



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.015/2026/4.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Ember Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Ember Alex, címe)

Az alperes:

alperesi cég neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselői:

Dr. Borsodi Brigitta kamarai jogtanácsos (címe)

A per tárgya:

Elmaradt bérpótlék megfizetése

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Kecskeméti Törvényszék, 2.M.70.061/2024/27.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 2.M.70.061/2024/28.

Í T É L E T :

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 190 933 (százkilencvenezer-kilencszázharminchárom) forint perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Illetékbevételei számlájára 240 545 (kettőszáznegyvenezer-ötszáznegyvenöt) forint másodfokú eljárási illetéket.

Az illetékfizetési kötelezettség a határozat meghozatalát követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes az alperesnél áll munkaviszonyban (munkakör neve) munkakörben, munkáját kizárólag Magyarország területén végzi, nem minősül az országhatáron átnyúló, kölcsönös átjárhatósághoz kapcsolódó szolgáltatást végző utazó vasúti munkavállalónak, nem szakszervezeti, illetve munkavédelmi képviselő, és üzemi tanácstag sem. A felperes munkavégzésének helye (város neve) telephely.

[2] A felperes foglalkoztatása az igényérvényesítés időszakában hatályos alperesi kollektív szerződés (továbbiakban: KSZ) rendelkezéseinek megfelelően megszakítás nélküli munkarendben, azon belül is vezényelt vontatási utazói munkarendben, havi munkaidőkeretben, egyenlőtlen munkaidőbeosztás mellett történt. Az alperes minden esetben egy hónapra előre közölte a munkaidőbeosztást (tervvezénylés), feltüntetve a kijelölt munkaidőt és a heti pihenőidőt, illetve az addig ismertté vált munkaidő-kedvezményeket. Az alperes a (munkakör neve)-k, így a felperes részére is heti pihenőnapok helyett heti pihenőidőt biztosít. Az alperes a perbeli időszakban egy hét kivételével minden héten minimum 42 órát kitevő heti pihenőidőt adott ki a felperes részére, melynek mértéke a munkaidőkeret átlagában elérte a 48 órát. A kijelölt heti pihenőidőt az alperes akkor is heti pihenőidőként tartotta nyilván a munkaidőkeret elszámolásakor, ha annak idejére vagy egy részére rendkívüli munkavégzést rendelt el.

[3] A KSZ a törvényi rendelkezésektől részben kedvezőbben szabályozta a napi pihenőidőt, mivel legalább 12 óra lakóhelyi napi pihenőidőt írt elő az utazási időn felül, vagyis a 12 órás időtartamba a lakó- vagy tartózkodási helyről a tényleges munkavégzési helyre, és vissza történő utazás tartama nem számítható be. Az utazási normaidőket a Helyi Függelék rögzíti, amely szerint a felperes utazási normaideje 75-75 perc volt.

[4] A tervvezényléshez képest a tényleges munkaidő-beosztást a tényvezérlés tartalmazta, amelyben történő változásokat az alperes rendkívüli munkavégzésként számolt el és arra bérpótlékot fizetett. Rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlékot fizetett az alperes akkor is, ha a kijelölt heti pihenőidőben rendelt el munkavégzést vagy ha a felperes munkavégzésének időtartama túllépte a havi munkaidőkeretet. A felperest a KSZ 10. számú mellékletének 11. §-a alapján a rendkívüli munkavégzés pótlékaként évi 1-től 200 óráig az alapbér 50%-a, 200 óra fölött az alapbér 150%-a illette meg, melyet a felperes mindezen esetekben meg is kapott.

[5] Abban az esetben azonban, amikor a felperes munkavégzését heti pihenőidő vagy szabadság követte, az alperes sem a napi pihenőidőt, sem az utazási normaidőt nem biztosította és az azokra eső bérpótlékot sem fizette meg részére. Az alperes továbbá 2018. év 5. hetében nem adott ki a felperesnek 42 óra egybefüggő heti pihenőidőt, abból csak 12 óra 5 percet biztosított a számára, és emiatt pótlékot nem fizetett.

[6] A felperes havi bruttó távolléti díja a keresetlevél benyújtásakor 617 156 forint volt.

A kereset és az ellenkérelem

[7] A felperes 2021. február 4-én keresetet nyújtott be az alperes ellen, melyben elmaradt pihenőnapi bérpótlék címén 2018. január 1. és 2020. december 31. közötti időre 3 078 702 forint és ezen összeg után járó késedelmi kamatának megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[8] Jogalapként a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 143. § (4) bekezdését, valamint a Kollektív Szerződés 10. számú melléklete 11. §-át tüntette fel.

[9] Jogi érvelésében utalt Magyarország Alaptörvénye XVII. cikk (4) bekezdésére, valamint a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 68/A. § (1), (4) bekezdése folytán alkalmazandó 68/B. § (1) bekezdésére. Hivatkozott a Kollektív Szerződés Helyi Függeléke (HF) 16. § 2. pontjára, ezen túlmenően felhívta a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatban foglaltakat és az Európai Parlament és Tanács 2003/88/EK irányelvének 3. és 5. cikkét.

[10] Az alapul szolgáló tények körében azt hangsúlyozta, hogy az alperes nem adta ki részére a napi pihenőidőt, amikor a munkavégzést heti pihenőidő vagy szabadság követte.

[11] Jogi érvelésének lényege szerint a napi és a heti pihenőidőt, valamint a napi pihenőidőt és a szabadságot egymást követően kell kiadni, azok önálló jogcímeken illetik meg a felperest, egyidőben történő kiadásuk jogellenes.

[12] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte.

[13] Nem vitatta, hogy a munkajogi szabályozás bizonyos területein Magyarországot uniós előírások is kötik, utalva a 2003/88/EK (2003. november 4.) Irányelvben (a továbbiakban: Irányelvben) rögzített napi és heti pihenőidőhöz való jogra. Rámutatott az értelmezési elsődlegesség elvére, ebből levonva azt a következtetést, hogy a fogalmak látszólagos egyezősége nem elégséges ahhoz, hogy az uniós értelmezés automatikusan kivetítésre kerüljön a tagállami jogszabályokra. Érvelése szerint a nemzeti szabályozás szerinti pihenőidő fogalom nem azonos az Irányelv szerinti fogalommal, ilyen értelmezés a tagállami bíróság számára nem lehet irányadó. Jelen esetben, amennyiben az egyik fogalom nem felel meg az uniós irányelvnek, akkor mindkét fogalmat mellőzni kell, nem válogathatók önkényesen össze a két autonóm jogrendszer elemei. Nézete szerint a napi pihenőidő kiadására minden két egymást 24 órás időtartamon belül követő munkavégzés között kell kiadnia, hetente pedig biztosítania kell a napi pihenőidő helyett a hosszabb időtartamú heti pihenőidőt. Álláspontja szerint továbbá amennyiben a szolgálatot szabadság kiadása követi, úgy napi pihenőidő kiadása szükségtelen és ezen gyakorlata jogszerű.

[14] A felperes Kúria hasonló tárgyban hozott döntései és a Miskolci Törvényszék által kezdeményezett előzetes döntéshozatalai eljárásban az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) által hozott C-477/21. számú ítéletet követően megváltoztatott keresetében kérte, hogy kötelezze a bíróság az alperest, hogy fizessen meg 2018. január 1. és 2020. december 31. közötti időszakra ki nem fizetett bérpótlék címén 3 006 817 forintot és ezen összeg után a középátlagos időtől, azaz 2020. július 1-től a kifizetés napjáig járó törvényes mértékű késedelmi kamatot, valamint a perköltséget.

[15] Keresete jogalapjaként az Mt. 104. § (1), 106. §, 107. § a) pontját jelölte meg, valamint hivatkozott az Mt. 139. § (1), (2), 143. § (1), (2) bekezdésére, a Vtv. 68/B. §-ára, a KSZ Helyi Függelék 16., 17. §-ára, a KSZ 47. §-ára, a KSZ 10. számú melléklet 11. §-ára, valamint az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésére. Hivatkozott továbbra is a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatra, valamint az Európai Unió Bírósága előzetes döntéshozatali eljárásában hozott C-477/21. számú – 2023. március 2-án kelt – ítéletére.

[16] Tényelőadásait az érintett órák vonatkozásában módosította, azok lényegét érintően viszont nem változtatta.

[17] Jogi érvelését a Kúria és az EUB határozatai fényében egészítette ki.

[18] Hivatkozott továbbá arra, hogy az alperes azon gyakorlata is jogszabálysértő, hogy nem biztosította számára az Mt. 106. § (1) bekezdése és a KSZ 47. § 1. pontja szerinti heti egybefüggő 42 óra pihenőidőt, amelyből 95 584 forint igénye származik.

[19] A bérpótlék számításával kapcsolatban előadta, hogy a bérpótlék alapja a munkavállaló egy órára jutó alapbére. Az Mt. 143. §, illetve a 165. § (1) bekezdése, a KSZ 41. § 8. pontja és 10. §-a, valamint a KSZ 10. számú mellékletének 11. §-a alapján a rendkívüli munkavégzés esetén a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a rendes munkabérén felül 1-200 óráig 50%, 201 órától 150% mértékű pótlék illeti meg. Keresetváltozása mellékletével részletes kimutatást csatolt. E szerint a Kúria

íránymutatása alapján átszámította követelését és azt úgy határozta meg, hogy a tényvezérlések szerinti heti pihenőidő valamint a szabadság kezdő időpontjától visszafelé számolta a napi pihenőidő 12 órás és az utazási normaidő 75 percét kitevő időtartamát. Nézete szerint az így meghatározott időpontban kellett volna megkezdődnie a napi pihenőidejének és amennyiben ebben az időben munkát végzett, annak tartamát rendkívüli munkavégzésnek tekintette, erre számított bérpótlékot.

[20] A felperes megváltoztatott keresetével kapcsolatban az alperes ellenkérelem-változtatást terjesztett elő, melyben továbbra is kérte, hogy a bíróság a felperes keresetét utasítsa el és kötelezze a perköltség viselésére.

[21] Elsődlegesen kérte, hogy a bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 346. § (4) bekezdése alapján jogkérdésben térjen el a Kúriának a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától, ennek részletes indokát adta.

[22] További álláspontja szerint a Kúria Mfv.II.10.025/2024/5 számú végzése a kúriai döntésekkel szembeni alkotmányos elvárásokat nem elégíti ki, ezért ezen végzéssel szemben az Alkotmánybíróságon alkotmányjogi panasszal élt.

[23] A kereset jogcíme körében kifejtette, hogy a felperes által megjelölt jogcímen az alperessel szemben a követelés alappal nem érvényesíthető, a Kúria végzéseinek indokolásából az is kitűnik, hogy a felperesi kereset jogcíme nem alapos. Utalt a Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzésében (77., 78., 79., 80. pont) kifejtettekre.

[24] Ezt követően részletesen előadta a kereset jogalapjával kapcsolatos - felperesével ellentétes - álláspontját.

[25] E körben kifejtette azt is, a Kúria felperes által hivatkozott határozatait nem lehet kiterjesztő módon értelmezni, azok megállapításai kizárólag az alapul szolgáló tény- és jogállításokkal összhangban, azokra tekintettel értelmezhetőek. Összefoglalóan, az alperes nézete szerint a Kúria döntéséből semmiképpen nem következhet az, hogy az esetlegesen beosztani jogellenesen elmulasztott napi pihenőidő is rendkívüli munkavégzést alapoza meg, erre vonatkozó tételes jogszabályi rendelkezés (jogcím) hiányában. A beosztott heti pihenőidő előtti rendes munkaidőben történő munkavégzés az Mt. 107. § fogalmai szerint rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek nem minősülhet, ebből eredően arra az időtartamra rendkívüli munkavégzés pótléka nem illetheti meg a felperest. A heti pihenőidő előtti beosztás szerinti munkavégzést követően esetleg kiadni elmulasztott napi pihenőidő tartamára pótlék nem jár, mivel a munkavállaló ezen idő alatt munkát nem végzett, heti pihenőidejét töltötte.

[26] Hivatkozott arra, hogy a felperes az eredeti keresetét azon tényállítás alapján terjesztette elő, hogy a munkáltató nem biztosította számára a heti pihenőidőt megelőző utolsó munkavégzést követő napi pihenőidőt, vagyis az eredeti keresetében nem kifogásolta azt, hogy a munkáltató a perbeli időszakban a szabadságok előtt mellőzte volna a napi pihenőidő kiadását. A kereset megváltoztatását a felperes nem indokolhatja az EUB és a Kúria felhívott döntésével, mivel az uniós napi pihenőidő és az uniós szabadság viszonyát az

EUB nem vizsgálta, a Kúria hatályon kívül helyező végzésében szintén nem tesz említést a szabadságot közvetlenül megelőző napi pihenőidőről, így a keresetváltoztatással érintett igény a szabadság előtt ki nem adott napi pihenőidő esetében elévült.

[27] Következésképpen vitatva a felperes keresetének jogalapját az összegszerűség számítását a súlyozott átlagszámítást alkalmazva végezte el, részletezte annak lényegét.

[28] Az alperes a jogalap fent kifejtettek szerinti vitatásán túl, további jogkérdéseket vetett fel, melyek alapján a kereset összegszerűségét vitatta a felperes által érvényesített bizonyos időtartamokra vonatkozóan. Előadta, hogy a felperes olyan időszakokra nem érvényesíthet bérpótlék iránti igényt, amelyre már beosztástól eltérő munkavégzés miatt a pótlék kifizetésre került. Ez előfordulhatott olyan esetekben, amikor a heti pihenőidejét megelőző munkavégzés eleve érintett volt rendkívüli munkavégzéssel és a pótlék megfizetésre került. Másik hivatkozása az volt, hogy egy adott munkaóra nem minősülhet napi pihenőidőben végzett rendkívüli munkavégzésnek és munkaidőkereten felüli munkavégzésnek egyidejűleg, ugyanazon időszak vonatkozásában kétszeres rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék felszámítása kizárt. Tehát ha az adott hónapra már részesült a felperes munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munka pótlékában, akkor ugyanarra az időszakra másik igénye nem állhat fenn.

[29] A fenti érvelést követően – a jogalap vitatása mellett – a kereset összegszerűségét végül az alábbiak szerint határozta meg:

[30] A felperes keresetéből 69 559 forintot azért vitatott, mert az ezzel érintett időpontokban a felperes a szabadságát megelőző időszakra érvényesített bérpótlék igényt s nézete szerint a szabadság előtt nem illeti meg napi pihenőidő, másrészt ez az igény elévült.

[31] 1 256 forint összeget arra hivatkozással vitatott, hogy a felperes a heti pihenőidőt megelőző szolgálatban teljesített rendkívüli munkavégzése után ezen összeget már kifizette, ezért további pótlék ezen időszakra nem illeti meg a felperest. (Ezt az utolsó perfvételi nyilatkozatához csatolt táblázatban napi pihenőidőben végzett RK-ként jelölte meg.)

[32] 128 619 forint összeget azért nem tartott megalapozottnak, mert a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzésre járó emelt összegű pótlék megfizetésével úgymond „megváltotta” a heti pihenőidőt, így az ez előtti időszakra a felperest napi pihenőidő, ezért arra pótlék nem illethette meg.

[33] 421 809 forintot pedig azért vitatott, mert ezen összeget a munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munkavégzés miatt már megfizette (Kereten felüli RK-ként jelölte meg).

Az elsőfokú bíróság ítélete

[34] Az elsőfokú bíróság a fellebbezéssel támadott ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 3 006 817 forintot elmaradt bérpótlék címén és ezen összeg után 2020. július 1. napjától a kifizetés napjáig járó törvényes kamatot. Az alperest a felperes

javára 190 933 forint perköltségben is marasztalta. Kötelezte az alperest 180 409 forint eljárási illeték állam javára történő megfizetésére.

[35] Elsődlegesen az alperes ellenkérelem-módosításának azon részét vizsgálta, amely az EUB előzetes döntéshozatali eljárásban hozott C-477/21. számú ítéletében, valamint a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú végzésében foglaltakat vitatta. Rámutatott, az e körben előadott alperesi kifogások alkotmányjogi panasz tárgyúul szolgálhatnak, azok vizsgálata és elbírálása az Alkotmánybíróság hatáskörébe tartozik. Utalt rá, hogy az alperes ezen érvek alapján 2024. szeptember 12-én elő is terjesztett alkotmányjogi panaszt az Alkotmánybíróságon a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú határozata Alaptörvény ellenességének megállapítása és megsemmisítése céljából. Az alkotmányjogi panaszt az Alkotmánybíróság a 2025. április 29-én kelt 3183/2025. (V. 30.) AB sz. végzésével visszautasította.

[36] Az elsőfokú bíróság érvelése szerint mindezek miatt nem kellett vizsgálnia az alperes előbbiekkal érintett hivatkozásait.

[37] A továbbiakban rögzítette, a jogalap körében azt kellett vizsgálnia, hogy a napi pihenőidő kiadásának elmaradása jogszerűen történt-e, ha nem, megalapoz-e pótlékra való jogosultságot.

[38] Ezzel kapcsolatban idézte az általa irányadónak tekintett alábbi rendelkezéseket:

[39] Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, az Mt. 13. §-át, 87. § (1) bekezdését, 93. § (1) bekezdését, 104. §-át, 106. §-át, 107. §-át, 115. § (1) bekezdését, a Vtv. 68/A. § (4) bekezdését, 68/B. § (1) bekezdését, a KSZ 33. §-át, 40. §-át, 41. §-át, 46. §-át, 47. §-át, 51. §-át, a KSZ 10. számú mellékletének 10. §-át, 11. §-át, az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdését, az Irányelv 3. cikkét, 5. cikkét, 7. cikkét, 15. cikkét, és 18. cikkét.

[40] A továbbiakban rögzítette, hogy a jogalap tárgyában elsődlegesen arról kellett döntenie az alperes ellenkérelmében foglalt ilyen tartalmú indítványra figyelemmel, hogy alkalmazza-e a felperes által megjelölt kúriai határozatokat (Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024., Mfv.10.055/2024/6., Mfv.V.10.084/2024.), vagy az azokban foglalt jogértelmezés figyelembevételét mellőzi, azoktól a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 346. § (4) bekezdése alapján eltér. E körben a Pp. 346. § (5) bekezdését idézve megállapította, hogy a felperes keresetében megjelölt kúriai határozatok, valamint a hivatkozott EUB ítélet a jelen keresettel azonos jogszabályi hivatkozáson és jogértelmezésen alapulnak, a ténybeli eltérés csupán a felperes személyes körülményeiből adódik. A keresettel összefüggő ténybeli, illetve jogi hivatkozás megegyezik a jelen perben előadottakkal, valamint az alperes ellenkérelme is ezekben az ügyekben lényegében azonos a jelen perbelivel. Erre tekintettel arra a következtetésre jutott, hogy nem tér el a Kúria határozataitól a perbeli jogkérdésben, ugyanis azt az ügy körülményei nem indokolják, továbbá arra az Alaptörvénnyel való összhang érdekében sincs szükség.

[41] A határozat tartalma szerint a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú végzésének [66]-[80] bekezdéseit idézve, illetve utalva az EUB több ítéletére megállapította, hogy a

felperest a napi, a heti pihenőidőhöz és az éves szabadsághoz való jog és időtartam külön-külön is megilleti, amelyből az is egyenesen következik, hogy ezeket nem lehetett egymással egyidőben, párhuzamosan kiadni a munkáltató részéről. Ezért a továbbiakban azt kellett vizsgálnia, hogy az alperes a munkaidő-beosztás során a jogszabályi rendelkezésnek megfelelően járt-e el.

[42] E körben irányadónak tekintette a Kúria azonos tárgyban meghozott és a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatait, az EUB-477/21. számú ítéletét, felhívta az EUB ítéletének, illetve a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.II.10.055/2024/6., Mfv.X.257/2019/7. és Mfv.10.044/2024/6. számú határozatainak egyes rendelkezéseit, amelyekből következtetve megállapította, hogy az alperes azon mulasztásával, hogy a felperes részére a heti pihenőidőt megelőzően nem osztotta be és nem adta ki az Mt. 104. § (1) bekezdése és a KSZ kedvezőbb szabálya alapján számított napi pihenőidőt, jogszabálysértően járt el.

[43] E körben kitért arra, hogy az alperes maga sem vitatta, sőt kifejezetten állította, hogy nem adta ki és nem is kellett kiadnia sem a heti pihenőidő, sem pedig a szabadság előtt a felperes részére az ezen időszakok előtti munkavégzést követően a napi pihenőidőt. Ezzel gyakorlatilag elismerte azt, hogy az EUB ítéletével ellentétes a gyakorlata. Álláspontja szerint az EUB ítélete alapján pedig rögzíthető, hogy az önálló jogcímen járó napi pihenőidő kiadásának mellőzése nyilvánvalóan az Irányelv 3., 5. és 7. cikkébe ütközik, illetve sérti az EU Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdését is, továbbá ezen jogsértés egyúttal megvalósítja az Mt. 104. §-ának megsértését, hiszen a munkáltató a jogszerűen biztosítandó napi pihenőidőben kötelezte teljesítésre a munkavállalót, amikor nem biztosította a jogszabályban és a KSZ-ben meghatározott napi pihenőidőt.

[44] Mindebből álláspontja szerint az következik, hogy a hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat nem maradhat jogkövetkezmények nélkül és ennek a jogkövetkezménye a Kúria precedensképes, irányadó határozata szerint a rendkívüli munkavégzés pótléka lehet. Az Mt. 104. § (1) bekezdésének megsértése az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontjának alkalmazását vonja maga után.

[45] A rendelkezésre álló bérjegyzékekből és a tényvezérlésekből megállapította a bíróság, hogy a 2018. január 29-től február 4-ig tartó héten (naptári 5. hét) az alperes nem osztott be a felperesnek megszakítás nélkül 42 óra heti pihenőidőt, 29 óra 55 perc pihenőidő hiány keletkezett, amely időtartamra az Mt. 143. § (4) bekezdése és a KSZ 10. számú mellékletének 11. §-a szerint 150 %-os bérpótlék jár.

[46] Mindezek alapján találta a felperes követelésének jogalapját megalapozottnak.

[47] Az Mt. 143. § (1), (2) és (4) bekezdései, 156. § (2) bekezdése és a KSZ 10. számú melléklete 11. §-ának idézését követően az összecszerűség tekintetében a felek által egyezően előadott adatokból indult ki.

[48] Az előbbieik alapján az alperesi ellenkérelemben foglaltakra figyelemmel „másodlagos jogkérdésként” azt vizsgálta, hogy a szabadságot megelőzően megilleti-e a

felperest napi pihenőidő, a felperes ehhez kapcsolódó igénye elévült-e, illetve az alperes által meghatározott jogcímenen már megfizetett bérpótlék mentesíti-e a munkáltatót a korábban már kifejtettek alapján megfizetendő bérpótléktól.

[49] A szabadságot megelőzően ki nem adott napi pihenőidő miatt a felperes 69 559 forint pótlékigénnyel élt. Ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság egyrészt megállapította, hogy a felperes igénye nem évült el, mert az a körülmény, hogy a Kúria hasonló ügyben született döntéseit követően a felperes keresetét pontosította, nem teszi elévültté azt, a felperes csupán a tényelődását és a számításait módosította a Kúria és az EUB határozataira tekintettel, aminek a perfelvételi szakban nem volt akadálya. A követelés jogcíme változatlan maradt. Másrészt rögzítette, a korábban kifejtett okfejtés irányadó a szabadság előtti napi pihenőidő vonatkozásában is. Alperes előbbiekkal kapcsolatos érvelése tehát nem megalapozott.

[50] A már megfizetett pótlékok kérdése az alábbi tételekhez kapcsolódott.

[51] 1 256 forint részösszeget érintett az alperes arra vonatkozó hivatkozása, hogy a heti pihenőidőt megelőző szolgálatban, azaz a napi pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés után pótlékot már fizetett, ez esetben a felperes kétszeresen részesülne adott időszakra rendkívüli munkavégzés után járó pótlékban. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes ezen összeggel a tényleges rendkívüli munkavégzés után járó pótlékot fizette meg, de ez nem érinti a napi pihenőidő elmaradása miatt járó pótlékot. Az alperes jogellenes gyakorlata miatt a felperes ezekben az időtartamokban sem tudta a napi pihenőidőt teljes mértékben igénybe venni, ezért – a fentiekben kifejtett indokok alapján – ezen kereseti részösszeg megfizetése alól sem mentesülhet.

[52] 421 809 forint az a részösszeg, amely a munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatban megfizetett pótlék miatt vitatott. E körben a felperes érvelésével értett egyet, amely szerint, ha a felperesnek az adott hónapban az alperes már munkaidőkereten felül rendkívüli munkavégzés utáni pótlékot fizetett, azzal a tényleges munkavégzés után járó pótlékot fizette meg, de ez nem érinti a napi pihenőidő elmaradása miatt járó pótlékot, mivel a munkaidőkereten belül ki nem adott napi pihenőidők a jogszabályba ütköző ki nem adása miatt váltak rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot megalapozó időkké. Ezért ezen kereseti részösszeg megfizetése alól sem mentesül az alperes.

[53] Az alperesi hivatkozás szerint 128 619 forint részösszeget érintett a „megváltott pihenőidő”. E körben az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, a munkáltató maga is heti pihenőidőként kezelte ezt az időszakot a rendkívüli munkavégzés elrendelése után is. Álláspontja szerint azonban a heti pihenőidő alatt elrendelt rendkívüli munkavégzés nem minősíti át a heti pihenőidőt mássá. Az alperes ezekben az esetekben a rendkívüli munkavégzés után járó pótlékkal a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzést kompenzálta. Teljes megváltásra azért sem kerülhetett sor, mert a rendkívüli munkavégzés előtt és után a felperes továbbra is a heti pihenőidejét töltötte.

[54] A perköltségről az rÜkr. 3. § (2) bekezdés a) pontja, továbbá a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján rendelkezett.

[55] Az eljárási illeték összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (1) bekezdés a) pontja alapján határozta meg, annak viseléséről a Pp. 101. § (1) bekezdése és 102. § (1) bekezdése alkalmazásával döntött.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[56] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását, valamint perköltségben történő marasztalását kérte. Másodlagos fellebbezési kérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a marasztalási összeg 2 205 036 forintba történő leszállítását kérte. A harmadlagos fellebbezési kérelme arra irányult, hogy az ítéletábla az elsőfokú ítéletet a Pp. 384. § (1) bekezdés b) pontja alapján helyezze hatályon kívül és az elsőfokon eljáró bíróságot utasítsa új eljárás lefolytatására. Kérte a felperes másodfokú perköltségben történő marasztalását is, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet (a továbbiakban: Ükr.) rendelkezéseinek megfelelően kérte megállapítani.

[57] A jogszabálysértést abban jelölte meg, hogy az elsőfokú bíróság helytelenül értelmezte és alkalmazta az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, 28. cikkét, az Mt. 104. §-át és 106. §-át, illetve a Pp. 279. § (1) bekezdését.

[58] A fellebbezése indokait a per fő jogkérdése, azaz a munkaidő-beosztás megszerültlensége tárgyában az alábbiak szerint adta elő.

[59] Elsőként azt hangsúlyozta, a magyar jogban évtizedekre visszanyúló történelmi hagyománya van annak, hogy a jogalkotó a napi pihenőidőt két munkanap, illetve két munkavégzés között rendeli biztosítani, amely a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv és az ennek helyébe lépő 2003/88/EK irányelvek implementálását követően is változatlan maradt. A napi pihenőidő fogalmát egyértelműsítette az Mt. 2023. január 1. napjától hatályos módosítása, mely nem eredményezett érdemi változást, viszont tételes norma szintjén is megerősítette az évtizedes joggyakorlat helyességét e körben.

[60] Álláspontja szerint a részletes történelmi áttekintés alapján az állapítható meg, hogy a jogalkotó a jogharmonizációs követelményeknek való megfelelés érdekében implementálta a 93/104/EK irányelvet és annak 5. cikkét figyelembe véve rendelkezett a heti pihenőidőről. A napi pihenőidő magyar fogalmából következően annak kiadása a heti pihenőidőt megelőzően nem értelmezhető, emiatt viszont a jogalkotó a teljes, hét naponkénti pihenőidőt egy egységes, a magyar munkajogi hagyományokhoz és rendszerhez igazodó, tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta és nem bontotta meg azt nevesítetten az EU-s irányelvek szerinti két különálló jogcímre. Hangsúlyozta, a magyar munkajogi szabályozás biztosítja a munkavállalóknak az irányelvben rögzített napi és heti pihenőidőhöz való jogot, a minimális védelmi szintnél kedvezőbb szabályokat ír elő, azonban az Irányelvtől eltérő napi és heti pihenőidő fogalmakat használ. A heti pihenőidő fogalmilag ugyanis nem azonos az Irányelv 5. cikkében rögzített hét naponként biztosítandó 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő fogalmával, az olyan módon került kialakításra, hogy annak tartalmában és

mértékében már figyelembevételre került az uniós 11 órás napi és az uniós 24 órás minimális heti pihenőidő.

[61] Az EUB hatáskörét értékelve hangsúlyozta, hogy az az uniós jogi norma értelmezésére jogosult három hatásköri korlát mellett: az uniós jogot nem alkalmazhatja az ügy tényeire; nem vizsgálhatja a belső jog és az uniós jog összeegyeztethetőségét; nem értelmezheti a tagállam belső jogát. E korlátok szem előtt tartása szükséges az EUB ítélet megfelelő értelmezéséhez.

[62] Az irányelv a tagállamok számára kötelezően elérendő célkitűzést állapít meg, azt azonban az egyes tagállamokra bízta, hogy e célkitűzéseket milyen jogi eszközökkel valósítják meg. A látszólagos egyezőség a tagállami és az uniós fogalom között nem elégséges alap arra, hogy az uniós fogalom értelmezését automatikusan, a tagállami fogalom alapos és körültekintő értelmezése nélkül kivetítsük a tagállami jogszabályokra.

[63] Az EUB kimondhatja, hogy az Irányelvben használt kifejezéseket önálló uniós jogi fogalomnak kell tekinteni és az Unió területén egységesen kell értelmezni, ugyanakkor, ha nyilvánvaló, hogy a nemzeti szabályozás szerinti heti pihenőidő fogalom nem azonos az Irányelv szerinti fogalommal, úgy az ilyen értelmezés a tagállami bíróság számára nem lehet irányadó. Miután pedig az uniós és a magyar napi és heti pihenőidő fogalmai alapvetően eltérnek, nem azonos tartalmúak, az EUB ítéletben az uniós szabályok értelmezésére adott válasz nem fordítható át megfelelő értelmezés és kritika nélkül, hanem kizárólag tartalmilag, az előírás célját szem előtt tartva vonatkoztatható a magyar fogalom értelmezésére. A tagállami jog és az uniós jog eltérésének feloldása nem az EUB feladata, a tagállami jog uniós joggal összhangban történő értelmezése a tagállami bíróság feladata.

[64] Rámutatott, az EUB ítéletének meghozatalát követően két új, Európai Bizottság által előterjesztett dokumentum került közzétételre az Irányelvről. Az egyik a 2023-as bizottsági jelentés, amely – a 2017-es bizottsági jelentéshez hasonlóan – nem tárt fel hibát a magyar jogharmonizációs folyamat tekintetében az Irányelvnek a napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezései átültetése vonatkozásában. A másik az Értelmező közlemény, amely szerint az Irányelv 5. cikke azt jelenti, hogy ez a 11 órás pihenőidő nem vonható le a heti pihenőidőből, „ez 35 órás folyamatos pihenőidőnek felel meg” és „ez az előírás minimumkövetelmény”.

[65] Az előbbiek alapján levonta azt a következtetést, hogy az Mt. az Irányelv elveit és célját maradéktalanul kielégíti. A magyar munkajog napi 11 órás megszakítás nélküli pihenőidőt rögzít, a heti pihenőidő mértéke jóval kedvezőbb az Irányelvben foglaltaknál, amely már tartalmazza a 11 órás uniós napi pihenőidő mértékét is. Az Mt. tiszteletben tartja a napi pihenőidőhöz való jogot, mint önálló és a heti pihenőidőtől független intézményt, mivel azonban a magyar heti pihenőnap és pihenőidő szabályozásánál a magyar jogalkotó a mérték tekintetében már figyelembe vette az uniós napi pihenőidő 11 órás mértékét is, annak még egyszer, önálló jogcímen való kiadása a heti pihenőidő előtt nem merülhet fel, a napi pihenőidő tehát csak két munkavégzés között értelmezhető. Mindezek alapján kijelenthető hogy a magyar nemzeti szabályozás értelmezhető olyan módon, hogy az megfeleljen az uniós jognak és azt ezért így is kell értelmezni az értelmezési doktrína elve alapján.

[66] A felperesek által alkalmazott értelmezés azonban, amely az uniós és a hazai munkajogi szabályok keverékének alkalmazását kéri a bíróságtól, a jogbiztonság elvét súlyosan sértené, a két autonóm jogrendszer elemei önkényesen nem válogathatók össze. Ez ugyanis a contra legem értelmezés tilalmába ütközne.

[67] A továbbiakban az Alaptörvény 28. cikkét idézte, kiemelve abból, hogy a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban kell értelmezni, figyelemmel kell lenni a jogszabály megalkotására vagy módosítására irányuló javaslat indokolására és azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.

[68] Az előbbi követelmények kapcsán rámutatott, az Alkotmánybíróság tiltja a contra legem jogértelmezést és jogalkalmazást, illetve állást foglalt abban is, hogy nem szolgálhat alapul a jogalkotó vélt vagy valós mulasztása, illetőleg hibája contra legem jogértelmezéssel, illetőleg jogszabályi rendelkezés félretételével történő korrekciójára.

[69] Álláspontja szerint a felperesi megalapozatlan érvelés a jogbiztonság elvét sértő és aránytalanul súlyos következményekkel járó teljesíthetetlen vagy beláthatatlan mértékű költségkihatással bíró értelmezésnek adna teret, amely a magyarországi foglalkoztatás ellehetetlenülését eredményezné. Ez a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgáló értelmezésnek nem felelhet meg.

[70] Hangsúlyozta azt is, az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatából sem következik több, vagy más, minthogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Az AB határozat is megerősíti, hogy a jogosultság feltételei és annak mértéke tekintetében az Mt. tartalma az irányadó. Az AB a Kúria határozatát arra tekintettel semmisítette meg, hogy alkotmányellenes a Kúria azon indokolása, hogy a napi és a heti pihenőidő egyidőben történő kiadásának nincs akadálya. Erre azonban sem az Mt., sem a KSZ nem is ad lehetőséget, ilyen az alperes gyakorlatában sem történik, így az AB határozat sem az Mt.-t, sem a perbeli tényállást nem érinti. Ugyanakkor az AB határozat nem tartalmazott arra rendelkezést, hogy a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt egymást közvetlenül követően kell kiadni.

[71] Fenntartotta azt a határozott álláspontját, hogy a magyar heti pihenőidő előtt önálló jogcímen a magyar napi pihenőidőt kiadni nem kell, egyrészt az egyik törvényi feltétel (a következő munkanapi munkavégzés) hiánya miatt, másrészt, mert a hazai szabályozás a történeti értelmezés által alátámasztottan, figyelemmel az Irányelv 23. cikke szerinti „visszalépés tilalmára” is, hetente olyan pihenőidő kiadását rendeli el, mely tartalmában már magában foglalja az uniós 24 órás heti pihenőidő mértékét, továbbá az uniós 11 órás napi pihenőidő mértékét is az irányelv 5. cikkében rögzített szabályozással összhangban.

[72] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy a magyar szabályozásban használt fogalmak tartalma nem azonos az uniós szabályozás fogalomrendszerével. E körben utalt az EUB 283/81. számú ítéletének 19. pontjára, amely hangsúlyozza, hogy a jogi fogalmak tartalma nem szükségszerűen azonos a közösségi jogban és a különböző nemzeti jogokban.

[73] Hangsúlyozta, az irányelv a rendelettel szemben nem igényel egységes, közvetlen alkalmazást. Az EUMSZ 288. cikke értelmében a tagállamokat a célja tekintetében köti és azokra hagyja a megvalósításhoz alkalmazott forma és eszköz megválasztásának szabadságát.

[74] Nem vitatta az EUB C-477/21. szám alatti ügyben hozott határozatának 49. pontjában szereplő azon állítását, miszerint a heti pihenőidő 24 órát meghaladó biztosítása nem mentesíti a munkavállalót a napi pihenőidő kiadásának kötelezettsége alól. Az a feltételezés, hogy a magyar tagállami jogalkotásban ez történt volna, teljességgel ellentétes a magyar munkajog napi pihenőidőre és heti pihenőidőre vonatkozó több évtizedes töretlen gyakorlatával. A Kúria, illetve a jelen perben eljáró elsőfokú bíróság feladata lett volna, hogy az Irányelv céljait szem előtt tartva az uniós fogalmak magyar nyelvi megfelelőjének pontos tartalma feltárásával értelmezze a magyar jogszabályokat. Ezzel szemben azt rögzítették, hogy az ügyben eljáró magyar bíróságoknak követniük kell az EUB ítéletét, amely semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít. Az elsőfokú bíróság ezzel kizárta a nemzeti jog uniós, alkotmányos és általános jogértelmezési alapelveinek alkalmazását, annak ellenére, hogy a magyar munkajogi szabályok, törvények értelmezése a magyar bíróságok kizárólagos joga és kötelezettsége.

[75] Megítélése szerint amennyiben az elsőfokú bíróság azt észleli, hogy az EUB döntése túlterjeszkedik az EUB hatáskörén, mert az a tagállami jog értelmezésére vonatkozik, az EUB ezen jogértelmezését figyelmen kívül kell hagynia. Ehelyett az elsőfokú bíróság az EUB döntésére történő hivatkozással a magyar jogi fogalmakat azonosította az irányelvi fogalmakkal és döntését kizárólag az EUB megállapításaira alapította, ezzel lényegében az EUB hatáskörébe „telepítve” az előtte folyamatban lévő ügyben az érdemi döntést. Ez az eljárás viszont az Alaptörvény szuverenitásvédelmi rendelkezései alapján a törvényes bíróhoz való jog sérelmét eredményezte.

[76] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság egyben lényegében azt is rögzítette, hogy az EUB ítélete felülírja a magyar jogszabályokat (az Mt. 104. § (1) bekezdését), illetve az Alkotmánybíróság határozatát, e döntésével lényegében új jogot alkotott, megsértve a contra legem jogalkalmazást és a bírói jogalkotás tilalmát, amelyek a tisztességes bírósági eljárás garanciális elemei. Álláspontja szerint az uniós joggal való összeegyeztethetőségük kapcsán a magyar jog értelmezése a magyar bíróságok kizárólagos joga és kötelezettsége, ennek során a nemzeti jog által elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával járhat el, és az összhangban álló értelmezés kötelezettsége a nemzeti jog rendelkezéseinek összességére vonatkozik. Korlátait pedig az általános jogelvek alkotják, különösen a jogbiztonság elve abban az értelemben, hogy e kötelezettség nem szolgálhat alapul a nemzeti jog contra legem értelmezésének.

[77] Utalt az Mt. 5. § (1) bekezdésében írt rendelkezésekre, az Mt. kommentár ahhoz fűzött magyarázatára, amelyekből arra a következtetésre jutott, hogy a munkajogi szabályokat nem izolálta, önmagukban, hanem az irányadó jogrendszer egészéhez viszonyítva kell értelmezni, a gyakorlatban már kialakult értelmezési módok mentén, mindenekelőtt Magyarország jogrendjével és az Európai Unió jogrendjével összhangban.

[78] Az Mt. 104. § (1) bekezdésének és 87. § (1) bekezdésének együttes nyelvtani értelmezésével arra következtetett, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdése szerinti „következő munkanapi munkakezdés” a következő naptári napon vagy a következő megszakítás nélküli 24 órás egység által meghatározott munkanapon történő munkavégzést kell érteni.

[79] Ezen értelmezést látta megerősítve a 12/2020. (VI. 22.) AB határozattal, amely szerint a napi munkaidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja. Az AB határozattal kapcsolatban három dolgot hangsúlyozott: egyrészt, hogy bár a pihenéshez való jog kapcsán figyelemmel kell lenni alapjogi megfontolásokra, azonban 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, többek között az Mt. 104. §-a. Másrészt az AB döntése alapjául szolgáló alapügyben alapvetően egy speciális ágazati szabály kerül alkalmazásra, amely a pihenőidő vonatkozásában eltérő rendelkezéseket is tartalmaz. Ezért a Kúria azon megállapítását, hogy az AB határozat az Alaptörvény XVII. cikke és az Mt. 104. § és 106. §-a viszonyában is irányadó, csak megszorítással lehet elfogadni, abban a körben, hogy alaptörvényellenesnek minősül, ha a napi és heti pihenőidő egyidőben kerül kiadásra. Harmadrészt azon alapelv rögzítésén túlmenően azonban, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat és egyidejű kiadásuk Alaptörvény-ellenes, az AB határozatból több nem következik, mint hogy a napi és a heti pihenőidő tekintetében a jogosultság feltételei és annak mértéke tekintetében az Mt. az irányadó. A kétfajta pihenőidő egymást közvetlenül követő kiadásáról az AB határozat nem tartalmaz rendelkezést, illetve arról sem, hogy a heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőt is kellene biztosítani. Az Mt. rendszerében pedig a napi és a heti pihenőidő egyidőben való kiadása fel sem merül.

[80] Érvelése szerint a nyelvtani értelmezést erősíti tehát 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. § (5) bekezdésének beiktatásakor a tételes jogszabályi rendelkezés szintjén is nyilvánvalóvá tette a korábbi jogalkotói szándékot.

[81] Hangsúlyozta, mindezt a bírói jogértelmezés is osztotta hét évtizeden keresztül. E körben utalt a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletére, amelyből kiemelte, a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. Ebből következően tehát nem kell a heti pihenőidő előtt napi pihenőidőt biztosítani. Az elsőfokú bíróság eltért ezen, a Bírósági Határozatok Gyűjteményében BH2020.8.246. szám alatt közzétett határozattól, azonban ennek indokát nem adta.

[82] Az Alkotmánybíróság 7/2013. (III. 1.) AB határozata és a Pp. 346. § (4) bekezdése alapján levezette, a tisztességes eljárás alkotmányos követelménye a bírói döntésekkel szemben azt a minimális elvárást mindenképpen megfogalmazza, hogy a bíróság az eljárásban szereplő feleknek az ügy lényegi részeire vonatkozó észrevételeit kellő alapossággal megvizsgálja és ennek értékeléséről határozatában számot adjon. Az indokolási kötelezettség alkotmányos minimuma két alapvető követelményt támaszt a bíróságokkal szemben. Egyfelől figyelembe kell venniük, azaz mérlegelniük kell ezeket az észrevételeket, másfelől a mérlegelés eredményének indokairól számot kell adniuk.

[83] Ismételten hangsúlyozta, a harmonizált, magyar jogszabályokat kell a bíróságoknak alkalmaznia. Az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott ugyan az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatára, amely szerint a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, döntése mégis e megállapítással ellentétes eredményre vezet.

[84] A szabályozás indoka a napi pihenőidő funkciójából, céljából fakad: a dolgozó fel tudjon tölteni és fel tudjon készülni a következő munkanapra. Az Mt. 104. § (1) bekezdés megfogalmazásával a jogalkotó kinyilvánította azon szabályozási célját és szándékát, hogy a napi munkaidőre való jogosultságnak két feltétele van: egyrészt a napi munkavégzési kötelezettség teljesítése, másrészt a következő munkanapra vonatkozó munkavégzési kötelezettség fennállása. Bármelyik feltétel hiányában nem áll fenn a munkavállaló jogosultsága a napi pihenőidőre.

[85] A további alperesi érvelés szerint az Irányelv rendelkezéseit valóban autonóm módon kell értelmezni, függetlenül a tagállamok irányadó minősítésétől, mindez azonban kizárólag az uniós jog értelmezése körében irányadó. Nem mentesíti azonban a tagállami bíróságot az alól, hogy a nemzeti jogot értelmezze, az tartalmilag megfelel-e az uniós jogi fogalmaknak, a tagállami szabályrendszer összességében biztosítja-e az irányelv célját, minimumfeltételeit.

[86] A hazai bíróságoknak valóban követniük kell az EUB ítéletét, az azonban kizárólag az uniós jog értelmezése körében köti a magyar bíróságokat. Az előzetes döntéshozatali eljárásban a Miskolci Törvényszék valóban tett fel olyan kérdést, amely a magyar Mt. szabályainak az irányelvvel való összefüggéseire kérdezett rá, az EUB ítélete azonban erre nem adott választ. Az EUB ítélete csak és kizárólag az uniós jog értelmezése körében adott és adhatott „egyértelmű választ”. Ebből következően mind a nemzetközi joggal, mind a magyar joggal ellentétes az EUB ítéletének kötelező jellegére vonatkozó ítéleti álláspont. A magyar bíróságok feladata éppen az, hogy a magyar jogszabályokat értelmezze az Irányelv rendelkezéseinek való megfelelés szempontjából, kiterjesztve az értelmezés tartományát immáron az EUB ítéletben kifejtett, azonban kizárólag az uniós jogra irányadó megállapításokra is. Az elsőfokú bíróság előbbiekkal kapcsolatos álláspontja azzal a kiegészítéssel igaz, hogy a tagállami bíróságok az uniós jogot nem értelmezhetik másként, mint ahogy azt az EUB ítéletében értelmezte.

[87] Az uniós jog értelmezése körében tehát valóban az EUB ítéletét kell irányadónak tekinteni, a magyar jog vonatkozásában azonban ez már nem igaz. Ennek ellenére az elsőfokú bíróság ítélete hallgat arról, miért nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a magyar szabályozás a napi pihenőidőt csak két, egymást közvetlenül követő munkavégzés között értelmezi a törvényi fogalom szerint. Hangsúlyozta, az EUB ítélete rendelkezéseit azzal indokolja, hogy az irányelvhez képest kedvezőbb rendelkezések nem foszthatják meg a munkavállalót az Irányelvben számára biztosított más jogoktól, különösen a napi pihenőidőhöz való jogtól. A magyar szabályozás sajátosságainak figyelembevételével azonban ezen aggály fel sem merülhet. A munkavállaló minden munkavégzés után részesül olyan rendeltetésű és mértékű pihenőidőben, amit az uniós jog napi pihenőidő jogcímén előír, vagy a napi pihenőidő keretében vagy a heti pihenőidő keretein belül. Az egységes és osztatlan magyar heti pihenőidő fogalma egyben arra is garancia, hogy az uniós napi

pihenőidő minden esetben biztosításra kerül. A magyar munkajogi szabály rendszere a kétfajta pihenőidő egyidejű kiadását is kizárja.

[88] A Kúria és így az elsőfokú bíróság az EUB ítéletét kvázi omnipotens jogforrási erővel ruhazza fel, amely felülírja a tételes magyar jogot, módosítja a pihenőidőt fogalmát és rendszerét, átírja a magyar jogalkotó akaratát, végső soron a tagállami bíróságok helyett az EUB érdemben eldönti a hazai bíróságok előtt folyamatban lévő pereket. Ez azonban sem a nemzetközi, sem az uniós, sem a magyar jogból nem vezethető le, ellentétes az Alaptörvény E) cikk (2)-(4) bekezdésével és a XXVIII. cikk első bekezdésével.

[89] Eddigi álláspontja alátámasztásául idézte a Vtv.-t módosító 2025. évi LV. törvény preambulumaának [6] bekezdését, valamint a 38. §-hoz és a 68/I. §-hoz fűzött indokolást.

[90] Az igény érvényesíthetőségével kapcsolatban azt hangsúlyozta, hogy a felperes keresetét a Kúria végzéseit követően annyiban is megváltoztatta, hogy igényt érvényesít olyan munkavégzések esetében, amikor a beosztása szerint rendes munkaidőben, szabadságot megelőzően végzett munkát. Korábban ilyen igénnyel nem élt. Az Mt. 286. § (1) és (4) bekezdésére, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:22. § (2) bekezdésére hivatkozással arra az álláspontra helyezkedett, hogy mivel az eredeti keresetben és a keresetváltoztatásban a tényállítás, jogállítás és kérelem nem azonos, vele szemben ilyen jogcímen igény csak a keresetváltoztatás előterjesztését megelőző három év tekintetében érvényesíthető, az azt megelőző időszakra nem. A felperes által a keresetváltoztatás útján érvényesített ezen igény ezért elévült. Hangsúlyozta, a felperes eredeti keresetében a szabadság előtti ki nem adott napi pihenőidő miatti rendkívüli munkára nem hivatkozott, tényállítást ebben a körben nem tett, ilyen jogcímet nem jelölt meg, ilyen igény jogalapját, jogi érvelésének levezetését nem terjesztett elő, ezzel összefüggésben igényt sem érvényesített. A kereset elengedhetetlen hármass együttes feltétele (tényállítás – jogalap, jogcím – érvényesített jog, követelés) egyike sem került megjelölésre 2025. évet megelőzően. Ezt nem helyettesíti az sem, hogy bizonyos időszakokra más tényállítás és jogcím alapján volt a felperesnek korábban is igénye.

[91] Az alkalmazható jogkövetkezmény szempontjából sem osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját. E körben kifejtette, a felperes által megjelölt jogcímen vele szemben követelés alappal nem érvényesíthető. Álláspontja szerint a Kúria végzése a felperesi jogcím helyességét, megalapozottságát nem támasztja alá, a Kúria végzésének indokolásából az tűnik ki, hogy a felperesi kereset jogcíme nem alapos.

[92] A Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzésének [77]-[80] bekezdéseiben foglaltak ellenére a felperes a módosított keresetében az Mt. 143. §-ára és a Kollektív Szerződés 10. mellékletének 11. §-ára figyelemmel rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék címén terjeszti elő követelését, tehát a felperes a rendes munkaidőként beosztott, és ekként is teljesített munkavégzés egy részét napi pihenőidővé, illetve utazási normaidővé, illetve a rendes, beosztás szerinti munkaidőt rendkívüli munkaidővé minősítette át. Az Mt. 96. § (1) bekezdéséből és 97. § (5) bekezdéséből következően azonban a heti pihenőnap és a heti pihenőidő beosztásának joga része a munkaidő-beosztás jogának, ami munkáltatói kötelezettség is egyben, így a munkáltatói autonómia körébe tartozik. Annak tárgyában a

munkavállaló rendelkezést nem tehet, és munkavállalói kérelemre történő bírói megállapítással a munkaidő beosztás tényezőit, elemeit szintén nem lehet átminősíteni.

[93] Érvelése szerint a napi pihenőidő biztosítása elmulasztásának jogkövetkezménye nem a rendkívüli munkavégzés pótlékára vonatkozó fizetési kötelezettség. Ha nem áll rendelkezésre a törvény szerinti napi pihenőidő minimális tartama, a munkavállaló csak a törvény által megszabott napi pihenőidő elteltével állítható munkába [MK. 17. számú kollégiumi állásfoglalás]. Ha ennek ellenére munkavégzés kerül elrendelésre, a munkavállaló az utasítás teljesítését megtagadhatja. Álláspontja szerint azonban a felperes sohasem került munkába állításra a korábbi munkavégzést követő 12 (+utazási normaidő) óra leteltét megelőzően.

[94] A felperes által hivatkozott jogszabályi, kollektív munkajogi rendelkezések a napi pihenőidő-hiány esetében pótlékfizetési kötelezettséget nem írnak elő.

[95] Hangsúlyozta, a perbeli esetekben a munkavállaló munkát csak a beosztás (tényvezénylés) szerinti időben végzett. Ugyanakkor a Kommentárból levezethetően azt, hogy egy munkavégzést rendes vagy rendkívüli munkavégzésnek kell tekinteni, a viszonyítási pont, az elrendelés oldaláról kell megítélni.

[96] Rendkívüli munkavégzés akkor állapítható meg, ha egyrészt a munkavállaló többet dolgozik, mint a beosztása alapján kellene, másrészt máskor végez munkát, mint amikor a beosztása esik. A jelen esetben azonban sem többletmunka, sem beosztástól eltérő időben végzett munka nem merült fel.

[97] További érvelése szerint a beosztás és a tények együtt határozzák meg, hogy egy tényleges munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül-e. Jogszerűen sem egyiket, sem másikat nem lehet negligálni. Emellett külön-külön kell megállapítani a munkavégzés és a rendkívüliség ellenértékét. Ebből következően a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazása két részből áll: egyrészt díjazni kell magát a munkavégzést, másrészt pedig ennek rendkívüli jellegét. A felperes azonban nem a szakirodalom által rendkívülinek tartott helyzetekre kéri a pótlék megállapítását, hanem a vele kellő időben közölt munkaidő-beosztás szerinti munkaidőben történő munkavégzésre tekintettel tart igényt a pótlékra annak ellenére, hogy nem áll fenn az a váratlanság, amelynek pótlékkal való kompenzálása a rendelkezés fő célja az Mt. 107. § a) pontjával érintett esetekben.

[98] A napi pihenőidő biztosításának esetleges elmaradása jogszabálysértő foglalkoztatás megállapítására adott esetben ugyan alapot adhat, de rendkívüli munkavégzés teljesítését a törvényi feltételek hiányában nem támasztja alá, azaz ha a munkaidő-beosztás nem teljes mértékben jogszerű, az kizárólag a jogellenesség megállapítását vonhatná maga után, de nem szankcionálható rendkívüli munkaidőre járó pótlékkal.

[99] Az, hogy a munkaidő-beosztás esetlegesen jogellenes, nem jelenti azt, hogy a munkavállaló ne a munkaidő-beosztása szerint végzett volna munkát. Ezt az elvet mondja ki a Kúria Mfv.II.10.185/2014/6. számú ítélete is, amely szerint a rendes munkaidőben rendkívüli

munkavégzés teljesítése kizárt. Az ellenkező értelmezés ugyanis ugyanazon munkaidő kétszeres számítását eredményezné. Márpedig a felperes olyan időszakok vonatkozásában állít rendkívüli munkavégzést és igényel pótlékot, melyek vonatkozásában rendes, beosztás szerinti munkaidőben végzett munkát.

[100] A Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú és a BH2022.6.161. szám alatt közzétett határozataiból azt a következtetést vonta le, hogy a Kúria egy időtartam heti pihenőidőkénti minősítéséhez annak egybefüggőségét (megszakítás nélküliségét) és minimálisan 40 órás időtartamát szabja feltételül, ekként való kijelölését nem. Ez alátámasztja az alperesi számításokat. Az elsőfokú ítélet azonban ezzel kapcsolatban semmilyen ellenérvet nem tartalmaz, így nem állapíthatók meg e körben döntése indokai.

[101] Az elsőfokú eljárásban a felek egyetértettek abban, hogy a napi pihenőidő kiadásának bizonyosan feltétele az azt megelőző munkavégzés. A Kúria álláspontja szerint azonban abban az esetben, ha a munkavállaló heti pihenőidőt oszt be a munkavállalónak, akkor ezt közvetlenül megelőzően napi pihenőidőt is kell biztosítani, ellenkező esetben a beosztása jogellenes. Ez esetben viszont a napi pihenőidőnek 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.

[102] Álláspontja szerint az EUB ítéletének 57. pontjából az következik, hogy 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. Ehhez képest a Kúria iránymutatását akként fogalmazta meg, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdése szerinti napi pihenőidőt közvetlenül az Mt. 106. §-a szerinti heti pihenőidőt megelőzően kell biztosítani, vagyis 60 óra egybefüggő lakóhelyi pihenőidő kiadását írta elő.

[103] A Kúria által előírt számítás 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. Ennek eredményeként a Kúria végzése, amely azon alapul, hogy az EUB által ítéletében tett megállapítások kötelezőek a tagállami bíróságra, az EUB ítéletének egyes megállapításai tekintetében érvényesíti a saját maga által hivatkozott kötelező erőt, egyéb megállapításai tekintetében azonban azok érvényesítését kifejezetten mellőzi. Az elsőfokú bíróság ítélete sem ad választ arra, hogy mi a jogi alapja a heti pihenőidő kezdő időpontjától visszafelé a napi pihenőidő előírásának és az miért nem a munkavégzés befejezéséhez közvetlenül kapcsolódóan keresendő.

[104] Az alperes rámutatott, a rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén előfordulhat, hogy a beosztott heti pihenőidőt a munkavállaló nem tudja teljes egészében igénybe venni, mert a rendkívüli munkavégzés elrendelése felülírja a korábbi beosztást. A heti pihenőidő beosztása tehát kötelező, biztosítása azonban nem minden esetben, mert azt korlátozza többek között a heti pihenőidőben történő rendkívüli munkavégzés elrendelhetősége. Ilyen esetben is irányadó azonban, hogy két munkavégzés között a napi pihenőidőt ténylegesen is biztosítani kell, vagyis a munkavállaló részére a rendes munkavégzést követően és a rendkívüli

munkavégzés megkezdése előtt napi pihenőidőt kell biztosítani, ahogy a rendkívüli munkavégzést követően az eredeti beosztás szerinti rendes munkavégzés kezdetéig szintén. Álláspontja szerint amennyiben a munkáltató az előbbi kötelezettségének eleget tesz, és emellett a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés ellenértékét megfizeti, akkor minden jogszabályi előírásnak eleget tesz, a munkavállaló további igényvel nem léphet fel. A tényvezénylés, az időkimutatási lista és a bérjegyzékek együttes adatai alapján megállapítható, hogy a munkáltató az előbbiek szerinti kötelezettségeinek eleget tett, így amennyiben az eredeti beosztás szabálytalansága is lenne megállapítható, a rendkívüli munkavégzés elrendelése a korábbi beosztást jogszerűen módosította, a ténylegesen biztosított napi pihenőidőkön felül további napi pihenőidő „beosztására”, biztosítására szükség nem volt.

[105] E körben hivatkozott továbbá arra, hogy a megváltással érintett heti pihenőidőként kijelölt és nyilvántartott időszakok mellett minden esetben szerepelt a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés kezdő és befejező időpontja, időtartama. Ezáltal a bérjegyzékekben szerepeltette a heti pihenőidő megszakítását, tehát a törvényszék álláspontjával szemben nem csupán a pihenőidő kijelölését tüntette fel, hanem annak megszakítását, ebből pedig levezethető a heti pihenőidő megváltására vonatkozó alperesi érvelés. Ezt az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe, ítéletében hiányosan értékelte.

[106] Fenntartotta, hogy amennyiben a heti pihenőidő „megváltásra” került, arra heti pihenőidőben végzett további rendkívüli munkavégzésért járó 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. Ezért saját számításai körében levonásba helyezte a felperes előbbiekkel kapcsolatos követeléseit.

[107] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság ítélete egyáltalán nem vizsgálta a heti pihenőidőt megelőző munkanapon végzett rendkívüli munkavégzést érintő kétszeres pótlék kifizetésre vonatkozó alperesi érvelést. Amennyiben ugyanis a kijelölt heti pihenőidő előtt a felperes által kalkulált napi pihenőidőben rendkívüli munkavégzés már történt, úgy kizárt ugyanazon időszakra ismételt rendkívüli munkavégzésért járó pótlék megállapítása, ezért saját számításai során az ezzel érintett összegeket szintén levonta.

[108] Hangsúlyozta, ezekben az esetekben igazolható módon ugyanazon szolgálat, ugyanazon óráira érvényesít ismételt rendkívüli munkavégzésért járó pótlék iránti igényt a felperes, amelyek vonatkozásában már – jellemzően túlszolgálat miatt – elszámolt és megfizetett munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés jogcímén rendkívüli munkavégzési pótlékot. Hangsúlyozta azt is, ezen esetek nem azonosak a kereten felüli munkavégzéssel érintett esetekkel.

[109] További érvelése szerint egy adott munkaóra nem minősülhet heti pihenőidőben végzett rendkívüli munkavégzésnek és kereten felüli munkavégzésnek egyidejűleg, illetve ugyanazon időszak vonatkozásában kétszeres rendkívüli munkavégzésért járó pótlék felszámítása is kizárt. Ezért levonásba kell helyezni azt az összeget, amely már kereten felüli munkavégzés jogcímén az adott hónapban megfizetésre került.

[110] Rámutatott, a KSZ 41. § 4. pontja kifejezetten rögzíti, hogy a rendkívüli munkavégzésként felmerült időket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni.

[111] Minderre tekintettel álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytelen megállapításra jutott, amikor nem vonta le a megfizetett kereten felüli rendkívüli munkavégzés pótlékát.

[112] A felperesi számításokat azért is megalapozatlannak tekintette, mert a kúriai végzések csak a heti pihenőidőt közvetlenül megelőző tényleges munkavégzésekre vonatkozóan fogalmaznak meg megállapítást, egyéb mentesülések (pl. szabadság, érdekképviseleti távollét, betegszabadság) körében nem, így a felperesi számítások a Kúria végzéseiben – jogi érvelés és jogcím megjelölése nélkül – túlterjeszkednek.

[113] A „ki nem jelölt 42 óra heti pihenőidő” jogcímén előterjesztett igény kapcsán ismételten hivatkozott arra, hogy a felperesi követelésösszességét alátámasztó táblázat alapján a felperes nem volt figyelemmel arra, hogy tényvezénylése szerint mely időszakokban végzett tényszerűen munkát, illetve melyekben nem. Számításait nem a munkamentes időszakok alapulvételével készítette el, így azok nem felelnek meg a Kúria irányadó végzéseiben foglalt iránymutatásoknak. Hiányolta továbbá ezen kereseti követelést megalapozó jogalap és jogcím részletes kifejtését, mivel álláspontja szerint ezen követelés és a heti pihenőidő előtt ki nem adott napi pihenőidő alapján érvényesíteni kívánt követelés egyértelműen nem azonos jogi alapokon nyugszik.

[114] Hivatkozott a Gyulai Törvényszék 7.M.70.134/2024/44/I. számú ítéletének alperesi álláspontot megerősítő megállapításaira.

[115] Az összességével kapcsolatos érvei alapján mindösszesen 706 196 forinttal kérte leszállítani a marasztalási összeget, amelyből 1 256 forint a napi pihenőidőben végzett rendkívüli munkavégzésért járó pótlék, 128 619 forint a megváltott pihenőidőhöz kapcsolódó, 69 599 forint a szabadságot megelőző napi pihenőidőhöz kapcsolódó, 421 810 forint a kereten felüli munkavégzésért, 84 952 forint pedig a ki nem adott heti 42 óra pihenőidő miatti rendkívüli munkavégzésért járó pótlék.

[116] Harmadlagos, hatályon kívül helyezésre irányuló fellebbezési kérelmét azzal indokolta, hogy amennyiben az ítéltábla az elsőfokú ítéleti döntéssel egyetért, azonban az összességét érintő alperesi védekezésnek helyt ad, az összesség körében újabb bizonyítási eljárás lefolytatása szükséges.

[117] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult. Perköltséget az Ükr. 3. § (1) bekezdés a) pontjára, valamint 3. § (4) bekezdésére utalással számított fel azzal, hogy jogi képviselője áfa körbe tartozik.

[118] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen és teljeskörűen állapította meg a tényállást, azt részletesen rögzítette ítéletében, illetve kitért arra is, hogy a tényállás mely adatok alapján és tények figyelembevételével került megállapításra. A helyes tényállásból

helytálló jogi következtetést vont le, a bíróság jogi álláspontja tehát megalapozott. Erre tekintettel az alperes fellebbezése alaptalan.

[119] Érvelése szerint téves az az alperesi értelmezés, miszerint a tagállami jog és az uniós jog eltérésének feloldása nem az EUB feladata. Az EUMSZ 267. cikk b) pontjára utalva hangsúlyozta, az EUB hatáskörrel rendelkezik előzetes döntés meghozatalára az uniós intézmények, szervek, vagy hivatalok jogi aktusainak érvényessége és értelmezése tekintetében. Éppen az előzetes döntéshozatali eljárás az eszköze annak, hogy a tagállami és az uniós jog közötti értelmezési különbséget fel lehessen oldani, így az EUB feladata az eltérés feloldása. Bár a tagállami jog értelmezése elsődlegesen a tagállami bíróság feladata, a tagállami jogot azonban csak az uniós joggal összhangban lehet értelmezni tekintettel az uniós jog elsőbbségére (Costa vs. ENEL ügy, C-6/64.). Az EUB esetanyag, így a heti és napi pihenőidő fogalmának meghatározása az uniós jog részét képezik, azt a tagállami bíróságnak figyelembe kell vennie.

[120] Az EUB 2023. március 2-án meghozott C-477/21. számú ítélet releváns részeit kiemelve hangsúlyozta, az értelmezés egyértelműen alátámasztja, hogy a napi és heti pihenőidő különálló és egymást kiegészítő jogok, amelyeket külön-külön kell biztosítani a munkavállalónak a nemzeti szabályozástól függetlenül, az uniós irányelvek és az EUB joggyakorlata szerint. A felperesi álláspont pedig az EUB ezen ítéletén és a joggyakorlaton alapul.

[121] Az EUMSZ 288. cikke és az EUB C-106/89. sz. ítélete alapján levonta azt a következtetést, hogy a jogvita eldöntése során az EUB ítéletét irányadónak kell tekinteni.

[122] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság döntése az értelmezési kereteken belül, összhangban az uniós joggal és a nemzeti jogszabályok értelmezésével született meg. Nem közvetlenül az uniós jogot alkalmazta, hanem figyelembe vette az Irányelv céljainak érvényesülését. Nem hagyta figyelmen kívül a nemzeti jogot és nem válogatott önkényesen a szabályok között. Jogszabálysértést csak akkor követett volna el, ha nem vette volna figyelembe a bemutatott fontos elveket, vagy ha az EUB C-477/21. számú ítéletét és a Kúria e tárgyban született döntéseit jelentéktelennek tekintette volna a nemzeti jog értelmezése során.

[123] Álláspontja szerint az alperes szükségtelenül foglalkozik az Mt. 104. § 2023. január 1-től hatályos (5) bekezdésében foglalt rendelkezésével, hiszen az a perbeli időszakban még nem volt hatályban.

[124] Mindezek alapján tehát az alperes vezénylesi gyakorlata jogsértőnek minősül.

[125] A jogkövetkezmények tekintetében utalt a Kúria BH 2020.246. számú döntésére is, hangsúlyozva, a különböztként jelentkező időtartamot rendkívüli munkavégzésnek kell tekinteni, amely után díjazás jár.

[126] Azzal, hogy az alperes a heti pihenőnapok előtt nem osztott be napi pihenőidőt megsértette az Mt. 104. § (1) bekezdését, 106. § (1) bekezdését, a Vtv. 68/A. § (4) bekezdését, valamint a 68/B. §-át, továbbá a Kollektív Szerződés 46. § 1. és 2. pontját, 47. §-át, 51. §-át, a

Helyi Függelék 7. melléklet 16. §-át. A jelen per vonatkozásában ezen nemzeti szabályokba ütköző magatartás a jogellenesség forrása. Ezért jogszerűen tart igényt a heti pihenőidőben teljesített rendkívüli munkavégzés pótlékára. Hangsúlyozta, az Mt. 104. § (1) bekezdés az elsődleges nyelvtani értelmezés szerint is értelmezhető úgy, hogy két munkavégzés között kell kiadni a napi pihenőidőt akkor is, amikor mellette heti pihenőidő is kiadásra kerül.

[127] A szabadságok kapcsán kifejtette, hogy a napi pihenőidőt a munkaidő befejezése után kell biztosítani függetlenül attól, hogy mi követi ezt az időszakot. Utalt továbbá arra, hogy az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata szerint a munkavállalónak nemcsak a napi és heti pihenőidőhöz, de az éves fizetett szabadsághoz is alapvető joga van. Megjegyezte továbbá, az eredeti kereseti kérelemben már szerepeltek a megjelölt szabadságok, csupán pontosította később azokat. A tények és a jogcím körében a Kúria döntése után is ugyanaz a napi pihenőidő ki nem adása áll fenn, ami az eredeti keresetben is szerepelt. A kérdéses időszak a munkavégzés és a heti pihenőidő között helyezkedik el, beleértve az utazási normaidőt is.

[128] Utalt a Kúria Pfv.21.510/2021/8. számú döntésére, kiemelve abból, hogy a perindítás esetén az elévülés megtagadása nem korlátozódik arra az összegre, amelynek a megfizetése iránt a keresetet benyújtotta. Felhívta továbbá a Kúria Pfv.21.208/2021/6. számú határozatát abból azt hangsúlyozva, hogy a követelés bekövetkeztétől az addig keresettel nem érvényesített kérelmek elévültek, amennyiben a két keresetnek alapvető eltérései vannak. Rámutatott, a jelen esetben ez nem állapítható meg.

[129] Megjegyezte, az alperes fellebbezésében nem részletezte, hogy az elévülési szabályok mely konkrét napokat vagy időszakokat érintenének, ez mennyivel változtathatna a felperesnek megítélt összegen.

[130] Az alperes hatályon kívül helyezésre irányuló fellebbezési kérelme kapcsán hiányolta, hogy az alperes nem jelölte meg azt az eljárási szabálysértést, amely indokolta volna az ítélet mérlegelhető vagy kötelező hatályon kívül helyezését, vagy amely alapján szükségessé vált volna az elsőfokú eljárás megismétlése vagy kiegészítése.

[131] Az összecszerűség körében – egyetértve az elsőfokú bíróság ítéletében foglaltakkal – az Mt. 93. §-ára hivatkozva kifejtette azon álláspontját miszerint a munkaidőkereten felüli rendkívüli munka pótlékának kifizetése nem érinti a napi pihenőidő hiánya miatt járó pótlékot, hiszen az elmaradt napi pihenőidő jogellenesen nem került biztosításra, ami rendkívüli munkavégzésnek minősül és pótlékot eredményez, ezért az alperes nem mentesülhet a kereset ezen részének kifizetése alól sem.

[132] Hangsúlyozta továbbá, az Mt. 143. § (2) bekezdésének a) és b) pontjaiban meghatározott külön jogcímenek rendeli a jogalkotó a munkavállaló részére a bérpótlék megfizetését. A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidő nem biztos, hogy az adott időszakban munkaidőkereten felüli munkavégzést is eredményez és fordítva, amennyiben a munkaidőkeretet meghaladóan rendel el munkavégzést a munkáltató az nem biztos, hogy a munkaidő-beosztástól is eltérő lesz. Ezért nincs annak relevanciája, hogy a perrel érintett időszakban más jogcímen mikor és milyen mértékű bérpótlékot fizetett ki a munkáltató a felperes részére.

[133] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdése alapján helyesen döntött. Rámutatott továbbá, a Pp. 369. § (3) bekezdése alkalmazásához elengedhetetlen a megsértett jogszabályhelyek megjelölése.

[134] Megjegyezte továbbá, a Pp. 384. § (1) bekezdése nem tartalmaz b) pontot, így e körben az alperes által megjelölt fellebbezési kérelem értelmezhetetlen.

Az ítéltábla döntése és jogi indokai

[135] A fellebbezés az alábbiak szerint alaptalan.

[136] Az ítéltábla a felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján az erre irányuló fellebbezési kérelemre és ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta, figyelemmel arra, hogy a Pp. 379. és 380. §-ai szerinti kötelező hatályon kívül helyezésre okot nem talált.

[137] Az elsőfokú bíróságnak a jelen ügyben elsődlegesen abban a jogkérdésben kellett állást foglalnia, 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 és, hogy a napi pihenőidő kiadásának elmaradása megalapoz-e pótlékra való jogosultságot.

[138] E körben mindenekelőtt hangsúlyozandó, a Kúria több precedensképes határozatában már egységes 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 (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.). Az elsőfokú bíróság helyesen járt el, amikor az e határozatokban megfogalmazott jogértelmezéstől nem tért el, mert az ügy körülményei, illetve az Alaptörvénnyel való összhang azt nem indokolta. A keresettel összefüggő ténybeli és jogi hivatkozások a jelen ügyben és a kúriai határozatokkal érintett ügyekben azonosak voltak, így eltérés hiányában az ügy körülményei nem adtak alapot a Kúria jogértelmezésétől történő eltérésre. Az Alaptörvénnyel összhang szempontjából pedig annak van alapvető jelentősége, hogy a munkavállaló napi, heti pihenőidőre és az éves szabadságra való jogát az is elkülönült jogként biztosítja, ahogy arra a Kúria is rámutatott határozataiban. Ezért az Alaptörvénnyel való összhang érdekében sem volt indokolt az eltérés. Helyesen indult tehát ki az elsőfokú bíróság a Kúria azonos tárgyú határozataiból, azok közül is elsődlegesen az Mfv.II.10.025/2024/6. számúból és helyesen emelte ki annak releváns részeit.

[139] A Kúria e határozatában utalt az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdésére, az Irányelv 3., 5. és 15. cikkeire és leszögezte, az Irányelv az Mt.-be átültetésre került. Az Irányelv és az Mt. rendelkezéseit összevetve arra a következtetésre jutott, 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.

[140] Kifejtette, 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 okozta testi és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni.

[141] Megjegyezte, ezen AB határozat ügyeleti díj tárgyában született ágazati jogszabály alapján, annak megállapításai azonban az Alaptörvény XVII. cikke és az Mt. 104. § és 106. §-a viszonyában is irányadóak, ezért azt a jelen jogvita eldöntése során is figyelembe kell venni.

[142] Utalt arra, hogy az EUB az Irányelv legfontosabb jellemzőit, a tagállamoknak az átültetésre vonatkozó kötelezettségeit több ügyben is értékelte. Kimondta, hogy az Irányelvben a munkavállalóknak biztosított jogok nem értelmezhetőek megszorítóan; az Irányelv a munkavállalót megillető napi, valamint heti pihenőidőre vonatkozó alapvető jog minimumkövetelményeit határozza meg; 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. cikkei által biztosított jogokat. A munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni, így meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozza jogait (C-344/19., C-588/18., C-55/18.).

[143] Hangsúlyozta, az EUB C-477/21. számú ügyben 2023. március 2-án kihirdetett ítélete indokolása szerint 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 munkakörnyezetétől, a heti pihenőidő tekintetében pedig azt, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakon belül kipihenhesse magát ([38]). 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 mindezekre figyelemmel úgy

foglalt állást, hogy az Irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi az Irányelv 5. cikke szerinti heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.

[144] Rámutatott, az EUB konkrétan megvizsgálta az alperes Kollektív Szerződésének a pihenőidő mértékére vonatkozó rendelkezéseit. E körben hangsúlyozta, az EUB emlékeztetett arra, hogy az Irányelv rendelkezéseit autonóm módon kell értelmezni, függetlenül a tagállamokban irányadó minősítéstől ([47] pont). Az EUB elismerte, hogy a perbeli Kollektív Szerződés szerinti 42 órás heti pihenőidő kedvezőbb, mint amit az Irányelv minimum követelményeként előírt, 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). 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.

[145] A Kúria rámutatott még, a magyar bíróságoknak az ilyen tárgyú ügyekben követniük kell az EUB előbb említett ügyben hozott ítéletét: magyar bíróság kérdezett rá hasonló tényállás alapján a magyar Mt. szabályainak az Irányelvvel való összefüggéseire és kapott egyértelmű választ, ami ezt követően semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít. Az EUB ugyanis a napi és a heti pihenőidő meghatározását nem utalta vissza a nemzeti bíróságok hatáskörébe, hanem úgy foglalt állást, hogy azok autonóm uniós jogi fogalmak, amelyek értelmezéséről ezáltal végső soron az EUB jogosult dönteni.

[146] A Kúria e körben az EUB korábbi ítéleteire is hivatkozott, rögzítve, az előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményező bíróságra az EUB ítélete kötelező, attól az ügy érdemében hozott határozatában nem térhet el. A nemzeti bíróságoknak ugyanazon uniós jogforrás értelmezése körében az azonos vagy hasonló tényállású ügyekben követniük kell az EUB korábban meghozott ítéleteit (29/68., 66/79., 127/79., 128/79.).

[147] A Kúria az EUMSZ 288. cikkéből azt következtette, hogy az irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, amelynek értelmezése során figyelemmel kell lenniük az irányelv célkitűzéseire, rendelkezéseire (C-106/89.). Ebből következően a jogvita eldöntése során az EUB ítéletét irányadónak kell tekinteni: 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 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít.

[148] A Kúria az alperes előbbiekkal ellentétes eljárásának értékelése tekintetében is egyértelműen állást foglalt. Megállapította, a munkaidő-beosztás a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelessége is [Mt. 96. § (1) bekezdés]. Nem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés, mert a mikénti meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések alkalmazandók, be kell tartania a jogszabályi előírásokat, így az Mt. 104., 106. §-ában 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 is vannak (utasítás megtagadhatósága az Mt. 54. §-a szerint). A munkáltatói utasítás azonban jogellenes marad abban az esetben is, ha a munkavállaló azt nem tagadja meg.

[149] 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. Az Mt. 15. § (5) bekezdése szerint a megállapodás teljesítése során tett jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 20-26. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, a jogszabályhely az érvénytelenség szabályait nem hívja fel. Mindez azonban nem jelentheti azt, hogy amennyiben az alperes szabálytalan munkaidő-beosztást készít, akkor a bíróságoknak a szabálytalan munkaidő-beosztástól nem lehet eltérni. 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.

[150] A Kúria további (pl. a fent már felsorolt) precedensképes határozatainak indokolásában az alkalmazandó konkrét jogkövetkezmény tekintetében továbbra is irányadónak minősítette az Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatát, 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.

[151] A Kúria precedensképes határozatainak indokolásában a fentiek szerint írtak állásfoglalást jelentenek az alperes jogalap körében előadott fellebbezési érvei vonatkozásában, így az Irányelv implementálásával, célkitűzésével, a tagállam által alkalmazható eszközökkel, fogalmakkal, az EUB és a tagállami bíróság hatáskörével, lehetőségeivel, feladataival, a contra legem értelmezés tilalmával, az EUB C-477/21. szám alatti ügyben hozott határozatának, az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatának értelmezésével, az Mt. 104. § (1) bekezdésének Alaptörvény 28. cikke szerinti értelmezésével, valamint az alkalmazandó jogkövetkezményekkel, a munkavégzés rendkívüliségével kapcsolatban. Az ítéltábla a fellebbezési érvek alapján nem látott okot a Kúria határozataiban foglaltaktól történő eltérésre.

[152] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság következtetése helytálló volt abban a tekintetben, hogy a KSZ heti pihenőidővel kapcsolatos, Irányelvnél kedvezőbb rendelkezései ellenére a napi pihenőidőt a heti pihenőidőn felül ki kell adni függetlenül attól, hogy a napi pihenőidőt követi-e munkaidő vagy sem, vagyis a munkavállaló a heti pihenőidőt közvetlenül megelőzően is jogosult arra, hogy megkapja a napi pihenőidőt.

[153] Ugyancsak helyesen következtetett arra nézve is, hogy a fenti elvek mentén analóg módon az következik, hogy a munkavállaló abban az esetben is jogosult napi pihenőidőre, ha azt szabadság követi. A szabadság – ahogy arra az elsőfokú bíróság is helyesen utalt – az Alaptörvény, az Irányelv és az Mt. szerint is önálló, a munkavállalót az egyebektől elkülönülten megillető pihenési jog, amelyet megelőző munkavégzés után a munkavállalót ugyanúgy megilleti a napi pihenőidő, mint minden más munkanapja után, amit nem szabadság követ.

[154] Az elsőfokú bíróság a Kúria precedensképes határozatai alapján döntött az alkalmazandó jogkövetkezményekről is.

[155] Az elsőfokú bíróság a Kúria azonos tárgyban és tényállás alapján született, azonos jogi szabályozás alapulvételével meghozott precedensképes határozatait alkalmazta, azoktól nem tért el.

[156] Tévesen hivatkozott az alperes a szabadságot megelőzően ki nem adott napi pihenőidőhöz kötődő igények elévülésére is. A felperes a Kúria hasonló ügyben hozott döntését követően – az elsőfokú bíróság anyagi pervezetésének eredményeként – lényegében csak a számításait pontosította. Hangsúlyozandó, a felperes keresetének alapját végig az képezte, hogy az alperes elmulasztotta a munkavégzést követően a napi pihenőidő kiadását, aminek a jogkövetkezménye a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék. A jogvita szempontjából tehát nem annak volt jelentősége, hogy a felperes heti pihenőidő vagy szabadság előtti időszakra érvényesítette igényét, hanem annak, hogy az alperes a heti pihenőidő vagy szabadság előtti utolsó munkanapot követően elmulasztotta a napi pihenőidő kiadását és emiatt ezen időszakban a felperes rendkívüli munkaidőben munkát végzett. A Kúria Pfv.21.208/2021/6. számú precedensképes határozatából következően az elévülés szempontjából keresetváltoztatás esetén az vizsgálendő, a két keresetnek alapvető eltérései vannak-e. A perbeli esetben azonban ilyen alapvető eltérések az előbbiektől nem voltak kimutathatók.

[157] Az összecszerúséget érintően – másodlagos fellebbezése körében – az alperes levonásba kérte helyezni a szabadságot megelőző munkavégzést követő napi pihenőidőre igényelt pótlékot, továbbá az általa már – akár más okból – kifizetett rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot.

[158] A fent kifejtettek szerint a felperest a szabadságot megelőzően is megillette napi pihenőidő, ezért az erre eső munkavégzésért igényelt pótlékra az alperes téves álláspontjával szemben jogosult.

[159] Állította továbbá az alperes fellebbezésében azt is, hogy a felperes keresete érint olyan, az általa napi pihenőidőként megjelölt időszakokra eső munkavégzéseket is, amelyek kapcsán – mivel ezen időtartamokban rendkívüli munkavégzést rendelt el a felperesnek – már fizetett pótlékot. Nem jelölte azonban meg konkrétan, hogy mely munkaórákat, időtartamokat érint ez a hivatkozása. Ennek hiányában érvelésének helyessége nem volt vizsgálható.

[160] Az összecszerűség vonatkozásában a felek között vita volt a „megváltott heti pihenőidő” kapcsán is. Az alperes e körben előadott álláspontjának lényege szerint a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén az erre fizetett emelt összegű bérpótlékkal a heti pihenőidőt teljes tartamában megváltotta, azaz az heti pihenőidőként a továbbiakban nem volt figyelembe vehető, ezért fel sem merülhet a beosztás szerinti heti pihenőidőt megelőző lakóhelyi napi pihenőidő biztosításának kötelezettsége.

[161] Az alperes ezen hivatkozása azonban megalapozatlan. A heti pihenőidő ugyanis ezekben az esetekben rögzült – a felperessel történt közlés időpontjában – a munkaidő-beosztás szerinti tartamban. Az, hogy a heti pihenőidőben a munkáltatónak lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni, nem eredményezi azt, hogy a munkaidő-beosztást a teljes heti pihenőidő vonatkozásában felülírta, a teljes pihenőidőt megváltotta és a kijelölt heti pihenőidőt ne kellene továbbra is heti pihenőidőnek tekinteni. Az ilyen esetekre az Mt. 143. § (4) bekezdése által rendelt, általánostól magasabb mértékű rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért járó pótlék éppen ezt a körülményt hivatott ellentételezni. Amennyiben a munkaidő-beosztás az alperes érvelésének megfelelően „felülírásra” kerülne ezekben az esetekben, a pótlékot nem lenne indokolt magasabb mértékben megállapítani. Ezért ezen időtartamok előtt is jogosult a felperes a napi pihenőidőre, illetve az ezen időtartamban végzett munkáért a rendkívüli munkavégzésért járó díjazásra.

[162] E körben akadály volt a felülbírálatnak az is, hogy az alperes az e hivatkozásával érintett konkrét időtartamokat, pótlékösszegeket nem jelölte meg fellebbezésében.

[163] Tévesen hivatkozott az alperes a 2018. január 29-től február 4-ig tartó naptári hét vonatkozásában legalább 42 óra időtartamú egybefüggő heti pihenőidő kiadására is, mivel a csatolt tényvezérlés alapján ilyen nem történt. A szombati, vasárnapi szabadságot megelőző időszak e kritériumnak nem felel meg.

[164] Az összecszerűség kapcsán az alperes tévesen kifogásolta azt is, hogy az elsőfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést már pótlékkal ellentételezte. A munkaidőkereten felüli munkaidő az Mt. 107. § b) pontja, míg a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőben történő munkavégzés az Mt. 107. § a) pontja alapján minősül rendkívüli munkaidőnek. Ugyanígy az ennek ellentételezéséről rendelkező Mt. 143. § (2) bekezdése a munkaidőkereten felüli munkavégzés ellentételezéséről a b) pontban, a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőtől eltérő munkaidőben történő munkavégzés ellenértékéről az a) pontban rendelkezik. Az előbbiekből arra lehet következtetni, hogy a jogalkotói szándék ezen esetek elkülönült értékelésére és ennek megfelelően elkülönült ellentételezésére irányult. Ezért ezek egymást – főszabály szerint – nem zárhatják ki.

[165] Lényeges e körben az is, hogy a munkaidőkereten felüli munkavégzés csak az adott hónapban teljesítendő rendes munkaidőn felüli, annak teljesítését követő időszakban történő munkavégzést jelenti. Ebből következően a munkaidőkereten felüli munkavégzés időtartama és a heti pihenőidőt megelőző utolsó munkavégzést követő napi pihenőidőre eső munkavégzés időtartama nem feltétlenül esik egybe, sőt nagy valószínűséggel ezek nem esnek egybe. A rendkívüli munkavégzésért e két különböző okból megállapított pótlék tehát általában és főszabály szerint eltérő munkaórákra vonatkozik. Csak abban az esetben merülhetne fel ezek egybeesése, ha a heti pihenőidőt megelőző utolsó munkavégzést követő – kalkulált – napi pihenőidőben történő munkavégzés a munkaidőkereten felüli munkavégzés időtartamát érintené (azaz kereten felüli munkaórán történik munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés). Ilyen tényelőadást az alperes fellebbezésében nem tett és nem is jelölte meg azokat a konkrét időtartamokat, amikor álláspontja szerint az egybeesés fennállt. Ez kizárja e fellebbezési hivatkozása előbbi szempontok szerinti vizsgálatának lehetőségét, az elsőfokú bíróság ítéletének ezen okból történő felülbírálatát.

[166] Az alperes alaptalanul hívta fel a Gyulai Törvényszék azonos tárgyban hozott ítéletét, az ugyanis nem precedens értékű, így az ítéltáblát nem köti, illetve iránymutatásul sem szolgálhat, azt a Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.049/2025/14. szám alatti ítéletével teljes egészében megváltoztatta.

[167] Az alperes harmadlagos, a Pp. 384. § (1) [helyesen (2)] bekezdésén alapuló hatályon kívül helyezésre irányuló fellebbezési kérelmét az összecszerűség tárgyában esetlegesen felmerülő bizonyítás szükségességével indokolta. Egyrészt a fent kifejtettek szerint az összecszerűség körében további bizonyításra nem volt szükség. Másrészt sem a bizonyítás esetleges szükségessége, sem a másodfokú bíróság által elvégzett anyagi pervezetés önmagában nem szolgálhat alapul az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezésére. Kizárólag ezen okból a felek sem kérhetik az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését [Pp. 369. § (3) bekezdés b), 381. §, 384. § (1) bekezdés]. Az előbbieken okán a hatályon kívül helyezés törvényi feltételei nem állnak fenn.

[168] Az ítéltábla a fentiekre tekintettel megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és az irányadó jogszabályi rendelkezések helytálló értelmezésével hozott döntése is érdemben helyes, a tényállás megváltoztatására, kiegészítésére, illetve eltérő jogkövetkeztetés levonására vagy az elsőfokú eljárás megismételtetésére nem látott alapot, ezért az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[169] A másodfokú eljárásban teljes egészében pervesztes alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése értelmében köteles a pernyertes felperes perköltségének megfizetésére, amelynek összegét az ítéltábla az Ükr. 3. § (1) bekezdés a) pontja és (4) bekezdése alapján állapította meg arra is figyelemmel, hogy a felperes jogi képviselője áfa körbe tartozik.

[170] A 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdésének d) pontja alapján fennálló tárgyi költségfeljegyzési jog miatt le nem rótt fellebbezési illetéket a pervesztes alperes a Pp. 102. § (2) bekezdése alapján köteles megfizetni. A fizetendő illeték összegét az ítéltábla az Itv. 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése alkalmazásával állapította meg a 3 006 817 forint fellebbezési pertárgyérték figyelembevételével.

[171] Tájékoztatja az ítéltábla az alperest, hogy az illetékek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetnie. A megfizetés során közleményként fel kell tüntetnie a Szegedi Ítéltábla megnevezését, a jelen határozat számát és a fizetésre kötelezett adószámát.

[172] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[173] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján nincs helye fellebbezésnek.

Szeged, 2026. június 24.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.
s.k.

Dr. Telegdy Gergely s.k.

Dr. Bálint Attila

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró