meghatározásakor. E kötelezettségre tekintettel kell értelmezni a vonatkozó irányelveket is. Az Irányelvnek való megfelelést a tételes jog is tartalmazza, azt a perbeli esetre az Mt. 299. § 1) pontja rögzíti.

[57] Az Irányelv alapvetése a munkaviszonnyal érintett idők dichotóm felosztása, miszerint valamely időtartam vagy munkaidő vagy pihenőidő. A napi és heti pihenőidőhöz való jogosultság között az Irányelv nem állít fel sorrendet, e két alapvető szociális jog önállóan történő biztosítása nem választás vagy gazdasági érdek, szükség függvénye, hanem abszolút munkáltatói kötelezettség. Rámutatott arra is, hogy az Irányelv 3. cikke olyan különös jelentőséggel bíró alapvető jog az uniós szociális jogi szabályozásban, amely minimum követelményként érvényesítendő valamennyi munkavállaló esetében. Az irányelv 3. és 5. cikke szerinti pihenőidőkre nézve a „továbbá” kifejezést használja, mely kizárja azon értelmezést, hogy a két alapjog özszemosható lenne.

[58] Értelmezendő az Irányelv 17. cikke, mely szerint a tagállami szabályok az irányelvi rendelkezésektől eltérhetnek, de ezek az eltérések nem eredményezhetik az irányelvi jogosultságok korlátozását. A fentiekből következően tagállami szabályozásnak és jogalkalmazásnak biztosítania kell a két alapjog önálló érvényesülését.

[59] Az EUB a jogcím szerinti elkülönítő értelmezés mellett tört lándzsát, mely szerint nem elegendő önmagában az, hogy a munkavállaló ténylegesen igénybe tudja-e venni az Irányelv szerinti heti és napi pihenőidőt, hanem e pihenések időtartamainak jogcíme és a pihenőidő kiadásának módja is meghatározó. Ebből következően a munkáltatókkal szemben

elvárás az is, hogy a munkaidő-beosztásban az Irányelv 5. cikke szerinti 11 óra + 24 óra szerinti tagolás egyértelműen követhető módon megjelenjen. Az EUB ítélete alapján a minimum időtartamok biztosításán felül egy újabb követelmény sorakozott fel a munkavállalók védelme érdekében, mégpedig az időtartamok önálló jogcímen való biztosításának a követelménye. Ez következik az ítélet [40] bekezdéséből, amely szerint az olyan értelmezés, amely szerint a napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi, megfosztaná lényegétől az Irányelv 3. cikkében szereplő napi pihenőidőhöz való jogot azáltal, hogy a munkavállalót, amennyiben él a heti pihenőidőhöz való jogával, megfosztja az e rendelkezésben előírt napi pihenőidő tényleges igénybevételeének lehetőségétől.

[60] Az EUB gyakorlata következetesen abba az irányba mutat, hogy a gazdasági érdekek mentén történő jogalkotás jelentette terhekkel szemben, mely terhek viselője végső soron mindig a munkavállaló, újabb és újabb garanciák biztosítása indokolt, figyelemmel arra, hogy a munkaviszony egy hierarchikus viszony, ahol a munkavállaló eleve kiszolgáltatottabb helyzetben van, gyengébb fél lesz. Ezért nem csak külön-külön szükséges biztosítani a minimális napi és a minimális heti pihenőidőt, de a munkaidő és pihenőidő beosztásával összefüggő valamennyi kötelezettséget a munkáltatóra kell hárítani (C-55/18. számú ügyben hozott ítélet).

[61] Vagyis az irányelv értelmezése szerint az a szabályozás, amelyben a napi pihenőidő mindennemű differenciálás nélkül feloldódik egy tömbösített pihenőidőben, nem átlátható. A nem transzparens munkaidő-beosztás pedig jogellenes, még akkor is, ha azt a munkavállaló adott esetben nem vitatja és az abban foglaltak szerint végez munkát. Az alperes sem az elsőfokú eljárásban, sem a fellebbezésében nem adta világos és követhető indokát annak, hogy a napi pihenőidő, ha belefoglalható lenne a heti pihenőidőbe, hogyan és miért nem oldódik fel abban, utóbb hogyan mutatható ki, számolható el követhető módon a napi és a heti pihenőidő.

[62] A fellebbezés téved a magasabb védelmi szintre hivatkozással, mert az elvárt valós garanciát jelentő védelmi szintnek a pihenés időtartama csak az egyik feltétele, a másik és konjunktív feltétele a jogcím biztosítása, aminek az alperes nem tett eleget. Ha elfogadnánk az alperesi érvelést, elfogadnánk azt is, hogy a munkáltatót nem kötik a jogcímek, ami azzal a következménnyel jár, hogy a tényleges védelmet, garanciát jelentő munkáltatói kötelezettség alól felmenthető lenne a mindenkor munkáltató, amely döntéssel pedig a tagállamok megsértenék a lojalitási kötelezettséget is.

[63] Rámutatott, hogy az alperes a heti pihenőidő fogalmára hivatkozva állította a per korábbi szakaszaiban következetesen, hogy nem adta ki a napi pihenőidőt, helyette ugyan hosszabb tartamú, de heti pihenőidőt adott ki. Ezzel ellentétben áll, hogy immáron az alperes azzal is érvelt, hogy azon heti pihenőidők, amelyekre vonatkozóan rendkívüli munkavégzést rendelt el, a tényvezénylések adataival, az elszámolásokkal szemben már nem heti pihenőidő, hanem a heti pihenőidőt megelőző szolgálat vége, és a heti pihenőidőre elrendelt rendkívüli szolgálat kezdete közötti idő valójában inkább már napi pihenőidő. Ugyanazon időtartam

azonban nem lehet egyszerre heti pihenőidő és napi pihenőidő, illetve a munkáltató nem változtathatja át a heti pihenőidőt napi pihenőidőre.

[64] Az elsőfokú bíróság nem jogot alkotott, hanem a napi és heti pihenőidőre vonatkozó hazai és uniós minimumfeltételeket alkalmazta.

[65] Egyúttal hivatkozott arra, hogy az Alapvető Jogok Biztosa az AJB-1125/2023. számú ügyben a napi pihenőidő biztosításával összefüggésben hozott jelentésében határozottan alaptörvény-ellenesnek minősítette az Mt. 104. § (5) bekezdését. Kiemelte továbbá, hogy a felperes a 2018-2021. évekre terjesztette elő a keresetét, ezért a csak jóval később, 2023. január 1. napján hatályba lépő jogszabály az időbeli hatály okán sem lehet releváns.

[66] Előadta, hogy a munkavállalók elvitathatatlan joga, hogy ténylegesen megvalósulhasson az, hogy a pihenőidejük felett valós rendelkezési joguk legyen. Ez a jogosultság a munkavállaló egészségét védő szabályozásból ered. A munkaviszonyban a munkavállaló a hátrányosabb helyzetben lévő fél és a gazdasági céloknak nem rendelhető alá teljes egészében korlátlanul a munkaidőbeosztás. Tényként rögzült, hiszen az alperes is így számolt el a peres időszakban a felperessel, hogy a felperes heti pihenőidő jogcímén volt távol a munkától. Ezt a jogcímet utóbb megváltoztatni nem lehet, erre a munkáltatónak nincs felhatalmazása. Maga az alperes sem jelölt meg olyan munkaviszonyra vonatkozó szabályt, amely alapján a heti pihenőidő átalakulhatna napi pihenőidővé.

[67] A munkáltatónak transzparensen azt is biztosítania kell, hogy a munkavállaló részére a pihenés jogcíme utóbb is nyomon követhető, igazolható legyen. E kötelezettség az Irányelv 3. és 5. cikkéből ered. Ha elfogadnánk az alperesi érvelés helyességét, akkor elfogadnánk azt is, hogy a munkáltató utóbb, a munkaidő-beosztásban már előre kijelölt, kiadott és biztosított jogcímeiket utóbb felülírhatja, megváltoztathatja, megszüntetheti. A munkaidő-beosztás a munkáltató joga, de egyben kötelezettsége is, amire azonban a felperesi munkavállalónak nincs ráhatása. Ez az alperesi érvelés átláthatatlan, követhetetlen pihenőidő elszámolást eredményezne a mindenkorai munkavállaló terhére.

[68] A 22/2020. (VI. 22.) AB határozatnak sem felel meg az alperesi érvelés, mert a kétféle pihenőidő, a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat. A pihenőidőkre való jogosultság feltételeit és annak pontos mértékét az Alaptörvény nem, hanem az ágazati törvények határozzák meg. Azonban egyik ágazati előírás, így sem az Mt., sem a Vtv. nem ad arra felhatalmazást, hogy az előre kijelölt heti pihenőidő jogcíme megváltozzon, azt a munkáltató utóbb, saját hatáskörében eljárva, akár egy egyoldalú munkáltatói utasítással megváltoztassa. Rámutatott arra, hogy az alperes éppen saját mulasztására, a ki nem adott napi pihenőidőkre való hivatkozással teszi ezt meg előnyök szerzése végett, amit az Mt. 6. § (1) bekezdése alapján tilos.

[69] Hivatkozott az Mt. 143. § (4) bekezdésére, melyből a felperes szerint nem vezethető le az, hogy az egyébként kijelölt, beosztott heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés a heti pihenőidőt átalakítaná, megváltoztatná, eltüntetné. A sajátos díjazási szabály igazolja, hogy az alperes ezt a munkavégzést rendkívüliként vette figyelembe, továbbá figyelemmel kellett lennie az elrendelés során arra a körülményre, hogy az elrendelés idejére már heti pihenőidőt osztott be a felperes javára. Ellenkező esetben, azaz, ha nem lett volna már beosztott heti pihenőidő, az alperesnek rendes munkavégzésként kellett volna nyilvántartani a munkavégzést. Kiemelte, hogy a 100% pótlék megfizetése esetén a heti pihenőnapot beosztottnak kell tekinteni, a munkavállaló ehelyett másik heti pihenőnap beosztását nem követelheti. Így az irányadó időszak végére szükségképpen többletteljesített munkaidő fog keletkezni, tehát a munkavállaló számára a pótlékon túl majd meg kell fizetni az erre az időre járó arányos alapbért is, melyre a kommentár is rámutat. Meglátása szerint ezért a heti pihenőidő nem vész el, nem alakul át, éppen ezért a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzések a jelen perben irrelevánsok. A rendkívüliség ellentételezésével a heti pihenőidőt továbbra is beosztottnak kell tekinteni, a heti pihenőidő nem tűnik el és nem tekinthető napi pihenőidőnek.

[70] Hangsúlyozta, hogy az Mt. 135. § (2) bekezdés g) pontja szerint a kollektív szerződés az Mt. 106. §-ától csak a munkavállaló javára térhet el. Ha tehát a munkáltató elrendelte a heti pihenőidő alatti munkavégzést és annak ellenértékét az Mt. 143. § (4) bekezdése szerint ki is fizette, akkor a munkavállaló nem hivatkozhat arra, hogy a részére a munkáltató nem biztosította a megszakítás nélküli pihenőidőt. Éppen azért nem, mert a heti pihenőidő ebben az esetben is beosztottnak kell tekinteni, az rögzült a felek viszonyában. Ha az alperesi érvelés elfogadható lenne, az azt is jelentené, hogy a munkáltató a munkavállaló hátrányára tért el, mert valójában egyáltalán nem biztosította a heti pihenőidőt, hiszen az a munkáltató álláspontja szerint átalakul, a heti pihenőidő biztosításának kötelezettsége megszűnt, amely eltérés az Mt. 135. § (2) bekezdés g) pontja alapján tilos.

[71] Ezen túl a fellebbezés figyelmen kívül hagyja azt az irányadó kúriai állásfoglalást, hogy a jogellenes munkaidő-beosztás szerinti munkavégzés, a jogellenes beosztás elfogadása nem teszi a munkáltató eljárását jogszerűvé.

[72] Az alperes ugyan hivatkozik arra, hogy nem tett elismerő nyilatkozatot, de a nyilatkozattétel biztosított volt mind írásban, mind szóban, melynek folytán az elsőfokú eljárásban a felek számításai, adatai közötti ellentmondások eltérések tisztázásra kerültek.

[73] Az Alkotmánybíróság határozatából egyértelműen levezethető, hogy a munkavállalónak nem csak a napi és heti pihenőidőhöz, de az éves fizetett szabadsághoz is alapvető joga van, figyelemmel az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésében foglaltakra. Ezt az értelmezést igazolja továbbá az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdése is, az Irányelv 7. cikkéhez és az ehhez kapcsolódó Európai Unió Bíróságának joggyakorlata is. E szerint az Irányelv semmilyen eltérést nem enged meg a 7. cikk (1) bekezdésétől. Ezen

túlmenően az Európai Unió Bírósága azt is megállapította, hogy a szabadság kettős célt szolgál, egyrészt annak a lehetővé tételét, hogy a munkáltató pihenhessen, másrészt a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére.

[74] A felperest a három pihenést biztosító jog (napi pihenőidő, heti pihenőidő, szabadság) és időtartam külön-külön is megillette. Emiatt ezeket a munkáltató nem adhatta ki egyszerre azonos időtartamban. Az alperes nem vitatta, hogy nem adta ki sem a heti pihenőidőt, sem pedig a szabadság előtt a felperes részére az ezen időszakok előtti munkavégzést követően a napi pihenőidőt. Ezzel pedig valójában elismerte azt, hogy az EUB ítéleteivel ellentétes gyakorlatot folytat. Az Irányelv által a munkavállalók részére biztosítani kívánt jogok és ekként az irányelvi cél eléréséhez megalkotásra kerülő tagállami jogszabályok sem értelmezhetők megszorítóan. Az EUB a C-588/18. számú ítéletében rögzítette, hogy az irányelvi rendelkezések minimum követelményétől a tagállamok csak a munkavállalók javára térhetnek el. A C-55/18. számú ítéletben pedig megállapította, hogy a munkavállalót mindig a gyengébb félnek kell tekinteni, ezért különös figyelmet kell arra fordítani, hogy az Irányelv egyes rendelkezéseit mindig úgy kell értelmezni, hogy azok ne üresedjenek ki és a munkavállaló védelme ténylegesen is megvalósulhasson.

[75] Az EUB egyértelmű értelmezését adta a napi és heti pihenőidő viszonyának, mely szerint a napi pihenőidőre a munkavállaló a szolgálat teljesítésének befejezésével válik jogosulttá és a munkáltató a szolgálat teljesítésének befejezését közvetlenül követően köteles a napi pihenőidőt beosztani és kiadni, függetlenül attól, hogy az adott napi szolgálat teljesítését heti pihenőidő, heti pihenőnap vagy szabadság vagy egyéb jogcímen való távollét követné. Miután a kereset szabadságot is érint, a felperes megjelölte az Irányelv 7. cikkét is, melyből a fenti értelmezés mentén az vezethető le, hogy a napi-, illetve heti pihenőidő a szabadsággal sem vonható össze, e három jogosultságnak mind az időtartamok, mind a jogcímek tekintetében transzparesen el kell különülni a munkaidő-beosztásban, ellenkező esetben az irányelvi cél nem teljesül. Az az alperesi érvelés, mely szerint ha szabadság követi az adott napi munkavégzést, akkor nem illeti meg a felperest napi pihenőidő, az uniós jogba ütközik. E körben utalt a Jaeger esetre, valamint, hogy a napi pihenőidőre való jogosultságot az adott napi munkavégzést követő távollét ténye, jogcíme nem befolyásolja. Ezt az uniós előírást a Kúria precedensképes határozatai sem zárták ki. Az alperesi érvelés elfogadása esetén bizonyosan sérülne a napi pihenőidőhöz való jog, de a szabadsághoz való alapvető jog is.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[76] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[77] A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint eljárva az erre irányuló fellebbezési kérelemre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta, nem érintette az elsőfokú ítélet fellebbezéssel nem támadott, keresetet elutasító

rendelkezését, valamint a fellebbezésben állított anyagi, illetve eljárási jogszabálysértések alapján vizsgálta az elsőfokú bíróság ítéletét.

[78] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló értelmezésével hozott döntése is érdemben helyes, ezért azt a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján – a jogi indokolás kiegészítésével – hagyta helyben.

[79] A fellebbezésben az alperes vitatta a kereset jogalapját arra hivatkozva, hogy a jelen perben eljáró elsőfokú bíróság, és korábbi, perben alkalmazandó precedensképes döntéseivel a Kúria a tagállami lojalitás és az alkalmazandó jog (Mt. 104. §, 106. §, 124.§) egyoldalú és téves értelmezése alapján vontak le megalapozatlan következtetéseket az Alaptörvény 28. cikkében foglaltak mellőzésével.

[80] Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése értelmében minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

[81] Az Mt. 104. § (1) bekezdése szerint a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

[82] A perbeli időben hatályos Mt. 106. § (1)-(3) bekezdései alapján a munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább 48 órát kitevő megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. Egyenlőtlen munkaidőbeosztás esetén – az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával – a munkavállalónak hetenként legalább 40 órát kitevő és egy naptári napot magában foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolás időszak átlagában legalább heti 48 óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

[83] Az Mt. 107. § a) pontja értelmében rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő.

[84] Az Mt. 124. § (1) bekezdése szerint a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

[85] A KSZ 10. számú mellékletének 10. §-a kimondja, hogy rendkívüli munkavégzés – egyebek mellett – a munkaidőbeosztástól eltérő munkavégzés. A Ksz 47.§-a, helyi függelék 20.§-a szerint az utazószolgálatot ellátó, valamint a fordulás (váltásos)

munkarendű munkavállalók részére – figyelemmel a Kollektív Szerződés 47.§ 4. pontjában foglaltakra – hetenként legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható.

[86] Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. Cikk (1) bekezdése szerint minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. A (2) bekezdés előírja, hogy minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

[87] Az Irányelv 3. cikke szerint a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illesse meg.

[88] Az Irányelv 5. cikke kimondja, hogy a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg. Azt objektív műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.

[89] Az Irányelv 7. cikk (1) bekezdése szerint a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően.

[90] Az Irányelv 15. cikke úgy rendelkezik, hogy ez az irányelv nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek, vagy hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek.

[91] Az Irányelv napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit a magyar jogalkotó az Mt. hivatkozott rendelkezéseivel ültette át, ez az Mt. 299.§ 1) pontjából is következik, ezért ezen szabályok az Európai Unió Alapjogi Chartája 51. cikk (1) bekezdése értelmében az uniós jog végrehajtásának minősülnek. A valamennyi munkavállalót megillető napi-, valamint heti pihenőidőhöz és éves fizetett szabadsághoz való jog nem csak az uniós szociális jog különlegesen fontos szabálya, hanem az kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése is, amely az Európai Unióról szóló Szerződés 6. cikk (1) bekezdése értelmében a szerződésekkel megegyező jogi kötőerővel rendelkezik. A Charta által biztosított alapvető jogokat tiszteletben kell tartani. Az uniós jog alkalmazhatósága magában

foglalja a Charta által biztosított alapvető jogok alkalmazhatóságát (C-617/10., Åkerberg Fransson ítélet).

[92] Miként arra a Kúria is utalt az Mfv. 10.025/2024/6. számú határozatában, az EUB kimondta, hogy az Irányelvben a munkavállalóknak biztosított jogok nem értelmezhetőek megszorítóan (C-344/19.; Radio Televisia Slovenia ügyben 2021. március 9-én hozott ítélet 27. pont). Az Irányelv a munkavállalót megillető napi, valamint heti pihenőidőre vonatkozó alapvető jog minimum követelményeit határozza meg (C-588/18. számú Fetico és társai ügyben 2020. június 4-én hozott ítélet [26]-[27] pontok). Az Irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok nem lehetnek olyanok, amelyek megfosztják lényegüktől a Charta 34. cikkének (2) bekezdésében kimondott, az Irányelv 3. és 5. cikke által biztosított jogokat. A munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni, így meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozza a jogait (C-55/18. számú CCOO ügyben 2019. május 14-én hozott ítélet [42], [43], [44] pont).

[93] Az irányelv célja tehát az, hogy minimum követelményeket állapítson meg a munkavállalók élet- és munkafeltételének javítása érdekében, többek között – a pihenőidőkre vonatkozó – nemzeti jogszabályok közelítése révén. Az Európai Unióról szóló Szerződés 4. cikk (3) bekezdése előírja, hogy az Unió és a tagállamok a lojális együttműködés elvének megfelelően kölcsönösen tiszteletben tartják és segítik egymást a Szerződésekből eredő feladatok végrehajtásában. A tagállamok mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek azon konkrét részletes szabályok elfogadása tekintetében, amelyekkel biztosítani kívánják az ezen irányelvben foglalt jogok érvényesülését. Ugyanakkor a tagállamok által az irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok semmiképpen nem lehetnek olyanok, amelyek megfoszthatják lényegüktől a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében kimondott jogokat, valamint az Irányelv 3. és 5. cikke által biztosított jogokat (C-531/23. számú ügy HJ és US, MU 33. és 35. pont).

[94] Az eljáró bíróságoknak elsődlegesen abban a jogkérdésben kellett állást foglalni, hogy a napi pihenőidő kiadása akkor is kötelező-e, ha a munkáltató a munkavállaló részére az adott munkanapot közvetlenül követően heti pihenőidőt osztott be, illetve szabadságot adott, ki, valamint a napi pihenőidő kiadásának elmaradása megalapoz-e pótlékra való jogosultságot (Mt. 143. §).

[95] A Kúria az Mfv.II.10.025/2024/6.. Mfv.IV.10.044/2024/6., Mfv.IV.10.055/2024/4., Mfv.IV.10.053/2024/4., Mfv.V.10.048/2024/5., Mfv.I.10.046/2024/5., Mfv.V.10.054/2024/5., Mfv.II.10.064/2024/6., Mfv.II.10.067/2024/4., Mfv.IV.10.074/2024/4. Mfv.V.10.051/2024/5. számon közzétett precedensképes határozataiban már egységesen állást foglalt abban a kérdésben, hogy a perbeli időszakban a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani (ki kell adni), és ennek elmaradása az Mt. 104. § (1) bekezdésébe ütközik.

[96] A Kúria irányadó értelmezése alapján az Irányelv és az Mt. rendelkezéseit összevetve arra a megállapításra kell jutni, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt (11 óra) vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít.

[97] A napi és a heti pihenőidő rendeltetése és kiadása alaptörvényi követelmények mentén történő értelmezésekor az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata kiindulópontként szolgálhat. Az Alkotmánybíróság ebben a határozatában kifejtette, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapvető jogként biztosítja a pihenéshez való jogot, amelyen belül megkülönbözteti a napi és heti pihenőidőt. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése azon jogosultságról szól, amelyet törvény állapít meg, és lényeges tartalma az Alaptörvény 20. cikk (1) bekezdésében hivatkozott egészséghez való jogból következik. Ezt az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése megerősíti, amikor kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. A munkaidőn kívüli szabadidő nélkül a munkavállalónak nincs lehetősége magán- és családi életre. Ezért az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése a munkavállaló identitásának és testi-, lelki integritásának megőrzése érdekében biztosítja a napi és heti pihenőidőt a munkavállalók számára. Ezen határozatban az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését úgy értelmezte, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímként illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Míg a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő az egymást követő munkanapok testi és lelki megterhelését kívánja ellensúlyozni. Ezen AB határozat ügyeleti díj tárgyában született ágazati jogszabály alapján, annak megállapításai azonban az Alaptörvény XVII. cikke és az Mt. 104. §-a és 106. §-a viszonyában is irányadóak, ezért azt jelen jogvita eldöntése során is figyelembe kell venni.

[98] Az EUB C-477/21. számú ügyben 2023. március 2-án kihirdetett ítélete indokolása ugyancsak megállapította, hogy a napi és a heti pihenőidő két egymástól eltérő jog, amelyek eltérő célokat követnek: a napi pihenőidő esetében azt a célt, hogy a munkavállaló meghatározott munkával töltött időt követő időszakra eltávolodhasson a munkakörnyezetétől, a heti pihenőidő tekintetében pedig azt, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakon belül kipihenhesse magát ([38] pont). A munkavállaló számára mindkét jog tényleges gyakorlását biztosítani kell, ezért az olyan értelmezés, amely szerint a napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi, megfosztaná a munkavállalót a napi pihenőidő tényleges igénybevételének lehetőségétől. A napi pihenőidőt tehát – a két jog önálló jellegére figyelemmel – a heti pihenőidőhöz való jogon túlmenően kell biztosítani ([39] [40] pontok). Az EUB minderre figyelemmel úgy foglalt állást, hogy az Irányelv 5. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi a heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.

[99] Az EUB konkrétan megvizsgálta az alperes Kollektív Szerződésének rendelkezéseit. Az EUB elismerte, hogy a perbeli Kollektív Szerződés szerinti 42 órás heti pihenőidő kedvezőbb, mint amit az Irányelv minimum követelményként előír, ugyanakkor ez a kedvezőbb rendelkezés nem foszthatja meg a munkavállalót az Irányelvben számára biztosított más jogoktól, különösen a napi pihenőidőhöz való jogától ([50] pont). Az EUB megítélése szerint a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül

biztosítani kell a 3. cikk szerinti napi pihenőidőhöz való jogot, ezért a munkavállaló számára a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamán felül is ki kell adni a 3. cikk szerinti napi pihenőidőt ([52] [53] pontok).

[100] Az EUB végül azt a kérdést vizsgálta, hogy a munkavállaló jogosult-e arra is, hogy a heti pihenőidőt megelőzően részesüljön napi pihenőidőben. Döntése szerint a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő vagy sem. Ha a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt egybefüggő módon nyújtják, a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Mindebből az EUB szerint az következik, hogy amennyiben a munkavállaló számára heti pihenőidőt adnak ki, a munkavállaló jogosult arra is, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően megkapja a napi pihenőidőt.

[101] A napi és a heti pihenőidő meghatározása tekintetében az EUB úgy foglalt állást, hogy azok autonóm uniós jogi fogalmak, amely értelmezéséről ezáltal végső soron az EUB jogosult dönteni. A nemzeti bíróságoknak ugyanazon uniós jogforrás értelmezése körében az azonos, vagy hasonló tényállású ügyekben követniük kell az EUB korábban meghozott ítéleteit (66/79.; 127/79. és 128/79. számú egyesített ügyekben 1980. március 27-én meghozott ítélet [9] pont). Az Mt. 104. § (1) bekezdését tehát olyan tartalommal kell értelmezni, amely megfelel az Irányelv céljának, rendelkezéseinek, az EUB joggyakorlat szerinti szempontoknak. A jogalkotó az AB határozatot követően módosította 2023. január 1-től az Mt. 104. § (5) bekezdését, ez azonban azt megelőzően történt, hogy az EUB ítéletében értelmezte volna az Irányelv uniós jogi fogalmait, amit nem lehet figyelmen kívül hagyni.

[102] A Kúria rögzítette: nem arról van szó, hogy a hazai jogrendszerbeli megoldás – az uniós jogtól eltérő fogalomhasználat mellett megvalósítja az irányelvi célt, hanem ellenkezőleg, az EUB ítélete alapján rögzíthető, hogy az önálló jogcímen járó napi pihenőidő kiadásának mellőzése nyilvánvalóan az Irányelv 3. és 5. cikkébe ütközik, illetve sérti az EU Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdését.

[103] A Kúria egyértelműen állást foglalt az alkalmazandó jogkövetkezmény tekintetében is: megállapította, hogy a munkaidő-beosztás a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is (Mt. 96. § (1) bekezdés). Nem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés, mert a mikénti meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések alkalmazandók, be kell tartani a jogszabályi előírásokat, így az Mt. 104. §-ban és 106. §-ban foglaltakat. A jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás valójában jogszabályba ütköző munkáltatói utasítás, ekként (jogszabályba ütköző munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatként) semmis még akkor is, ha a semmisségnek sajátos jogkövetkezményei vannak (utasítás megtagadhatósága az Mt. 54. §-a szerint). A munkáltatói utasítás azonban jogellenes marad abban az esetben is, ha a munkavállaló a munkavégzést nem tagadja meg. Amikor az Mt. a munkaidő-beosztás szabályairól, illetőleg az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontjában a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőről rendelkezik, akkor a jogszabályoknak megfelelően megállapított munkaidő-beosztásból indul ki. Az Mt. ugyanis

nem számol azzal, hogy a munkáltató a jogszabályi rendelkezéseknek nem megfelelő munkaidő-beosztást készít. A jogszabályoknak nem megfelelő munkaidő-beosztás esetén szükséges annak megfelelő figyelembevétele, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Ez nem fiktív munkaidő-beosztás, arra a munkavállalókat megillető napi és heti pihenőidőhöz való jog hatékony érvényesülése érdekében van szükség. A hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat nem maradhat jogkövetkezmények nélkül, és ennek a jogkövetkezménye a Kúria precedensképes irányadó határozata (Mfv.X.10.257/2019/7. megjelnt: BH2020.246.) szerint a rendkívüli munkavégzés pótléka lehet. A napi pihenőidő szabályának megszegése okán a jogkövetkezmény vizsgálata körében fenntartandó, és az adott tényállásra megfelelően alkalmazandó az Mfv.X.10.257/2019/7. számú precedensképes határozatban foglalt álláspont. Ez pedig azt eredményezi, hogy a munkáltató által ténylegesen beosztott (kiadott) heti pihenőidő kezdetének időpontja megállapítható, az EUB ítélete alapján a munkáltatónak ezt megelőzően kell biztosítani az Mt. 104. § (1) bekezdés szerinti egybefüggő napi pihenőidőt, ha azonban ezt nem biztosítja, nem osztja be, úgy eljárása jogellenes. A jogellenesség jogkövetkezménye pedig az, hogy a törvény szerinti megelőző egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, és arra az Mt. 143. §-ának megfelelő rendelkezését kell alkalmazni.

[104] Az Alaptörvény 28. cikkének megfelelő értelmezés során a bíróság megállapította, hogy sem az Mt. előterjesztői indoklásából, sem egyéb adatból nem volt rögzíthető az irányelvi rendelkezések átültetésének pontos jogalkotói célja. Ugyanakkor megállapítható, hogy az Mt. 106. §-a az Irányelv 5. cikkében foglalt és az uniós értelemben vett „heti” pihenőidő átültetését szolgálta, míg a perbeli időben hatályos Mt. 104. §-ában kívánt megfelelni a magyar jogalkotó az uniós „napi” pihenőidő fogalmának. Contra legem értelmezés nem áll fenn, a perbeli időben hatályos jogszabályi rendelkezések és különösen az Mt. 104.§-a alapján. Az utóbb elfogadott jogszabály-módosítások (Mt., Vtv.) jelen perben nem voltak alkalmazhatók.

[105] Az Irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, melynek értelmezése során figyelemmel kell lenniük az irányelv célkitűzéseire, rendelkezéseire (C-106/89. számú ügy Marleasing SA 8. pont). Erre tekintettel az Mt. 104. §-ának és 106. §-ának értelmezése során a bíróságoknak az EUB ítéletét irányadónak kell tekinteni, vagyis ebből következik, hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. Nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás az Irányelvben meghatározott összesen 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít.

[106] Az EUB arra is rámutatott, hogy az alperesi kollektív szerződés és a hazai törvényi szabályozás heti pihenőidő tekintetében az irányelvhez képest kedvezőbb rendelkezései sem foszthatják meg a munkavállalókat az irányelvben biztosított más jogaiktól, jelen esetben a napi pihenőidőhöz való jogtól. Ezt az értelmezést támasztotta alá a 12/2020. (VI. 20.) AB határozat is, amely megállapításainak és következtetéseinek is helyesen tulajdonított jelentőséget az elsőfokú bíróság. Az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapján azt rögzítette, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímként

illeti meg a munkavállalókat, azok eltérő rendeltetése okán. Ezek a megállapítások jelen perbeli jogviszonyt illetően, vagyis a pihenő kiadása tekintetében is jelentőséggel bírtak, függetlenül attól, hogy az Mt. és a Vtv. a pihenőidők kiadására vonatkozó szabályai az Alkotmánybíróság által vizsgált pert nem érintette. A kifejtettekből ugyanis az következett, hogy az alperes „tartam szerinti” érvelése nem lehet alapja a jelen perbeli jogvita elbírálásának, mert ellentétben állt a Kúria precedensképes határozataiban, az EUB ítéleteiben és az Alkotmánybíróság határozatában kifejtettekkel – melyek az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikkét, az Irányelv 3. és 5. cikkét értelmezték a munkajogi szabályokkal összhangban.

[107] Az elsőfokú bíróság következtetése tehát helytálló volt, miszerint az uniós jog implementálásán alapuló magyar törvényi szabályozás úgy értelmezendő, hogy az irányelvi minimumhoz képest kedvezőbb időtartamon felül közvetlenül a munkaidőt követően ki kell adni a napi pihenőidőt is, függetlenül, hogy ezt munkaidő vagy pihenőidő követi.

[108] Az AB határozat és az EUB határozat egyezően állapította meg, hogy a napi és heti pihenőnap nem adható ki egy időben, hiszen a pihenőidők eltérő rendeltetésére tekintettel ez nem egyeztethető össze az alapvető jogi normákkal, így az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésével és az Alapjogi Chartával, valamint az Irányelv és az Mt. rendelkezéseivel. A napi és heti pihenőidőre való jogosultság feltételei és annak pontos mértéke nem az Alaptörvényből következik, de az igen, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő.

[109] Az elsőfokú bíróság – helyesen – a Kúria azonos tárgyban és tényállás alapján született, azonos jogi szabályozás alapulvételével meghozott precedensképes határozatait alkalmazta, azoktól nem tért el. A Kúria ugyanis azokban elvégezte a magyar jogszabályok értelmezését, melynek során figyelemmel volt a jogszabályértelmezés módszereire, valamint értékelte a korábbi alkotmánybírósági döntést és az Európai Unió jogát, és az abból fakadó jogértelmezés követelményére tekintettel hozta meg döntését. Mindezek figyelembevételével állapította meg a jogsértést és annak jogkövetkezményét is. Az alperes által hivatkozott kúriai határozat (Mfv.10.257/2019/7.) tárgya azonban eltérő, a minimális heti 42 órás pihenőidő beosztásának elmulasztása volt és a jogszabályi környezet sem volt teljesen azonos, így az csak a jogkövetkezmény tekintetében volt alkalmazandó.

[110] Az elsőfokú bíróság a Kúria precedensképes határozatai alapján döntött az alkalmazandó jogkövetkezményről is: az alperes azon mulasztásával, hogy a felperes részére a heti pihenőidőket megelőzően nem osztotta be és nem adta ki az Mt. 104. § (1) bekezdése és a kollektív szerződés kedvezőbb szabálya alapján számított napi pihenőidőt, jogszabálysértően járt el (Kúria Mfv.II.10.055/2024/6. számú végzés), melynek következménye az, hogy a törvény szerinti megelőző egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül és arra az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontját kell megfelelően alkalmazni.

[111] Vita volt a felek között az úgynevezett „megváltott heti pihenőidő” kapcsán. Az alperes szerint azáltal, hogy a kijelölt heti pihenőidőben rendkívüli munkavégzést rendelt el és ezen időtartamra emelt összegű bérpótlékot fizetett, teljes tartalmában „megváltotta” a heti pihenőidőt, ezért heti pihenőidő hiányában fel sem merülhet a beosztás szerinti heti pihenőidőt megelőző lakóhelyi napi pihenőidő biztosításának kötelezettsége. A rendkívüli munkavégzés elrendelésének a ténye és az emelt összegű bérpótlék kifizetése (a heti pihenőidő „megváltása”) felülírta a korábbi beosztást. Ez megalapozatlan hivatkozás, melynek nincs jogszabályi alapja. Az alperes a „megváltott heti pihenőidőket” heti pihenőidőként jelölte ki, így tartotta nyilván és a munkaidőkeret elszámolásakor is így vette figyelembe teljes tartamában. A heti pihenőidő tehát ezekben az esetekben rögzült a közölt munkaidő-beosztás szerinti tartamban. A „megváltott heti pihenőidő” pedig utóbb már nem lehet lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. A Kúria is rámutatott a fent hivatkozott precedensképes határozataiban (így pl. a Mfv.II.10.064/2024/6. számú határozatában), hogy munkaidőbeosztás egyes időtartamai nem minősíthetők át, a pihenőidők nem „csúsztathatók el”. Önmagában az, hogy a heti pihenőidőben a munkáltatónak lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni, nem jelenti azt is, hogy a teljes heti pihenőidőt megváltotta és a kijelölt heti pihenőidőt ne kellene továbbra is heti pihenőidőnek tekinteni, ennek semmilyen jogszabályi alapját nem jelölte meg az alperes. Helyesen mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy az alperes nem a heti pihenőidőket váltotta meg, hanem a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzést kompenzálta, továbbá a kijelölt heti pihenőidőnek a rendkívüli munkavégzést meghaladó részében nem történt semmilyen „megváltás”.

[112] A Kúria irányadó értelmezése alapján a munkaidőt követően közvetlenül ki kell adni a napi pihenőidőt, függetlenül attól, hogy azt heti pihenőidő, vagy egyéb időtartam követi-e. Ilyen egyéb időtartam a szabadság is. Az EUB ítélet [58.] bekezdése szerint minden munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie, függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő, vagy sem. A szabadság az Mt-ben, az Alaptörvény XII. cikk (4) bekezdésében, az Irányelvben (7. cikk) és az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31.cikk (2) bekezdésében is külön, a napi és heti pihenőidőtől is elkülönülve kerül szabályozásra. Nem volt vitatott, hogy az éves fizetett szabadság önálló alapjog, melytől a munkavégzést követő napi pihenőidő kiadása eltér, ezért azt szabadság esetén is biztosítani kell.

[113] Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a követelés nem évült el. A felperes eredeti keresetét 2021. május 7-én terjesztette elő, melyben 3.264.314 forint elmaradt pihenőnapi bérpótlékot kért a 2018. május 10-től 2021. április 10-ig terjedő időszakra. A felperes 2024. november 18-án terjesztette elő azon keresetváltoztatását, amelyben arra tekintettel is érvényesített igényt, hogy a szabadságot megelőzően is megillette a felperest a napi pihenőidőre való jogosultság a munkavégzést követően, az összecszerűséget 2.386.406 forintban határozta meg.

[114] A rendkívüli munkavégzés bérpótlékának a jogalapja az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja. Ezen túl a felperesnek a tényállítása, és a jogállítása csak részben módosult azzal, hogy azt rögzítette, hogy a szabadság és a napi pihenőidő két külön jogintézmény és nem csak a heti pihenőidőt megelőzően, de a szabadság előtt is ki kell adni a napi pihenőidőt a munkavégzést követően. A felperes követelésének jogi és ténybeli alapja azonban nagyrészt

azonos, amennyiben mindez azon az alapon nyugszik, hogy a munkavégzést követően mindenképp ki kell adni a napi pihenőidőt, akkor is, ha azt nem követi munkavégzés, akár szabadság, akár heti pihenőidő okán. Az elsőfokú ítélet csak a keresetváltoztatás megengedhetőségére tért ki, de az elévülésre nem.

[115] A Kúria többször is rámutatott, hogy a követelés elévülése és a keresetváltoztatás megengedhetősége két külön jogkérdés (pl. Kúria Pfv.III.20.583/2022/8), az alperes a keresetváltoztatás megengedhetőségét nem is tette vitássá fellebbezésében. A Kúria Jogegységi Panasz Tanácsának Jpe.II.60.060/2023/7. jogegységi hatályú határozata szerint – mely hatályában fenntartotta a Kúria Gfv. 30.232/2023/3. számú precedensképes határozatát – a követelés bírósági úton való érvényesítése, mint az elévülést megszakító ok, az alanyi jogok egyik védelmi eszközének, a bírói jogvédelemnek az igénybevételére, és egyben az alanyi jognak arra a létszakaszára utal, amikor az, mint igény jogi kényszer igénybevételével is érvényesíthető. A megsértett alanyi jogra – ebben az esetben a kötelezett nem teljesítésén alapuló szerződésszegésére – tekintettel a jogosultat, mint az ügy urát megilleti az a hatalmasság, hogy szabadon döntsön az igénye érvényesítéséről.[...] az elévülés megszakadása kizárólag a bírósági úton érvényesített követelésre nézve következhet be az igényérvényesítés időpontjában. Ez a perbeli esetben megállapítható, mert a felperes eredeti keresetében magasabb összeget érvényesített a napi pihenőidő kiadásának elmulasztásával összefüggésben, mint későbbi keresetváltoztatásában, melynek előterjesztésére a per folyamán megszületett kúriai precedensképes határozatok folytán végzett anyagi pervezetés és a számítások módosítása miatt került sor. Egyébiránt pedig a szabadsághoz kapcsolódó igény az eredeti keresetben is megjelölt időszakhoz kapcsolódott, a lejárt követelés esedékessége azon nem terjeszkedett túl, továbbá a szabadságot már az eredeti keresetben is figyelembe vette a felperes a számítások során, a per során a szabadsággal összefüggő jogkérdésekre és számításokra a felek folyamatosan, már a keresetváltoztatást megelőzően előterjesztették nyilatkozataikat. A felperes keresetének jogi- és ténybeli alapját továbbá végig az képezte, hogy az alperes elmulasztotta a munkavégzést követően a napi pihenőidő kiadását, aminek a jogkövetkezménye a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék.

[116] A Kúria Pfv.V.22.146/2017/8. számú határozata a tekintetben alkalmazandó, hogy a hivatkozott határozat rámutat arra, hogy az elévülés jogpolitikai indoka az, hogy nem kívánatos a kötelezettet hosszú időn át bizonytalanságban hagyni a követelés érvényesítése felül, mert az idő múlásával a követelés fennállásának vagy fenn nem állásának a bizonyítása is rendszerint lényegesen nehezebb. A joggyakorlás hosszú időn át való elmulasztása alaposan enged következtetni arra, hogy a jogosultnak az igényhez fűződő érdeke is csökkent vagy éppenséggel megszűnt. Mindezek a megfontolások elesnek akkor, ha a keresetindítás bekövetkezik. Ilyen esetben már nem kell számolni a bizonyítékok elenyészésével és a keresetindítás ellentmond annak a feltételezésnek is, hogy a jogosultnak a jogérvényesítéshez fűződő érdeke csökkent vagy megszűnt. Ugyanakkor a Kúria Pfv.21.208/2021/6. számú precedensképes határozata is rámutat arra, hogy a követelés bekövetkeztétől az addig keresettel nem érvényesített kárelemek elévültek, amennyiben a két keresetnek alapvető eltérései vannak. A perbeli esetben azonban ilyen nem állapítható meg: a felperes nem önálló, szabadság jogcímen érvényesített igényt, hanem azon a joggalapon, hogy az alperes a munkavégzést követően nem biztosította a napi pihenőidőt szabadság esetén sem, emiatt a munkaidő-beosztás jogellenes. A követelés kiindulópontja nem a szabadság, hanem a napi munkavégzést követő napi pihenőidő kötelező kiadásán alapul, ezért a felperes erre keresetét

módosíthatta, az igény nem évült el. A jogsértés tehát az Mt. perbeli időben irányadó 104. §-a megsértésében áll: a munkáltató a jogszerűen biztosítandó napi pihenőidőben kötelezte teljesítésre a munkavállalót, vagyis nem biztosította a jogszabályban és a Kollektív Szerződésben meghatározott napi pihenőidőt.

[117] Iratellenes az az alperesi fellebbezési hivatkozás, hogy a felperes ki nem jelölt heti pihenőidő jogcímén előterjesztett követelésének jogalapja és jogcíme nem került kifejtésre, az ítélet indokolása arra nem terjed ki. A felperes ezen kereseti kérelmét 2024. szeptember 23-i keresetváltoztatásában a Pp. 185.§ (2) bekezdése folytán alkalmazandó Pp. 170.§ szabályai szerint – táblázatos számításokkal és azok magyarázatával együtt – előterjesztette, jogalapként megjelölve a Ksz. 47.§ (4) bekezdés szerinti heti 42 óra pihenőidő beosztásának elmulasztását és emiatt az Mt. 107.§ a) pontja szerinti rendkívüli munkavégzés teljesítését, valamint – jogcímként – az erre az időszakra járó Mt. 143.§ (2) bekezdése szerinti bérpótlékigényt. Erre nézve az alperes ellenkérelem-változtatásában nyilatkozott. Az elsőfokú ítélet [77], [84] bekezdései bekezdései tartalmazzak indokolást e körben.

[118] A másodfokú bíróság ezt azzal egészíti ki, hogy a Kúria precedensképes Mfv. 10.136/2021/4. számú határozata szerint a heti pihenőidő a munkavállaló pihenését, regenerációját hivatott biztosítani. Heti pihenőidőnek - az Mt. 106. § (1) és (3) bekezdésére figyelemmel - csupán a heti 40 órát elérő vagy ezt meghaladó időtartam minősül. A heti pihenőnap nem osztható meg, megszakítás nélkül, egybefüggően kell biztosítani a munkavállaló számára a pihenőidőként beosztott 48 (kivételesen 40) óra időtartamot. Ez a perbeli esetben is megfelelően alkalmazandó a kollektív szerződésben szabályozott heti 42 órás pihenőidő vonatkozásában. Ezen túl e vonatkozásban alkalmazandó az azonos tényállás mellett született kúriai precedensképes Mfv. 10.257/2019/7. számú határozat, mely szerint a munka törvénykönyve két lehetőséget nyújt a munkavállaló heti pihenésének biztosítására: a munkavállalók számára heti pihenőnapokat vagy heti pihenőidőt kell biztosítani. Egyenlőtlen munka-időbeosztás esetén a pihenőnapokat is beoszthatja egyenlőtlenül a munkáltató és a heti két pihenőnapot a munkaidőkeret (elszámolási időszak) átlagában kell a munkavállaló számára biztosítani. Amennyiben az adott munkaidőkeret végén megállapítható, hogy a munkavállaló számára a munkáltató nem osztott be annyi pihenőnapot, mint amennyi az adott időszakban megillette volna a munkavállalót, úgy megállapítható, hogy heti pihenőnapon történő rendkívüli munkaidőben teljesítette feladatát a munkavállaló és e szerinti díjazás illeti meg. Az Mt. 106. §-a lehetőséget biztosít arra a munkáltatónak, hogy a heti pihenőnapok helyett hetenként legalább 48 órát kitevő megszakítás nélküli heti pihenőidőt osszon be. A heti pihenőidő nem osztható meg, összefüggően kell biztosítani a munkavállaló számára a pihenőidőként beosztott 48 (kivételesen 40) óra időtartamot. Eltérően rendelkezik a heti pihenőidő kiadásának szabályától az Mt. abban az esetben, amikor a munkavállalók számára nem heti pihenőnapot, hanem heti pihenőidőt biztosít, mivel a heti pihenőidő rendszere jelentősen megrövidíti a munkavállaló tényleges pihenésének időtartamát. E rendszer alkalmazásával egy jóval intenzívebb munkavégzés állítható be, amely hosszútávon a munkavállaló egészségi és szociális helyzetét is érinti. Erre figyelemmel a jogalkotó bár arról rendelkezik, hogy munkaidő keret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén a heti 48 órás pihenőidőt a munkaidőkeret (elszámolási időszak) átlagában kell biztosítani a munkavállalói számára, az Mt. 106. § (3) bekezdése nemcsak mérték, hanem ún. beosztási szabályt is tartalmaz. A perbeli esetben az alperesnél hatályos Kollektív Szerződés az Mt. rendelkezéseitől a munkavállalók számára kedvező eltérést tartalmaz a hetente biztosítandó

pihenőidő vonatkozásában. E szerint munkaidőkeret alkalmazása esetén minden héten legalább egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli 42 óra pihenőidőt kell biztosítani a munkaidő beosztása során és a munkaidőkeret átlagában kell a legalább 48 óra heti pihenőidőben részesülnie a munkavállalóknak. Míg e második feltételnek a munkáltató eleget tett, nem a Kollektív Szerződés előírásainak megfelelően osztotta azonban be valamennyi esetben a felperesek munkaidejét, és hetente legalább 42 óra pihenő időt nem minden esetben osztott be számukra. Abban az esetben, amikor a munkáltató a Kollektív Szerződésében rögzített heti 42 óra pihenőidőt nem osztotta be a munkavállalók számára, a különbözetként jelentkező időtartamot úgy kell tekinteni, mintha a munkavállaló a heti pihenőnapján rendkívüli munkaidőt (munkavégzést) teljesített, és e szerint illeti meg az adott időtartamra díjazás.

[119] Az alperes egyéb jogszabálysértésre e körben nem hivatkozott.

[120] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

Záró rész

[121] A sikertelenül fellebbező alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése szerint köteles a felperes perköltségét megfizetni, melynek összege a felperes költségfelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. IM rendeleten 3.§ (1) bekezdés a) pontján és (4) bekezdésén alapul.

[122] A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul. A tárgyi költségfeljegyzési jogos perben le nem rótt fellebbezési illetéket az alperes a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni. Tájékoztatja a bíróság az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie; megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az ítéltábla megnevezését, az ítéltábla e határozatának számát és a fizetésre kötelezésre kötelezett adóazonosító számát.

[123] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2025. október 28.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró