



Debreceni Ítéltábla
Mf.I.50.053/2025/5.

A Debreceni Ítéltábla a dr. Szűcs Péter ügyvéd ügyintézője mellett a Dr. Szűcs Péter Ügyvédi Iroda (Cím3) által képviselt Felperes1 (Cím2) felperesnek, a (KAMARAI JOGTANÁCSOS) és (JOGI ELŐADÓ) által képviselt Alperes1 (Cím4) alperessel szemben elmaradt bérpótlék megfizetése iránt indított perében a Debreceni Törvényszék 13.M.70.196/2024/19. számú ítélete ellen az alperes által 21. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 169 029 (százhatvankilencezer huszonkilenc) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – az állami adó- és vámhatóság illetékbevételi számlájára – 212 950 (kettőszáztizenkettőezer-kilencszázötven) forint feljegyzett fellebbezési illetéket. Az 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

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított, s a fellebbezés elbírálása szempontjából lényeges tényállás szerint a felperes a perbeli időszakban, 2018. január 12. és 2020. december 17. között az alperesnél mozdonyvezetői munkakörben dolgozott a hatályban lévő (ALPERESI JOGELŐD KSZ) (a továbbiakban: KSZ) szerinti vezényelt vontatási utazói munkarendben, havi munkaidőkeretben. A felperes feljelentkezési helye a (IGAZGATÓSÁG) volt, határon átnyúló interoperábilis szolgálatot nem látott el. A perrel érintett időszakban szakszervezeti képviselő és üzemi tanács tag volt.

[2] Az alperes a KSZ rendelkezései szerint egy havi munkaidőkeret alkalmazásával mindig egy hónapra előre, a tárgy hónapot megelőző hónap 23. napjáig küldte meg a felperes számára a tervezett munkaidő-beosztást (tervvezénylést). A vezénylés kialakítása során a KSZ rendelkezése alapján az alperes minden naptári héten minimálisan 42 óra heti pihenőidőt adott ki a felperes részére, továbbá havi egy alkalommal szombat 0 órától hétfő reggel hat óráig terjedő úgynevezett hétvégi heti pihenőidőt biztosított. A heti pihenőidő mértéke a munkaidőkeret átlagában elérte a heti 48 órát.

[3] Abban az esetben, ha a felperes a heti pihenőidejét vagy a kiadott szabadságát megelőzően szolgálatot teljesített, akkor ezen szolgálatot követően az alperes nem adott ki számára napi pihenőidőt (és azt megelőzően utazási időt sem), az ezekben az időszakokban teljesített munkavégzéseket rendkívüli munkavégzéseként nem tartotta nyilván, nem számolta el és külön nem is ellentételezte. A napi pihenőidő mértékét egyébiránt az alperes – a felperes munkaviszonyára vonatkozó szabályok szerint – alkalmanként 12 óra mértékben biztosította azzal, hogy a napi pihenőidő lakóhelyen történő eltöltése érdekében a munkába járás és a hazajárási céljára a KSZ 10. számú mellékletének 17. §-ában, valamint a KSZ HELYI FÜGGELÉK (a továbbiakban: KSZ Helyi függelék) 7. számú mellékletében foglaltak szerint 30-30 perc utazási normaidőt biztosított a felperes részére („lakóhelyi napi pihenőidő”).

[4] Az alperes a tervvezénylésben feltüntette, hogy a felperes mely napokon volt munkavégzésre beosztva, a munkavégzés kezdő és befejező időpontját óra, perc pontossággal, azokat a napokat, amikor a felperes szabadságon volt, a munkaidő-kedvezményrel érintett napokat, valamint a KSZ 47. §-ának 2. pontja alapján kijelölte a heti pihenőidő kezdetét és végét szintén óra, perc pontossággal. A kijelölt heti pihenőidőt az alperes akkor is heti pihenőidőként tartotta nyilván és vette figyelembe a munkaidőkeret elszámolásakor, ha annak idejére rendkívüli munkavégzést rendelt el.

[5] Az eredetileg közölt tervvezényléshez képest a tényleges munkaidő-beosztás utóbb eltérhetett. A végleges munkaidő-beosztást mindig a „tényvezénylés” tartalmazta azzal, hogy esetenként még ehhez képest is történtek eltérések a munkavégzésben, melyet az alperes rendkívüli munkavégzéseként számolt el az időkimutatásban, majd a bérjegyzékeken külön ekként is tüntetett fel és arra bérpótlékot fizetett meg. Az alperes ugyanígy járt el, amennyiben a kijelölt heti pihenőidőben rendelt el munkavégzést. A munkaidőkereten felül teljesített munkaórákat az alperes szintén rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlékkal ellentételezte. A rendkívüli munkavégzések elszámolására vonatkozó rendelkezéseket a KSZ 41. §-ának 4. pontja tartalmazta, amely szerint a rendkívüli munkavégzéseként felmerült időket az elszámolás szempontjából külön kellett nyilvántartani és felmerülésük jogcímén csak egyszeresen kellett díjazni.

[6] A felperest a KSZ 10. számú mellékletének 11. §-a alapján a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként – a rendes munkabéren felül – évi 1-200 óráig az alapbére 50%-ának, míg 201-300 óráig az alapbére 150%-ának megfelelő mértékű pótlék illette meg.

[7] Az alperes a heti pihenőidő alatt elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén a rendkívüli munkavégzés pótlékát, továbbá a havi munkaidőkeret túllépése esetén az az alapján járó rendkívüli munkavégzés pótlékát megfizette a felperesnek.

[8] Az alperes a heti pihenőidőket és a kiadott szabadnapokat megelőzően teljesített munkavégzéseket követően a napi pihenőidőt nem adta ki a felperes részére 2018. január 12. és 2020. december 17. között 116 alkalommal és az azokra eső bérpótlékot sem fizette meg.

[9] A felperes utóbb fenntartott keresetében a 2018. január 12. és 2020. december 17. közötti időszakra, 116 alkalom tekintetében ki nem fizetett bérpóték jogcímén kérte kötelezni az alperest 2 661 879 forint és annak késedelmi kamata megfizetésére.

[10] Az alperes ellenkérelmében kérte elutasítani a felperes keresetét.

[11] Az elsőfokú bíróság a 18. sorszám alatt meghozott ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül bérpótlék címén 2 661 879 forintot és annak 2019. július 26-tól járó késedelmi kamatát, továbbá 133 094 forint és 35 935 forint áfa perköltséget. Kötelezte továbbá az alperest, hogy fizessen meg az állami adó- és vámhatóság illetékbevételi számlájára 159 712 forint eljárási illetéket.

[12] Az elsőfokú bíróság az ítélet indokolásában hivatkozott Magyarország Alaptörvénye XVII. cikk (4) bekezdésére, mely szerint minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz. Ezt követően utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 104. § (1) bekezdésére, a 106. § (1)-(3) bekezdéseire, a 107. § a) pontjára, a 143. § (2) bekezdés a) pontjára, a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 68/A. § (4) bekezdésére és a 68/B. § (1) bekezdésére, valamint a KSZ 10. számú mellékletének 10. §-ára.

[13] A döntése jogszabályi alapjaként hivatkozott az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) és 51. cikk (1) bekezdésére, továbbá a munkaidőszervezés egyes szempontjairól szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK Irányelvének (a továbbiakban: Irányelv) 3. és 5. cikkeire.

[14] A jogvita elbírálása során irányadónak tekintette a Kúria azonos tárgyban meghozott döntéseit, így az Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6., 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. és az Mfv.II.10.055/2024/6. számúakat, valamint hivatkozott a Kúria ügyeleti díj megfizetése tárgyában hozott Mfv.II.10.279/2018/13. számú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapításáról és megsemmisítéséről szóló 12/2020. (VI. 22.) AB határozatára (a továbbiakban: AB határozat) és az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) C-477/21. számú ítéletére.

[15] A C-477/21. számú ítélet alapjául szolgáló és a Miskolci Törvényszék előtt folyamatban volt alapeljárás lényegi tényazonossága és azonos jogi hivatkozásai miatt a jelen ügyben felmerülő uniós jogi értelmezési kérdésekkel azonos kérdéseket vetett fel. Az EUB ítéletében ezeket a kérdéseket tisztázta, észszerű kétséget kizáróan megválaszolta, ezért az acte éclairé doktrínára is tekintettel az uniós jog értelmezésénél az EUB ítéletében foglaltak jelen perben is irányadónak tekintette.

[16] Ebből következően az Irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi az 5. cikkben említett heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik. Amennyiben valamely nemzeti szabályozás 35 óra egybefüggő időtartamot meghaladó heti pihenőidőt ír elő, a munkavállaló számára ezen időtartamon felül az irányelv 3. cikkében biztosított napi pihenőidőt is ki kell adni. Amikor a munkavállaló számára heti pihenőidőt adnak ki, e munkavállaló jogosult arra is, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőben részesüljön. Az EUB az irányelv minimumkövetelmény jellegéből kiindulva levezette, hogy a napi pihenőidő külön biztosításának kötelezettsége akkor is terheli a tagállamot, ha az Irányelvben meghatározott minimális, 24 órás tartamnál több heti pihenő időt biztosít. Az irányelv 3. cikke szerinti napi pihenőidőt az 5. cikk szerinti heti pihenőidőt megelőzően kell kiadni. Minden munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie, függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi e munkaidő, vagy sem.

[17] Az Alaptörvény 28. cikkének megfelelően és a jelen ügy sajátosságait figyelembe vevő szemlélettel az alaptörvénykonform és a teleologikus értelmezés szempontjait kellett követni. A szubjektív teleologikus értelmezés, vagyis a jogalkotói szándék, cél feltárására a perbeli jogkérdések tekintetében nem volt lehetséges, mivel sem az Mt. előterjesztői indokolása, sem egyéb adat nem rögzítette az Irányelvi rendelkezések átültetésének pontos jogalkotói célját.

[18] A jogszabály (objektív) céljának vizsgálata alapján az elsőfokú bíróság arra a megállapításra jutott, hogy az Mt. 106. §-a az Irányelv 5. cikkében foglalt és az uniós értelemben vett „heti” pihenőidő átültetését szolgálta, míg a perbeli időszakban hatályos Mt. 104. §-ában kívánt megfelelni a magyar jogalkotó az uniós „napi” pihenőidő fogalmának. Az alperes érvelésétől eltérően ez az értelmezés felel meg az Alaptörvény 28. cikkében megfogalmazott józan ész és gazdaságosság szempontjainak. Az Mt. 104. § (1) bekezdését olyan tartalommal kellett értelmezni, amely megfelel az Irányelv céljának, rendelkezéseinek, az EUB ítéletében rögzített szempontoknak és teljesíti az AB határozatban a napi és heti pihenőidő rendeltetésének és kiadásának kifejezésre juttatott alaptörvényi követelményeit. Az Irányelv és az Mt. hivatkozott rendelkezéseit összevetve az állapítható meg, hogy a magyar

jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként 48 órát biztosít.

[19] 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. számú ügy Marleasing SA és La Comercial Internacional de Alimentacion SA. EU:C:1990:395, 8. pont). Erre tekintettel az Mt. 104. §-ának és az Mt. 106. §-ának értelmezése és ezzel a jogvita eldöntése során az EUB ítéletét kell irányadónak tekinteni. Mindebből pedig kétséget kizáróan az következik, hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem követi munkavégzés. Erre figyelemmel pedig nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás (az Irányelv 15. cikkében biztosított lehetőséggel élve) az Irányelvben meghatározott összesen 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít.

[20] Az AB határozat ugyan eltérő ágazati jogszabályt és eltérő rendelkezéseket vett alapul, ám azon következtetése feltétlenül alkalmazható jelen ügyben is, miszerint a napi pihenőidő és a heti pihenőnap nem adható ki egy időben, hiszen a pihenőidők eltérő rendeltetésére tekintettel ez nem egyeztethető össze az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésével.

[21] A munkaidő beosztása a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is [Mt. 96. § (1) bekezdése], aminek meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések vonatkoznak, s azokat kötelezően be kell tartania a munkáltatónak. A szabályozás logikája egyértelműen a jogszabálynak megfelelően megállapított munkaidő- beosztásból indul ki és 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 az Mt. 20–26. §-aiban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, azaz az érvénytelenség szabályai nem irányadóak. Mindez azonban nem jelentheti azt, hogy a perrel érintett esetben az alperes által szabálytalan módon elkészített munkaidő-beosztástól a bíróságoknak a jogviták elbírálásával összefüggésben ne lehetne eltérniük.

[22] Az Mt. felhívott rendelkezéseinek nem megfelelő munkaidő-beosztás (és az azzal kapcsolatos jogsértő gyakorlat) esetén szükséges annak figyelembevételére, 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 (Kúria Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6. és Mfv.II.10.055/2024/6.).

[23] A Kúria a hivatkozott határozataiban nemcsak egyszerűen „átvette” az EUB értelmezését, hanem az EUB ítéletében lefektetett, az Irányelv 3. és 5. cikkeihez kapcsolódó minimumkövetelményeket, így különösen a jogcím szerinti elkülönítés követelményét maradéktalanul szem előtt tartva azt az értelmet tulajdonította az Mt. 104. és 106. § foglaltaknak, mely egyedülként volt képest biztosítani a magyar szabályozás uniós jognak való konformitását. Az EUB az ítéletében az uniós jog értelmezése mellett nem végezte el egyúttal a tagállami (magyar) jog értelmezését is, ilyen indokolást a Kúria sem rögzített egyik végzésében sem. A Kúria kizárólag azt mondta ki, hogy az EUB az előzetes döntéshozatali eljárásban feltett kérdésekre olyan hasznos választ adott, amely kijelölte és meghatározta a tagállami jog értelmezési kereteit. Minderre tekintettel nem volt elfogadható az alperes azon érvelése, miszerint az uniós napi és heti pihenőidőnek a magyar heti pihenőidőn belüli együttes biztosításával maradéktalanul érvényesülne mindkét uniós pihenőidő funkciója, és ezzel teljesülne az AB határozatban és az EUB ítéletben is megjelenő jogcím szerinti elkülönítés követelménye. Az alperes ezen érvelése voltaképpen a tartam szerinti (minimálisan 35 óra) megközelítés átfogalmazása, mely az EUB ítélete óta nem tartható és nem helytálló értelmezés.

[24] A perbeli esetben az alperes a felperes részére nem biztosította a heti pihenőidőket és a szabadságokat megelőzően az EUB jogértelmezésének megfelelően a napi pihenőidőt, ezért jogszabály sértően járt el (Kúria Mfv.II.10.055/2024/6.).

[25] Az alperes által ténylegesen beosztott (kiadott) heti pihenőidők és szabadságok kezdeteinek időpontjai megállapíthatóak voltak. Az EUB ítélete, a Kúria végzései és mindezek alapján az elsőfokú bíróság értelmezése szerint az alperesnek ezeket megelőzően kellett volna biztosítania az Mt. 104. § (1) bekezdése szerinti egybefüggő napi pihenőidőt is, azonban ezt nem tette meg, ezért az eljárása jogellenes. A jogellenesség következménye pedig 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 (illetve a KSZ kedvezőbb rendelkezéseit) kell megfelelően alkalmazni.

[26] Mindezek alapján a törvényszék a felperes keresetének jogalapját megalapozottnak találta mind a heti pihenőidőt, mind pedig a szabadságot megelőző napi pihenőidők vonatkozásában.

[27] Az alperes a szabadságot megelőző napi pihenőidő tekintetében hivatkozott elévülésre is, amit a felperes vitatott. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint azonban a felperes a keresetindítástól a perfelvétel lezárásáig ugyanarra az időszakra érvényesített bérpótlék iránti igényt, mégpedig azon a jogcímen, hogy az Mt. 107. § a) pontja szerint munkaidő-beosztástól eltérően végzett rendkívüli munkát 2018. január 18. és 2020. december 26. között. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 185. § (1) bekezdésének helyes értelmezése szerint a felperes a keresetét a perfelvételi szakban lényegében szabadon megváltoztathatta, hiszen a tényelőadások pontosítása és az óraszámok tekintetében történt meg a módosítás, a felemelés, az új összegű marasztalási követelés jogcíme és a perrel érintett időszak változatlan maradt. A megváltoztatott kereset tehát

ténybeli és jogi alapon összefüggő jogviszonyból eredt, ezért a teljes perrel érintett időszak tekintetében a jogellenesen ki nem adott napi pihenőidőkre eső tényleges munkavégzésekkel összefüggő vagyoni igények vonatkozásában megszakította a perindítással a felperes az elévülést [az Mt. 286. § (4) bekezdése folytán alkalmazandó Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:25. § (1) bekezdés c) pontja], így az utóbb ténybelileg és számszakilag pontosított időszakokra érvényesített megváltoztatott kereset egyes tételei nem évültek el az alperes érvelésétől eltérően.

[28] Az alperes hivatkozása nem volt helytálló abban a kérdésben sem, miszerint azáltal, hogy a kijelölt heti pihenőidőben rendkívüli munkavégzést rendelt el és ezen időtartamra emelt összegű bérpótlékot fizetett, teljes tartamában 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 (heti pihenőidő megváltása) felülírta a korábbi beosztást. Az alperes a „megváltott heti pihenőidőket” heti pihenőidőként jelölte ki, ekként tartotta nyilván és a munkaidőkeret elszámolásakor is heti pihenőidőként vette figyelembe annak teljes tartamában, a heti pihenőidő tehát ezekben az esetekben is rögzült, méghozzá a közölt munkaidő-beosztás szerinti helyében és időtartamában. A „megváltott heti pihenőidőt” pedig utóbb már nem lehet lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. Az alperesi érvelés elfogadása arra vezetne, hogy az alperes ugyanazon időtartamot egyszerre vehetné figyelembe heti pihenőidőként és lakóhelyi napi pihenőidőként, hiszen az alperes az általa megváltottnak tekintett, ezáltal álláspontja szerint heti pihenőidő jellegét elvesztett időtartamra alapozva állítja azt, hogy megfelelő idő telt el az egyes munkavégzések között, vagyis biztosította a lakóhelyi napi pihenőidőt. Önmagában azonban az, hogy a heti pihenőidőben a munkálatoknak lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni, nem jelenti egyben azt is, hogy ezáltal a teljes heti pihenőidőt megváltotta és a kijelölt heti pihenőidőt ne kellett volna továbbra is heti pihenőidőnek tekinteni.

[29] Az elsőfokú bíróság indokolása szerint az alperes nem a heti pihenőidőket váltotta meg, hanem a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzést kompenzálta. A teljes levonásra alapított érvelés így már önmagában azért sem lehet helytálló, mert a kijelölt heti pihenőidőnek a rendkívüli munkavégzést meghaladó részében nem történt semmilyen „megváltásként” értelmezhető alperesi teljesítés. A heti pihenőidő nem a napi pihenőidő előfeltétele, hiszen az alperesnek attól függetlenül lett volna szükséges a munkavégzést követően a napi pihenőidőt biztosítania, hogy azt 24 órán belül követte-e újabb munkavégzés vagy sem. Ebből pedig az következik, hogy a napi pihenőidő biztosításának kötelezettségére a megelőző munkavégzéshez, és nem a heti pihenőidőhöz kapcsolódik. A lakóhelyi napi pihenőidőt már az eredeti munkaidő-beosztás szerint is biztosítania kellett volna az alperesnek a heti pihenőidőt és a szabadságot megelőzően. A kereset ezen eredetileg is biztosítandó lakóhelyi napi pihenőidők elmaradását sérelmezte, így a heti pihenőidőket és az azok alatt elrendelt rendkívüli munkavégzéseket a felperes igényérvényesítése a keresetváltoztatást követően egyáltalán nem is érintette.

[30] Az alperes alaptalanul vitatta a felperes azon igényét is, hogy amennyiben a felperes az adott hónapra már részesült munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munka

pótlékában, akkor ugyanarra az időszakra másik, jelen perben érvényesített igénye még egyszer figyelembe vehető lenne. Amennyiben ugyanis a felperesnek az adott hónapban az alperes már munkaidőkereten felüli és ezáltal rendkívülinek minősülő munkavégzés pótlékát megfizette, akkor sem kell a felperesnek az ezen hónapra jogosan járó, az eredeti munkaidő-beosztás szerinti ki nem adott napi pihenőidőre eső rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó pótlék összegét a már megfizetett pótlék összegével csökkenteni. A jogalkotó az Mt. 143. § (2) bekezdés a) és b) pontjaiban meghatározott külön jogcímenek rendeli a munkavállaló részére a bérpótlék megfizetését. A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidő esetén – amennyiben munkaidőkeretet alkalmaz a munkáltató – nem biztos, hogy az adott időszak a 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. Mindebből pedig az következik, hogy a keresettel érvényesített és a jogellenesen ki nem adott napi pihenőidőkre eső munkavégzések az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontjában megjelölt jogcímen eredményeznek bérpótlékfizetési kötelezettséget az alperes oldalán, ezért nincs annak relevanciája, hogy a perrel érintett időszakban más jogcímen mikor és milyen mértékű bérpótlékot fizetett ki nem vitásan a felperes részére.

[31] Tévesnek értékelte az alperesnek azt a hivatkozását is, mely szerint az érdekképviselési tevékenység miatti időszakokra nem jár bérpótlék, ugyanis az érdekképviselési tevékenység miatt biztosított munkaidőkedvezmény nem jelenti azt, hogy az adott időszakot ne munkaidőként tartotta volna nyilván az alperes. Az Mt. 274. § (5) bekezdése és az Mt. 260. § (2) bekezdése szerint a felperest az üzemi tanács tagi, valamint a szakszervezeti érdekképviselési tevékenységének az idejére a munkaidő kedvezményét meghaladóan díjazás illette meg, az lényegében egyfajta speciális munkavégzést és semmiképpen nem pihenőidőt jelentett, így a ki nem adott napi pihenőidő visszaszámolt időszakaiban érintett érdekképviselési tevékenység idejére is köteles bérpótlékot fizetni.

[32] Az elsőfokú bíróság mindezek alapján a felperes érvelésének megfelelően az alperesi számítások szerint módosított keresete szerint marasztalta az alperest és az Mt. 31. § rendelkezése értelmében alkalmazandó Ptk. 6:48. § (1) bekezdése szerint kötelezte az alperest késedelmi kamat fizetésére.

[33] Az alperest a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pernyertes felperes perköltségének megtérítésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján a pertárgy értékének 5%-ban határozta meg figyelemmel a felperest képviselő ügyvéd áfa-fizetési kötelezettségére is.

[34] A pertárgy értékét a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján 2 661 879 forintban állapította meg; az illeték összegét pedig az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 42. § (1) bekezdés a) pontja szerint 159 712 forintban. A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján a per tárgyi

költségfeljegyzési jogos volta miatt meg nem fizetett eljárási illeték megfizetésére a pervesztes alperest kötelezte az állam javára a Pp. 101. § (1) bekezdése és a Pp. 102. § (1) bekezdése, valamint a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. § (2) bekezdése alapján.

[35] Az ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben kérte elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatásával a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását, másodlagosan pedig az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokon eljáró bíróság utasítását új eljárás lefolytatására.

[36] A fellebbezés indoklásában utalt a magyar munkajog hagyományaira, melyben a jogalkotó a napi pihenőidőt hét munkanap, illetve két munkavégzés között rendeli biztosítani. Az Mt. 2023. január 1. napjától hatályos módosítása a napi pihenőidő fogalmát, szabályozásának lényegét, illetőleg biztosításának feltételeit egyértelműsítette, amikor kimondta, hogy nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.

[37] A napi pihenőidő magyar fogalmából következően annak kiadása a heti pihenőidőt megelőzően nem értelmezhető, így a magyar szabályozás során a heti pihenőidő mértéke tekintetében a jogalkotói akarat figyelemmel volt az Irányelvek 35 órás minimum értékére, de a teljes 7 naponkénti pihenőidőt egy egységes, a magyar munkajogi hagyományokhoz és rendszerhez igazodó tagállami heti pihenőidő fogalma alá vonta és nem bontotta meg azt nevesítetten az EU-s Irányelvek szerinti két különálló jogcímre. A magyar munkajogi szabályozás az Irányelvtől eltérő napi és heti pihenőidő fogalmakat használ, ugyanis a magyar heti pihenőidő fogalma oly módon került kialakításra, hogy annak tartalmában és mértékében már figyelembevételre került az uniós 11 órás napi és az uniós 24 órás minimális heti pihenőidő, melyre a Kúria és a törvényszék nem volt figyelemmel.

[38] Kritikai élel fogalmazta meg, hogy a Kúria az Mfv.10.074/2024/4. számú végzésében több esetben eltért a korábbi Mfv.X.10.257/2019/7. számú, BH2020.8.246. számon közzétett határozatától, de az eltérésnek indokát nem adta.

[39] 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 munkavállaló jogosultsága a napi pihenőidőre.

[40] Az Irányelv rendelkezéseit autonóm módon kell értelmezni függetlenül a tagállamokban irányadó minősítéstől, mindez azonban kizárólag az uniós jog értelmezése körében irányadó, azaz minden tagállam azonosan köteles értelmezni az uniós jog fogalmait, ám ez nem mentesíti a tagállami bíróságot az alól, hogy értelmezze a nemzeti jogot.

[41] A Kúria ahelyett, hogy az uniós fogalmak magyar nyelvű megfelelői pontos tartalmának feltárásával értelmezte volna az irányadó magyar jogszabályokat, kimondta, hogy követni kell az EUB ítéletét, mely semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít. A magyar jog értelmezésére a magyar általános és alkotmányos értelmezési elvek az irányadóak még akkor is, ha a magyar jogszabály értelmezésének célja annak vizsgálata, hogy az megfeleltethető-e az uniós jognak, jelen esetben pontosabban az uniós jog azon értelmezésének, amelyet az EUB ítéletében adott.

[42] A Kúria végzése indoklásában 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. Az Alkotmánybíróság – az uniós jog értelmezési elveivel teljes összhangban – tiltja a contra legem jogértelmezést és jogalkalmazást, különösen amennyiben az Mt. a napi és a heti pihenőidő szabályozásánál az adott ügyre kötelezően és kizárólagosan alkalmazandó jogszabályi rendelkezést tartalmaz.

[43] Ezt erősíti a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat is, mely szerint a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódását biztosítja a munkavállalónak. Ebben azonban figyelemmel kell lenni az alapjogi megfontolásokra, mely szerint a napi és heti pihenőidőre való jogosultság feltételei minimális mértéke biztosításuk (beosztásuk) szabályai nem alapjogi kérdések, azt a hatályos foglalkoztatási szabályok tartalmazzák. Az AB döntés alapjául azonban egy speciális ágazati szabály került alkalmazásra, mégpedig az egészségügyi tevékenységet végző munkáltatók esetében kellett azt értelmezni. Lényeges azonban, hogy sem az alapügy ítéletei, sem az AB határozat nem tartalmazott olyan rendelkezést, hogy a heti pihenőidőt és a napi pihenőidőt egymást közvetlenül követően kell kiadni, vagy azt, hogy a heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőt is kellene a munkáltatónak biztosítani. A nyelvtani értelmezést erősíti tehát a napi pihenőidő céljával és rendeltetésével összefüggő értelmezés is, továbbá a napi és heti pihenőidő szabályozásának történeti értelmezése. Ebből következően az Mt. 104. § új (5) bekezdésének beiktatásakor nyilvánvalóvá is tette a jogalkotó, 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.

[44] Ezzel egyező volt eddig a bírói jogértelmezés is, ami a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletében is megjelent, amikor kimondta a Kúria, hogy a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. Nem kell tehát 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.

[45] Nem vitatta az alperes, hogy az EUB C-477/21. szám alatt ügyben tett megállapítás szerint a heti pihenőidő 24 órát meghaladó biztosítása nem mentesíti a munkáltatót a napi pihenőidő kiadásának kötelezettsége alól. A Kúria és az elsőfokú bíróság azonban a helyett, hogy az uniós fogalmak magyar nyelvű megfelelői pontos tartalmának feltárásával értelmezte volna az irányadó magyar jogszabályokat, kimondták, hogy követni kell az EUB ítéletét, mely semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít. Ezzel kizárták a nemzeti jog uniós, alkotmányos és általános jogértelmezési elveinek alkalmazását annak ellenére, hogy a nyelvi eltérésekből fakadó különbözőségek értékelése is a magyar bíróságok kizárólagos joga és kötelezettsége. Amennyiben az elsőfokú bíróság azt észleli, hogy az EUB döntése túlterjeszkedik a hatáskörén, mert az a tagállami jog értelmezésére vonatkozik, úgy a Kúriának az EUB ezen jogértelmezését figyelmen kívül kell hagynia. Az elsőfokú bíróság azonban a magyar jogi fogalmakat azonosította az Irányelvi fogalmakkal, döntését kizárólag az EUB által az előzetes döntéshozatali eljárás keretében, az Irányelv rendelkezéseinek értelmezése tárgyában tett megállapításaira alapította, mely eljárás az Alaptörvény szuverenitásvédelmi rendelkezései alapján a törvényes bíróhoz való jog sérelmét eredményezte.

[46] Az elsőfokú bíróságnak az az értelmezése azonban, mely szerint a jogalkotó az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít a magyar tételes jogi rendelkezésekből, nem vezethető le alkotmányos értelmezési elvekből, sőt, kifejezetten ezekkel ellentétes értelmezésre vezet, az EUB döntésére pedig nem alapozható ilyen álláspont. Bár az elsőfokú bíróság idézte az AB határozatnak azt a megállapítását, hogy a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, döntése mégis ezzel ellentétes eredményre vezetett. A napi pihenőidő rendeltetése az, hogy a dolgozó fel tudjon töltődni és fel tudjon készülni a következő munkanapra, tehát két egymást követő munkanapi munkavégzés közötti pihenőidőként került meghatározásra. Az arra való jogosultságnak két feltétele van, egyrészt a napi munkavégzési kötelezettség teljesítése, másrészt a következő munkanapra vonatkozó munkavégzési kötelezettség fennállása, és ha bármelyik törvényi feltétel hiányzik, nem áll fenn a munkavállaló jogosultsága a napi pihenőidőre. Minden tagállamnak azonosan kell értelmeznie az uniós jog fogalmait, de ez nem mentesíti a tagállami bíróságot az alól, hogy a nemzeti jogot értelmezze, hogy az tartalmilag megfelel-e az uniós jogi fogalmaknak, összességében biztosítja-e az Irányelv célját, minimum feltételeit.

[47] Figyelemmel arra, hogy 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 az ítéleti álláspont, mely szerint az ügyben eljáró magyar bíróságoknak követniük kell az EUB ítéletét. Igaz, hogy az EUB ítélete nem utalta vissza a napi és a heti pihenőidő meghatározását a nemzeti bíróságok hatáskörébe, de ezt nem is kellett megtennie, az egyértelmű hatásköri szabályok alapján ugyanis ez kizárólag a tagállami bíróság feladata.

[48] Nem fejtette ki az elsőfokú bíróság, hogy annak miért nem tulajdonított jelentőséget, miszerint a magyar szabályozás a napi pihenőidőt csak két egymást közvetlenül

követő munkavégzés között értelmezi a törvényi fogalom szerint, a magyar szabályozás alapján a munkavállaló minden munkavégzés után részesül olyan rendeltetésű és mértékű pihenőidőben, amit az uniós jog előír napi pihenőidő jogcímén, azaz két munkavégzés között a magyar napi pihenőidő jogcímén, míg az uniós heti pihenőidő esetén a magyar heti pihenőidő keretein belül. A magyar heti pihenőidőfogalom garancia arra, hogy az uniós napi pihenőidő minden esetben biztosításra kerüljön a munkavállaló számára, ellentétben az uniós Irányelvvel, amely lehetővé teszi csak a 24 órás heti pihenőidő kiadását, ha azt munkaszervezési okok indokolják.

[49] A Kúria és így az elsőfokú bíróság 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, így végső soron a tagállami bíróságok helyett az EUB érdemben eldöntötte a hazai bíróságok előtt folyamatban lévő pereket, ami sem a nemzetközi, sem az uniós, sem a magyar jogból nem vezethető le, továbbá ellentétes az Alaptörvény E) cikk (2)-(4) bekezdéseivel és a XXVIII. cikk (1) bekezdésével.

[50] Az alperes rávilágított arra is, miszerint a Kúria végzéseit követően a felperes annyiban is megváltoztatta a keresetét, hogy igényt érvényesített olyan munkavégzések esetében, amikor a beosztása szerint rendes munkaidőben szabadságot megelőzően végzett munkát. Így az eredeti keresetben nem kifogásolta azt, hogy a munkáltató a perbeli időszakban a szabadságok előtt mellőzte volna a napi pihenőidő kiadását.

[51] A kereset megváltoztatását a felperes nem indokolhatja sem az EUB, sem a Kúria döntésével, az EUB ugyanis nem vizsgálta az uniós napi pihenőidő és az uniós szabadság viszonyát, s a Kúria a hatályon kívül helyező végzésekben szintén nem tett említést a szabadságot közvetlenül megelőzően kiadandó napi pihenőidőről, ugyanis ezek nem képezték addig a jogvita tárgyát. A Kúria végzései kizárólag a heti pihenőidőt megelőzően nem biztosított napi pihenőidő vonatkozásában adnak iránymutatást. Hivatkozott az Mt. 286. § (1)-(4) bekezdéseiben megfogalmazott elévülési szabályokra, így álláspontja szerint ilyen jogcímen igény csak a keresetváltoztatás előterjesztését megelőző 3 év tekintetében érvényesíthető, vagyis az azt megelőző időszakra nem. A felperes által a keresetváltoztatás útján érvényesített ezen igény elévült és az bírói úton már nem érvényesíthető. Ebből következően az alperes vitatja a szabadságok körében az elsőfokú bíróság eljárását arra tekintettel, hogy a felperes ezzel kapcsolatos igénye elévült.

[52] A felperes az eredeti keresetében a szabadság előtt 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 érvelésüknek levezetését nem terjesztette elő, ezzel összefüggően igényt sem érvényesített. A kereset elengedhetetlen hármasság együttes feltételének (tényállítást – jogalap, jogcím – érvényesített jog, követelés) egyike sem került megjelölésre 2025. évet megelőzően. Ezt nem helyettesíti az sem, hogy bizonyos időszakokra más tényállítást és jogcím alapján volt a felperesnek korábban is igénye. A szabadság előtti ki nem adott napi pihenőidő miatti rendkívüli munka miatti pótlék megfizetése iránti keresetet a

felperes először 2025 januárjában terjesztette elő, ezért elévült az igénye. A jogcím kérdéskörében a felperesi igényt a Kúria végzése sem támasztja alá.

[53] A Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzésének [77]-[80] bekezdései ellenére a felperes a módosított keresetében az Mt. 143. §-ára figyelemmel és a KSZ 10. mellékletének 11. §-ára figyelemmel rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék címén terjesztette elő a követelését, tehát a felperes a rendes munkaidőként beosztott és akként is teljesített munkavégzés egy részét minősítette át napi pihenőidővé, illetőleg utazási normaidővé, illetve rendes, beosztás szerinti munkaidőt minősített át rendkívüli munkaidővé. Az Mt. 96. § (1) bekezdésből következően azonban a munkaidőbeosztás szabályait a munkáltató állapítja meg és ezt az Mt. 97. § (5) bekezdése szerint a munkáltató módosíthatja. A heti pihenőnap és a heti pihenőidő beosztásának joga része a munkaidőbeosztás jogának, annak tárgyában a munkavállaló rendelkezést nem tehet, és a munkavállalói kérelemre történő bírói megállapítással a munkaidőbeosztás tényezőit, elemeit szintén nem lehet átminősíteni. A napi pihenőidő biztosítása elmulasztásának azonban, ha megszegte is azt az alperes, van következménye, amely nem a rendkívüli munkavégzés pótlékára vonatkozó fizetési kötelezettség. Ilyen esetben, ha nem áll rendelkezésre a törvény szerinti napi pihenőidő minimális tartalma, a munkavállaló csak a törvény által megszabott napi pihenőidő elteltével állítható munkába [MK 17. számú kollégiumi állásfoglalás]. A felperes azonban sohasem került munkába állításra a korábbi munkavégzést követő 12 óra, valamint az utazási normaidő leteltét megelőzően.

[54] A napi pihenőidőhiány tekintetében azonban a felperes által hivatkozott jogszabályi kollektív munkajogi rendelkezések nem írnak elő pótlékfizetési kötelezettséget. A felperes a perbeli esetekben csak a beosztás (tényvezénylés) szerinti időben végzett munkát, amikor egyébként is munkavégzési kötelezettsége volt. A Nagykomentárra hivatkozással utalt arra, hogy a jogalkotó a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekinti elsődlegesnek, azonban a perbeli esetben sem többletmunka, sem a beosztástól eltérő időben végzett munka nem merült fel. A rendkívüli munka díjazásánál díjazni kell magát a munkavégzést, másrészt annak rendkívüli jellegét. A felperes azonban nem rendkívüli helyzetre kérte a pótlék megállapítását, hanem a vele kellő időben közölt munkaidőbeosztás szerinti munkaidőben történő munkavégzésre tekintettel tartott igényt a pótlékra, a munkaidőbeosztás általa több évvel később indítványozott átértékelésére hivatkozással. Nem áll fenn tehát az a váratlanság, amelynek pótlékkal való kompenzálása a rendelkezés fő célja, az Mt. 107. § a) pontjában érintett esetekben. A vele közölt munkaidőbeosztás átminősítésére nincs lehetőség, erre vonatkozóan tény- és jogállítást nem tett a felperes. Az alperes álláspontja szerint, ha esetlegesen az lenne megállapítható, hogy a felperes munkaidőbeosztása nem volt teljes mértékben jogszerű, az kizárólag a munkaidőbeosztás jogellenességének megállapítását vonhatná maga után, azonban nem a rendkívüli munkaidő pótléka szolgál annak szankcionálására. Ezt az elvet mondta ki a Kúria az Mfv.II.10.185/2014/6. számú ítéletében is. E szerint rendes munkaidőben kizárt rendkívüli munkavégzés teljesítése, az ellenkező értelmezés ugyanis ugyanazon munkaidő kétszeres számítását eredményezné, márpedig a perbeli esetben a felperesek rendes beosztás szerinti munkaidőben végeztek munkát.

[55] Az Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatból az is következik, hogy a heti pihenőidő nyomban megkezdődik a beosztás szerinti munkaidő befejezésekor, és tart egészen a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig, ezzel szemben amennyiben a munkáltató nem heti pihenőidőt, hanem heti pihenőnapot osztott be, úgy annak időpontja a munkanap kezdetének és végének időpontjához kapcsolódik. Így tehát a Kúria egy időtartam heti pihenőidőkénti minősítéséhez annak egybefüggőségét (megszakítás nélküliségét) és minimálisan 40 órás időtartamát szabja feltételül, ekként való kijelölését nem. Ezzel van összhangban a BH2022.6.161. számon megjelent döntés is, amely alátámasztja azt az alperesi hivatkozást, hogy a számítások során nem csupán a kijelölt heti pihenőidő, illetve annak kezdete vehető figyelembe, hanem az ahhoz tartozó munkavégzéssel, távolléttel vagy bármilyen más jogcímmel meg nem szakított teljes munkamenetes időszak a két munkavégzés között.

[56] Az elsőfokú eljárásban a felek egyetértettek abban, hogy a napi pihenőidő kiadásának bizonyosan feltétele az azt megelőző munkavégzés, azonban 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 beosztás jogellenes. A Kúriának ez az értelmezése azonban oda vezet, hogy a napi pihenőidő biztosításának 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.

[57] Hivatkozott az alperes arra is, hogy az EUB ítélet szerint minden munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie, és a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben, így ez lehetővé tesz olyan értelmezést, 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 értelmezése szerint a napi pihenőidőt közvetlenül a heti pihenőidőt megelőzően kell biztosítani, vagyis akár 60 óra egybefüggő lakóhelyi pihenőidő kiadását írta elő. A Kúria végzésében azonban már az nem szerepel, hogy a napi pihenőidő a munkavállalót közvetlenül a munkaidőt követően illeti meg. Ebből következően a Kúria végzése, amely azon alapul, hogy az EUB által ítéletében tett megállapítások kötelezőek a tagállami bíróságra, az EUB ítéletének egyes megállapításai tekintetében érvényesítik a saját maga által hivatkozott kötelező erőt, egyéb megállapításai tekintetében azonban azok érvényesítését kifejezetten mellőzi és az elsőfokú bíróság ítélete sem ad választ arra, hogy mi a jogi alapja a heti pihenőidő kezdő időpontjától visszafelé a napi pihenőidő előírásának, s ez miért nem a munkavégzés befejezéséhez közvetlenül kapcsolódóan keresendő.

[58] Az alperes álláspontja változatlan: azon naptári hetek tekintetében, ahol az alperes a felperes részére a vezénylésben beosztott heti pihenőidő tartamára utóbb rendkívüli munkavégzést rendelt el, a heti pihenőidőt (illetve az ezt megelőző beosztás szerinti munkavégzést) érintően napi pihenőidőhiány egyáltalán nem állapítható meg. Rendkívüli munkavégzés elrendelése esetében előfordulhat, 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 elrendelhetősége korlátozza. Rendkívüli munkavégzés elrendelése esetében is irányadó azonban az, hogy két munkavégzés között a napi pihenőidőt ténylegesen is biztosítani kell, vagyis a munkavállaló részére a rendes munkavégzést követően (erre tekintettel) és a rendkívüli munkavégzés megkezdése előtt napi pihenőidőt (12 órás lakóhelyi napi pihenőidőt) kell biztosítani. A rendkívüli munkavégzést követően (erre tekintettel) ugyancsak tényleges lakóhelyi napi pihenőidőt kell biztosítani az eredetileg beosztott heti pihenőidőt követő rendes munkavégzés kezdetéig.

[59] Amennyiben a munkáltató a heti pihenőidőt beosztja, a rendes/rendkívüli/rendes munkavégzések között lakóhelyi napi pihenőidőt biztosít és a rendkívüli munkavégzés időtartamára a heti pihenőidőben végzett munka ellenértékét (munkabér + emelt összegű pótlék) megfizeti, akkor mindenben a jogszabályi előírások szerint jár el, a munkavállaló további igényel 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, 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.

[60] A tényvezénylés, az időkimutatási lista és a bérjegyzék együttes adatai alapján egyértelműen megállapítható, hogy a rendes/rendkívüli/rendes munkavégzések között a lakóhelyi napi pihenőidőt az alperes ténylegesen biztosította, a rendkívüli munkavégzés időtartamára a heti pihenőidőben végzett munka ellenértékét (munkabér + emelt összegű pótlék) megfizette, így amennyiben az eredeti beosztás szabálytalansága is lenne megállapítható, a rendkívüli munkavégzés elrendelése jogszerűen módosította a korábbi beosztást, a ténylegesen biztosított napi pihenőidőkön felül nem volt szükség további napi pihenőidő beosztására, biztosítására. A megváltással érintett heti pihenőidőként kijelölt és nyilvántartott időszakok mellett kivétel nélkül, minden esetben szerepelt a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés kezdő és befejező időpontja, valamint időtartama. Ezáltal az alperes a bérjegyzékekben szerepeltette a heti pihenőidő megszakítását, tehát nem csupán a pihenőidő kijelölését tüntette fel, hanem annak megszakítását, mely tényből levezethető a heti pihenőidő megváltására vonatkozó alperesi érvelés.

[61] Amennyiben a heti pihenőidő „megváltásra” került, arra nem érvényesíthető heti pihenőidőben végzett további rendkívüli pótlékigény, ebben az esetben ugyanis a munkáltatónak az egyes munkavégzések között kizárólag a napi pihenőidőt kell biztosítania, melyre minden esetben sor is került.

[62] A Kúria hatályon kívül helyező végzése értelmében a beosztás és a tények együtt határozzák meg, hogy egy tényleges munkavégzés rendes, vagy rendkívüli munkaidőben történt munkavégzésnek minősül-e, így nyilvánvalóan azt is, hogy az eredetileg beosztott heti pihenőidőben a tényekhez (rendkívüli munkavégzés) igazodó napi pihenőidő megfelelően biztosításra került-e vagy sem. Ezekben az esetekben a megváltott heti pihenőidő

vonatkozásában a felperesnek nem lehet megalapozott igénye a heti pihenőidőt megelőzően ki nem adott napi pihenőidő vonatkozásában.

[63] Az elsőfokú bíróság ítélete egyáltalán nem vizsgálta a heti pihenőidőt megelőző munkanapon végzett rendkívüli munkavégzést érintő kétszeres rendkívüli 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 ismételten rendkívüli pótlék megállapítása, mivel korábban már történt elszámolás.

[64] Figyelemmel arra, hogy egy adott munkaóra nem minősülhet heti pihenőidőben végzett rendkívüli munkavégzésnek és kereten felüli munkavégzésnek egyidejűleg, illetve ugyanazon időszak vonatkozásában kétszeres rendkívüli pótlék felszámítása is kizárt, a kimutatott követelések összegéből, maximum ezen óramérték erejéig le kell vonni azt az összeget, amely már kereten felüli munkavégzés jogcímén az adott hónapban mint munkaidő-keretben már megfizetésre került. A KSZ. 41. § 4. pontja kifejezetten rögzíti, hogy a rendkívüli munkavégzésként felmerült időket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni.

[65] A felperes a módosított keresetében a rendes munkaidőként beosztott és akként is teljesített munkavégzés egy részét napi pihenőidővé, illetve utazási normaidővé minősítette át, ahogy a rendes, beosztás szerinti munkaidőt rendkívüli munkaidővé, hogy ezen időtartam után rendkívüli pótlékot tudjon érvényesíteni. Ez azt eredményezi, hogy a felperes utólagosan az adott hónapban rendes munkaidőként teljesített munkavégzést minősíti át munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzéssé, így ez a munkamennyiség (a KSZ. 41. § 4. pontjára is figyelemmel) utólag nem lenne figyelembe veendő a kereten felüli munkavégzésként, annak mennyiségét a felperesi követelés mértékével csökkentené, holott az alperes a kereten felüli munkavégzésért járó pótlék összegét már megfizette a felperesnek. Mindezek alapján a felperesnek az adott hónapra vonatkozó, rendkívüli munkavégzés után járó rendkívüli pótlék iránti igénye csak a kereten felül végzett és rendkívüli pótlékkal korábban már díjazott munkavégzést meghaladó mértékben vehető figyelembe, ellenkező esetben az alperes a kereten felül végzett munkamennyiségért kétszeresen fizetne rendkívüli pótlékot.

[66] Vitatta az érdekképviselési távollétek időtartamára is megítélt pótlékot. Az alperes értelmezését – amelyet a szakirodalom és egyértelműen alátámaszt – a szakszervezeti tevékenység egy civil szervezetben való önkéntes részvételen alapul. A tisztség a felperes és a szakszervezet közötti jogviszony alapján kerül ellátásra, és alapvetően független a munkáltatótól és a munkajogi szabályoktól.

[67] A munkaidő kedvezmény lényege, hogy annak időtartama alatt a munkavállaló munkaidejében mentesül a szakszervezeti feladatok ellátásának időtartamára a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól, márpedig a munkaviszony keretében végzett munkának éppen az a lényege: munkaidőben rendelkezésre állás és/vagy munkavégzés. Ez a munka azonban nem az Mt. hatálya alá tartozó munkavégzés, amely alapján a felperes annak befejezését követően napi pihenőidőre lenne jogosult, különösen

olyan napi pihenőidőre, melyet az alperesnek kellene biztosítani, ennek elmaradása esetén pedig viselni az anyagi jogkövetkezményeket. Az érdekképviselési tevékenységének ellátása érdekében igénybe venni kívánt munkavégzés alóli mentesülés igénybevételét, annak időpontját nem az alperes határozta meg. Az érdekképviselési tevékenység ellátását szolgáló munkaidő kedvezmény időtartama alatt végzett érdekképviselési tevékenység nem minősül munkavégzésnek, így értelmezhetetlen az ahhoz kapcsolódó napi pihenőidő biztosításának kötelezettsége is.

[68] A kúriai végzések csakis a heti pihenőidőt közvetlenül megelőző tényleges munkavégzésre vonatkozóan fogalmaznak meg megállapítást, egyéb mentesítések (pl. szabadság érdekképviselési távollét, betegszabadság) körében nem, így a felperesi számítások a kúria végzésein túlterjeszkednek.

[69] Az alperesi álláspont szerint az elsőfokú bíróság ítélete helytelenül értelmezte és alkalmazta az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, az Alaptörvény 28. cikkét, az Mt. 104-106. §-át, a rendelkezésre álló bizonyítékokból nyilvánvalóan helytelen jogi következtetést vont le, ennélfogva okszerűtlen is, így nem felel meg a Pp. 279. § (1) bekezdésének sem, vagyis jogszabálysértő.

[70] Az alperes hivatkozott a Gyulai Törvényszék, mint jelen ügghöz hasonló munkaügyi perben eljáró elsőfokú bíróság 7.M.70.134/2024/44/I. számú keresetet elutasító ítéletében kifejtettekre is.

[71] Arra az esetre, ha az ítéltábla az elsőfokú ítéleti döntéssel egyetért, azonban az összecszerűséget érintő alperesi védekezésnek (szabadsággal kapcsolatos igények elévülése, megváltott pihenőidő) helyt ad, úgy álláspontja szerint – mivel az összecszerűség körében újabb bizonyítási eljárás lefolytatása szükséges – az ítélet hatályon kívül helyezésének van helye.

[72] A felperes fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és az alperes marasztalását a perrel felmerült költségeiben.

[73] Az indokolása szerint Kúria fellebbezésben hivatkozott Mfv.II.10.025/2024/6. számú határozatán túl azonos tényállás mellett, a per tárgyát képező jogkérdésben számos precedensképes határozatot hozott (Mfv.10074/2024/4., Mfv.10067/2024/4., Mfv.10064/2024/6., Mfv.10053/2024/4., Mfv.10051/2024/5., Mfv.10048/2024/5., Mfv.10046/2024/5. és Mfv.10044/2024/6.), melyekben valamennyi kúriai tanács azonos jogi álláspontot képviselt következetesen. Ezekben a határozatokban akként foglalt állást, hogy az Mt. 104-106. §-ai alapján a munkavállalót akkor is megilleti a napi pihenőidő, ha a munka befejezését közvetlenül követő naptári napon nem végez munkát, hanem heti pihenőidejét tölti. Amennyiben a munkáltató a heti pihenőidő előtt a napi pihenőidő beosztását

elmulasztotta, akkor a munkavállalónak rendkívüli munkaideje keletkezik, amelyre pótlék illeti meg, amely pótlék a munkavállalókat a heti pihenőidő kezdetétől visszafele számított, a napi pihenőidőnek megfelelő időszakra eső munkaidőre jár. A fellebbezés gyakorlatilag a Kúria precedensképes határozataiban kifejtett következetes, a joggyakorlat alakítását, meghatározását közvetlenül célzó jogi álláspontot támadja.

[74] Már az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában kifejtettekből is kitűnik, hogy az Mt. 104. §-a szerinti napi pihenőidő, valamint a 105. §-a szerinti heti pihenőnap (és 106. § szerinti heti pihenőidő) önálló jogcímen, egymástól elkülönülten illeti meg a munkavállalókat. Az EUB C-477/21. számú ítélete – mely nyilvánvalóan a Munkaidőszervezési Irányelvet volt hivatott értelmezni – nagyon tiszta, határozott jogi álláspontot tükröz. Az valóban az Irányelv értelmezését végzi el csupán (a magyar jogot direkt módon nem érinti, nem is érintheti), ezáltal ugyanakkor segíti annak a nemzeti jognak, jogszabályi rendelkezésnek az értelmezését is, amely célja az Irányelv implementálása, az Irányelvnek való megfelelés. A Kúriát és az alsóbb szintű magyar bíróságokat az EUB döntése köti, ideértve annak indokolását is.

[75] Amennyiben helytálló lenne az alperes azon álláspontja, miszerint a magyar munkajogi szabályozásban a napi pihenőidő beleolvad a heti pihenőidőbe, az szükségszerűen arra a következtetésre vezetne, hogy a magyar munkajogi szabályozás ellentétes az Irányelvvel. Az elsőfokú bíróság a jogszabályok helyes értelmezésével és az irányadó bírói gyakorlatnak is hiánytalanul megfelelően jutott arra a következtetésre, hogy az Mt. 104-106. §-ai alapján a munkavállalókat a heti pihenőidőt megelőzően (tehát akkor is, ha a napi munkavégzés befejezését követő naptári napon nem végez munkát) is megilleti a napi pihenőidő.

[76] A fellebbezési érveléssel szemben a jelen jogvita szempontjából semmilyen jelentősége nincs az Mt. 104. § (5) bekezdésének 2023. január 1-jétől hatályos rendelkezéseinek. Az Alaptörvénynek és az Irányelvnek kizárólag a Kúria fentebb hivatkozott határozataiban kifejtett álláspont felel meg, amitől való eltérésnek nincs tartható indoka. Ugyanígy nem vehető figyelembe a Vtv.-t módosító 2025. évi LV. törvény indokolása, hiszen az Mt. napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezései visszamenőleg nem módosíthatók, és csak az a jogalkotói szándék lehet irányadó, amit az eredeti törvényi indokolás tartalmazott.

[77] A felperes a keresetváltoztatása előtt és után ugyanazon szabadságos napokat érintően érvényesített igényt, e tekintetben a keresetét nem változtatta meg, csupán az igény összecszerúságát határozta meg másként, a Kúria iránymutatása szerint. A kereset jogalapját tehát nem változtatta meg, ekként az alperes elévülési kifogása nem alapos.

[78] A fellebbezési érveléssel szemben senki sem módosított önkényesen az alperes által készített munkaidő-beosztáson, sőt kifejezetten ahhoz ragaszkodva, azt jogszerűvé téve határozta meg azt a rendkívüli munkaidőt, ami a napi pihenőidő elmaradásával kapcsolatosan

merült fel. Az igaz, hogy a munkaidő-beosztás joga a munkáltatót illeti meg, azonban nem korlátlanul. A jogellenes munkaidő-beosztás jogkövetkezményeit pedig mindig a jogszerűhöz képest kell levonni, így ha a jogszabályba ütköző beosztáshoz képest a jogszerű vezénylés rendkívüli munkaidőt eredményez, annak pótlékára a munkavállaló jogosultságot szerez. A munkaidő rendkívüliségének minősítését a jogszerű munkaidő-beosztáshoz képest kell elvégezni, hiszen a jogalkotó nem jogellenes munkáltatói intézkedésekhez mérten kívánta meghatározni a munka díjazását. Az alperes által hivatkozott viszonyítási pontként nem az elrendelést, hanem a jogszerű beosztást kell tehát alapul venni. Az alperesi hivatkozással szemben nem rendes, beosztás szerinti munkaidőre érvényesít követelést a perben, hanem olyan időszakokra, amikor törvényesen a napi pihenőidőnket kellett volna töltenie, s amely időszak alatt az alperesnek tilos lett volna munkaidőt beosztania a terhére.

[79] Az alperes jogi érvelése téves és azt alappal nem osztotta az elsőfokú bíróság abban a kérdésben, hogy kizárt a napi pihenőidőben a rendkívüli munkaidő felmerülése akkor, ha a heti pihenőidőben rendkívüli munkavégzést rendelt el a munkáltató, ugyanis ilyenkor ennek a heti pihenőidőbe eső rendkívüli munkaidőnek a kezdetétől visszafelé kell meglennie a napi pihenőidőnek, ami az alperes szerint meg is volt. A heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkaidő és a napi pihenőidő törvényes helyére elrendelt (szintén rendkívüli munkaidőben történt) munkavégzés díjazása közt ugyanis nincs kapcsolat.

[80] A heti pihenőidőben való munkavégzés jogkövetkezményei egyfelől az alapbérre és a kompenzációs pihenőidőre vagy pótlékra való jogosultság, másrészt pedig az, hogy ezen munkavégzés után is biztosítani kell a 11 óra pihenőidőt a munkavállaló következő munkavégzésének a megkezdéséig. Ugyanakkor az, hogy a munkáltató munkavégzést rendel el a heti pihenőnapon/pihenőidőben, nem eredményezi azt, hogy a már beosztott heti pihenőidő elveszítené ezen jogi jellegét, mint ahogy az előtte beosztott vagy beosztandó napi pihenőidő minősítése sem változik. Nem érinti a napi pihenőidőben elrendelt munkavégzés díjazását sem az, ha az azt követő heti pihenőidőben a munkavállalót a munkáltató munkavégzésre osztotta be.

[81] Nem valós, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, miszerint a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék iránti igényt érvényesített-e olyan időszakra, amelyre az alperes már fizetett ilyen pótlékot, mert saját munkaidőbeosztásához képest is rendkívüli munkaidőt osztott be az érintett időszakba. Az elsőfokú bíróság az ítéletét az összszerszerűség tekintetében a peres felek egyező előadása alapján hozta meg, ezért gyakorlatilag nem maradt nyitott kérdés a perfelvétel lezárását követően.

[82] Téves jogi állásponton alapul az alperes azon hivatkozása is, hogy a heti pihenőidő elé általa beosztani elmulasztott napi pihenőidő tartamára eső munkaidőt a felperes átminősítette rendkívüli munkaidőnek, ami arra vezet, hogy ugyanennyivel csökken a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidő a munkaidőkereten belül, amiért levonásba kell helyezni a követeléséből azt a pótlékot, amit az alperes a munkaidőkereten felüli munkaórák pótlékaként már elszámolt és kifizetett a javára. Ezzel az alperes gyakorlatilag nem tesz mást,

mint visszaköveteli az általa szerinte jogalap nélkül kifizetett pótlékot, aminek pedig az Mt. 164. §-a szerint időkorlátja van.

[83] Az elsőfokú bíróság a jogszabályok helyes értelmezésével jutott arra a következtetésre, hogy a jogalkotó bérfizetési kötelezettséget ír elő a munkavállalói érdekképviselőket megillető munkaidőkedvezmény időtartamára. Amennyiben ez a munkaidő-kedvezmény a munkavállalót a törvény szerint megillető, ám ki nem adott pihenőidő tartamára esett, akkor a munkáltatónak rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot is meg kell fizetnie a munkavállaló részére.

[84] A Gyulai Törvényszék fellebbezésben hivatkozott ítéletének felülbírálata nem képezi a jelen per tárgyát, az amúgy is egy olyan nem jogerős, elsőfokú ítélet, amely tartható indok nélkül tért el a Kúria precedensképes határozataiban foglaltaktól.

[85] Az alperes másodlagos fellebbezési kérelmével összefüggésben rámutatott a felperes arra, hogy már a perfelvétel során hiánytalanul tisztázta az összepszerűség körében felmerült kérdéseket. Bizonyítási indítvány előterjesztésére az alperes részéről nem került sor sem az elsőfokú eljárás során, sem a fellebbezésben, amihez képest nem érthető, hogy milyen további bizonyítás szükségességét állítja az alperes, amely a másodfokú eljárás során nem foganatosítható, és amely az elsőfokú eljárás megismétlését igényli.

[86] Perköltségigényét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdésének a) pontja, valamint az 5. § (1) bekezdése alapján 227 073 forintban számította fel azzal, hogy a képviselőt ellátó ügyvédi iroda áfa fizetésére köteles.

[87] Az ítéltábla a fellebbezést alaptalannak találta, amelynek elbírálása során a felülbírálati jogkörét a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között gyakorolta [Pp. 370. § (1) bekezdése] tekintettel arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének kötelező hatályon kívül helyezésére okot nem talált és eltérő anyagi pervezetés sem volt indokolt [Pp. 370. § (2)-(4) bekezdései].

[88] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, abból a jogszabályokkal, az Európai Unió normákkal, az EUB gyakorlatával és a Kúria precedensképes határozataival összhangban hozta meg az ítéletét, mellyel az ítéltábla maradéktalanul egyetértett. Ezért csupán a fellebbezés alapján az alábbiakra kíván rámutatni.

[89] Az alperes az elsődleges fellebbezésében nem vitatta az elsőfokú bíróság számítását és az ez alapján megállapított marasztalási összeget, hiszen a másodfokú

eljárásban csak a követelés jogalapját vitatta, aminek következtében kérte a kereset elutasítását.

[90] Ennek megítélésénél azonban, az érvelésével ellentétben nem a magyar munkajog „hagyományainak” van jelentősége, hanem a munkaidő és a pihenőidő (napi, heti és szabadság) jogi – ezen belül a nemzeti és az Európai Unió – szabályozásának.

[91] Az elsőfokú bíróság által hivatkozott Irányelv az Mt.-be átültetésre került, így ezen szabályok a Charta 51. cikk (1) bekezdés értelmében az uniós jog végrehajtásának minősülnek. Az Irányelv célja az, hogy minimumkövetelményeket állapítson meg a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében többek között – a pihenőidőkre vonatkozó – nemzeti jogszabályok közelítése révén. Ennek a munkaidő-szervezés területén az Európai Unió szintjén történő harmonizációnak az a célja, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének jobb védelmét biztosítsa azáltal, hogy ez utóbbiaknak megfelelő minimális – napi és heti – pihenőidőt biztosít. Az Európai Unióról szóló szerződés 4. cikk (3) bekezdésében rögzített lojális együttműködés elve pedig megfelelő keretet ad a tagállami bíróságoknak arra, hogy a nemzeti jogszabályt az Irányelv rendelkezéseivel összhangban értelmezzék.

[92] Az implementálás során való igaz az, hogy a heti pihenőidő vonatkozásában egy kedvezőbb hazai szabályozás született. Ez a kedvező szabályozás azonban az EUB C-477/21. számú döntése értelmében és a Kúria elsőfokú bíróság által is hivatkozott precedensképes döntései alapján nem vezethet ahhoz, hogy a két pihenőidő (napi, heti) egymást átfedve, vagy a napi pihenőidő a heti pihenőidőbe beolvadva kerüljön kiadásra. Erre tekintettel az Mt. 104. §-ának és az Mt. 106. §-ának értelmezése és ezzel a jogvita eldöntése során a törvényszék helyesen tekintette az EUB ítéletét irányadónak. Mindebből pedig kétséget kizáróan az következik, hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. Erre figyelemmel pedig nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás (az Irányelv 15. cikkében biztosított lehetőséggel élve) az Irányelvben meghatározott összesen 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít. Az alperes ezzel ellentétes érvelése nem képezhetette alapját a jogvita elbírálásának. Az EUB ítélete nem „írta felül” a magyar jogi normákat és az AB határozatot, az elsőfokú bíróság pedig nem „alkotott jogot”, nem sértette meg a contra legem jogalkalmazás tilalmát.

[93] Az ítéltábla szerint az alperes tévesen értelmezte az EUB C-477/21. számú ügyben hozott döntését, abban ugyanis az EUB nem fogalmazta át az elsőfokú bíróság által feltett kérdéseket és válaszában nem kizárólag az uniós jogintézményekre adott értelmezést, hanem a hazai szabályozás és azon túl az alperes kollektív szerződésének ismeretében az abban foglalt rendelkezések konkrét megvizsgálását követően adta meg az előzetes döntéshozatali eljárásban a válaszát. Így tisztában volt azzal, hogy a felperes számára az Irányelv 3. és 5. cikkei szerinti napi és heti pihenőidő együttes tartamától több pihenőidő volt biztosítva. Az eljárása nem sértette az Alaptörvény XXVIII. cikkét (és egyéb rendelkezését), valamint nem eredményezte a törvényes bíróhoz való jog sérelmét sem.

[94] Emellett a Kúria a hivatkozott határozataiban nemcsak egyszerűen „átvette” az EUB értelmezését, hanem az EUB ítéletében lefektetett, az Irányelv 3. és 5. cikkéhez kapcsolódó minimumkövetelményeket, így különösen a jogcím szerinti elkülönítés követelményét maradéktalanul szem előtt tartva azt az értelmet tulajdonította az Mt. 104. §-ában és 106. §-ában foglaltaknak, mely egyedülként volt képest biztosítani a magyar szabályozás uniós jognak való megfelelését. Az EUB az ítéletében az uniós jog értelmezése mellett nem végezte el egyúttal a tagállami (magyar) jog értelmezését is, ilyen indokolást a Kúria sem rögzített egyik végzésében sem. A Kúria kizárólag azt mondta ki, hogy az EUB az előzetes döntéshozatali eljárásban feltett kérdésekre olyan hasznos választ (C-83/91. számú Meilicke-ítélet) adott, amely kijelölte és meghatározta a tagállami jog értelmezési kereteit. Minderre tekintettel nem volt elfogadható az alperes azon érvelése, miszerint az uniós napi és heti pihenőidőnek a magyar heti pihenőidőn belüli együttes biztosításával maradéktalanul érvényesülne mindkét uniós pihenőidő funkciója, és ezzel teljesülne az AB határozatban és az EUB ítéletben is megjelenő jogcím szerinti elkülönítés követelménye. Az alperes ezen érvelése voltaképpen a tartam szerinti megközelítést jelenti, mely az EUB ítélete óta nem tartható és nem helytálló értelmezés.

[95] Az EUB nem állított olyat, hogy a magyar jogharmonizáció során hiba történt volna, és ellentmondást sem állapított meg az EUB, hiszen az nem minősül hibának, ha egy tagállam a minimumkövetelményeket előíró irányelvtől a munkavállalókra kedvezőbben szabályozza a pihenőidőre vonatkozó normákat.

[96] Az alperes az EUB és a Kúria precedensképes döntései és az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata után alappal nem hivatkozhat arra, hogy a magyar napi és a heti pihenőidő-szabályok nem értelmezhetőek különállóan, hiszen éppen az ezzel ellentétes jogértelmezés eredményezne jogbizonytalanságot azáltal, hogy a napi és a heti pihenőidő kiadásának helytelen gyakorlata korábban az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény hatálya alá tartozó munkavállalók esetében már megállapítást nyert. Ezzel azonban az elsőfokú bíróság – az alperesi hivatkozással ellentétben – nem minősítette a foglalkozásokat általánosságban és visszamenőlegesen jogellenessé, hiszen azon túl, hogy jogsértés csak egyedi ügyekben állapítható meg, de az is csak az elévülési idő figyelembevétele mellett.

[97] Az ítéltábla szerint alaptalanul kifogásolta az alperes azt is a fellebbezésében, hogy az elsőfokú bíróság nem indokolta azon megállapítását, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő és a szabadság szabályozásánál az Irányelv 3. és 7. cikkei szerinti minimumkövetelményt (11 óra; 20 nap = 4 hét) vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimumkövetelményéhez képest 48 órát biztosít. Az ítéltábla szerint az Irányelv 3., 5. és 7. cikkeinek az Mt. 104., 106. és 116. §-aival való egybevetéséből a hazai kedvezőbb szabályozás az Irányelv 5. cikke és az Mt. 106. §-a vonatkozásában egyértelmű, ami nem szorul további indoklásra.

[98] A pihenőidő fogalmának eltérő hazai és uniós tartalmával kapcsolatban kifejtett fellebbezési érveléssel az ítéltábla nem foglalkozhatott, tekintettel arra, hogy ebben a körben a fellebbezés csak utalást tartalmazott, érdemi kifejtést viszont nem. A fellebbezésben az alperes lényegében részletesen újra megismételte az elsőfokú eljárás során általa már előadottakat, több helyen arra hivatkozva, hogy a felperesek érvelése miért hibás. A másodfokú eljárás azonban nem az elsőfokú eljárás megismétlése, mivel az ítéltáblának az elsőfokú ítéletet kell felülbírálnia, nem pedig az alperes elsőfokú eljárás során tett tényelőadásait. Ezért a Pp. hatálya alatt is következetes bírói gyakorlat szerint (lásd ebben az értelemben például Kúria Pfv.VI.24.583/2022/6. számú ítélet) a fellebbező félnek a fellebbezésben kell feltüntetnie – egyebek mellett – a Pp. 371. § (1) bekezdés b) és d) pontjai körében, hogy a másodfokú bíróság milyen okból változtassa meg az elsőfokú határozat kifogásolt rendelkezését, illetőleg melyek azok az anyagi és/vagy eljárási jogszabálysértések, amelyekre a fellebbezést alapítja. Erre tekintettel az alperesnek a fellebbezésben megismételt előadása, amellyel lényegében fenntartja az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait, nem pótolja annak az anyagi vagy eljárási szabálysértésnek a megjelölését, amelyre a fellebbezést alapítja.

[99] Nem értett egyet az ítéltábla emiatt azzal sem, hogy az uniós fogalmak magyar nyelvű megfelelőinek pontos tartalmi elemzése lett volna szükséges a magyar jogszabály helyes értelmezéséhez, hiszen az alperes ilyen eltérő értelmezésre nem mutatott rá, az elsőfokú bíróság pedig – ahogy korábban a precedensképes döntések meghozatala során a Kúria vagy jelen eljárásban az ítéltábla – nem észlelte azt, hogy az EUB a hatáskörén túlterjeszkedett volna.

[100] Az alperes szükségtelenül foglalkozott az Mt. 104. §-ának 2023. január 1-től hatályos (5) bekezdésében foglalt rendelkezésével is, hiszen az a perbeli időszakban még nem volt hatályban, ezért annak megítélése és az EU-s normákkal együtt való értelmezése nem vizsgálható a jelen perben.

[101] Nem értett egyet az ítéltábla az alperesnek azzal a hivatkozásával sem, mely szerint az elsőfokú bíróság döntése eltér a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletétől. Az elsőfokú bíróság a döntése során a fenti ítéletre figyelemmel volt, annak megállapításaira az ítéletében utalt is, mint ahogy a Kúria az általa hivatkozott precedensképes döntésekben is visszautalt erre a korábbi döntésekre. Az elsőfokú bíróság ezért az indokolási kötelezettségét nem sértette meg.

[102] Az ítéltábla nem vitatja, miszerint az Mt. 104. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között kell a legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt biztosítani, azonban az EUB és a Kúria jogértelmezése szerint ezt a heti pihenőidő igénybevétele előtt is biztosítani kell. A jelen jogvita tárgyát nem az képezte, hogy az alperes a napi munkavégzést követően a másnapi

munkanapot megelőzően biztosította-e a napi pihenőidőt, hanem hogy a heti pihenőidő és a kiadott szabadság előtt (a munkavégzést követően) biztosította-e azt.

[103] Mindezekből következik az is, hogy az elsőfokú bíróság nem sértett jogszabályt akkor, amikor elbírálta érdemben a felperesnek azt a keresetmódosítását, amelyben a szabadságot megelőzően nem biztosított napi pihenőidő vonatkozásában terjesztette elő a rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék iránti igényét. A jogvita elbírálásánál nem annak volt jelentősége, hogy azt a felperes a szabadság előtti napokra érvényesítette, hanem annak, hogy azon napok vonatkozásában az alperes szintén nem tett eleget annak a kötelezettségének, hogy a napi pihenőidőt biztosítsa a munkavégzést követően úgy, hogy az elkülönüljön az egyéb – ez utóbbi esetben a szabadságtól – pihenőidőtől. A felperes ezáltal csak az érintett napok vonatkozásában módosította a keresetét, annak jogalapja pedig ugyanaz volt, mint a heti pihenőnap előtt nem biztosított napi pihenőidő esetében, azaz ugyanaz volt a kereset tényállítása, a jogállítása, az érvényesített jog is.

[104] A felperes az eredeti keresetét 2021. február 3-án terjesztette elő, melyben 3 063 963 forint elmaradt pihenőnap bérpótlék megfizetésére kérte az alperest kötelezni a 2018. január 1. és 2020. december 31. közötti időszakra. A felperes 2025. február 3-án nyújtotta be azon keresetváltoztatását, amelyben arra tekintettel is érvényesített igényt, hogy a szabadságot megelőzően is megillette őt a napi pihenőidőre való jogosultság a munkavégzést követően, a marasztalás összegét akkor 3 604 546 forintban határozta meg.

[105] Az ítéltábla megállapította, hogy a perben a felperes eredeti keresetében ugyan alacsonyabb összeget érvényesített a napi pihenőidők kiadásának elmulasztásával összefüggésben, mint későbbi keresetváltoztatásban, azonban azok 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 időszakokhoz kapcsolódott, azon a lejárt követelés esedékessége nem terjeszkedett túl.

[106] A munkabért, ezzel együtt a pótlékkülönbözetet is a tárgyhót követő hónap 10. napjáig kellett volna a felperesek részére megfizetni. Az, hogy adott tárgyhó tekintetében a bérpótlék-különbözet iránti követelés pontosan milyen összegű pusztán számszaki és nem jogalapi kérdés [figyelemmel a számítások helyességét az alperes bizonyítási kötelezettségébe utaló Pp. 522. § (1) bekezdésére is], az az elévülés megszakadását az adott hónapra érvényesített követelés ténye tekintetében nem érinti. Ezt meghaladóan pedig a szabadságot már az eredeti keresetben is figyelembe vette a felperes a számításai során, a perben 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 – ahogyan azt az elsőfokú bíróság is helytállóan rögzítette – az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja értelmében a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék.

[107] Az ítéltábla emellett hivatkozik arra is, hogy a Kúria a Pfv.21.510/2021/8. számú döntése értelmében a perindítás estén az elévülés megszakadása nem korlátozódik arra az összegre, amelynek a megfizetése iránt a keresetet benyújtották, de 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 a fentebb részletezettek szerint ez nem állapítható meg, ezért a felperes erre a keresetét felemelhette. A felperes nem önálló, szabadság kiadása vagy megváltása jogcímen érvényesített igényt, hanem azon a jogalapon, 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 alapult, ezért a felperes a keresetét megváltoztathatta, az a fellebbezéssel érintett körben nem évült el.

[108] Megjegyzi az ítéltábla: az alperes a fellebbezésében nem fejtette ki, hogy a keresetmódosítás alapján az elévülési szabályok alapján mely napokat, azon belül milyen időszakokat kellene figyelmen kívül hagyni és a szabadság előtti napi pihenőidők figyelmen kívül hagyásával mennyivel csökkenne esetleg a felperesnek megítélt összeg.

[109] Ennek tisztázására irányult a másodlagos fellebbezési kérelme – az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezésére –, azonban ezzel kapcsolatban a Pp. 384. § (2) bekezdés b) pontjára hivatkozott. A Pp. 384. § (2) bekezdés b) pontja szerint azonban a másodfokú bíróság akkor helyezi hatályon kívül az ítéletet, ha az ügy érdemében az a) pont alapján dönteni nem lehet. Ez a jogszabályhely pedig a Pp. 369. § (4) bekezdésébe foglalt felülbírálati jog gyakorlására utal vissza, mely szerint a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletének, illetve eljárásának az anyagi pervezetéssel összefüggő részét csak az anyagi jogi felülbírálat részeként vizsgálhatja és minősítheti, úgy, hogy egyúttal köteles elvégezni a saját anyagi jogi álláspontja szerint helyes anyagi pervezetést és az ezzel összefüggő intézkedéseket megtenni. „Az anyagi pervezetésnek azonban nem feladata valamennyi lehetséges, de nem érvényesített igény felderítése, az ehhez szükséges bizonyítékok felkutatása. A bíróság aktivitása nem terjedhet ki elő nem terjesztett igényekről való tájékoztatásra, új tények, új szempontok perbe vezetésére. Az anyagi pervezetés nem jelent általános tájékoztatási kötelezettséget, szerepe csupán arra korlátozódik, hogy a felek tényállításait, nyilatkozatait tisztázza és konkretizálja, adott esetben alkalmat adjon a kiegészítésre.” (PJD2019. 32.) Az ítéltábla azonban megállapította, hogy az alperes ténylegesen anyagi pervezetési hibára nem is hivatkozott a fellebbezésben, így az ítélet hatályon kívül helyezésére irányuló kérelem ezen jogszabályhely alapján megalapozatlan volt.

[110] Az elsőfokú eljárásban részletes nyilatkozatokat tettek a felek a keresetösszezszerűségének tisztázására, így az alperes a fellebbezés alapos előterjesztésére és az általa ebben a körben vitatott tételek megjelölése esetén – amennyiben természetesen a

jogalapi vitatásával az ítéltábla egyetértett volna – az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztathatta volna, de az eljárás megismétlése teljesen szükségtelen lett volna.

[111] A Kúria a precedensképes döntéseiben részletesen kifejtette, hogy a napi pihenőidő kiadása szabályának megszegése okán a jogkövetkezmény vizsgálata körében fenntartható és az adott tényállásra megfelelően alkalmazandó az Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatban kifejtett azon álláspont, hogy ha az nem volt biztosított, a munkáltató eljárása jogellenes és a jogellenességnek az a következménye, hogy az annak tartama alatt teljesített munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, melynek ellentételezésére az Mt. 143. §-ában foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni. Ebből következően viszont nem volt jelentősége a fellebbezésben a rendkívüli munkavégzés jogi megítélésével kapcsolatban kifejtett alperesi álláspontnak sem.

[112] Ezzel egy megítélés alá esik az is, amikor az alperes a „megváltott heti pihenőidő”-re hivatkozik és a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés miatt a heti pihenőidő átminősítését állítja, és az is, amikor a munkaidőkereten felüli és ezáltal rendkívülinek minősülő munkavégzés kétszeres pótlékfizetési kötelezettségére hivatkozott.

[113] Az alperes a „megváltott heti pihenőidőket” heti pihenőidőként jelölte ki, ekként tartotta nyilván és a munkaidőkeret elszámolásakor is heti pihenőidőként vette figyelembe méghozzá teljes tartamában. A heti pihenőidő tehát ezekben az esetekben is rögzült méghozzá a közölt munkaidő-beosztás szerinti helyében és időtartamában. A „megváltott heti pihenőidőt” pedig utóbb már nem lehet lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. Az alperesi érvelés elfogadása arra vezetne, hogy az alperes ugyanazon időtartamot egyszerre vehetné figyelembe heti pihenőidőként és lakóhelyi napi pihenőidőként, hiszen az alperes az általa megváltottnak tekintett, ezáltal álláspontja szerint heti pihenőidő jellegét elvesztett időtartamra alapozva állította azt, hogy megfelelő idő telt el az egyes munkavégzések között, vagyis azt, hogy biztosította a lakóhelyi napi pihenőidőt. Önmagában azonban az, hogy a heti pihenőidőben az alperesnek lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni, nem jelenti egyben azt is, hogy ezáltal a teljes heti pihenőidőt megváltotta volna, és a kijelölt heti pihenőidőt ne kellett volna továbbra is heti pihenőidőnek tekinteni. Rámutat arra is az ítéltábla, hogy az alperes nem a heti pihenőidőket váltotta meg, hanem a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzést kompenzálta. A teljes levonásra alapított érvelés így már önmagában azért sem lehet helytálló, mert a kijelölt heti pihenőidőnek a rendkívüli munkavégzést meghaladó részében nem történt semmilyen „megváltásként” értelmezhető alperesi teljesítés. A lakóhelyi napi pihenőidőket már az eredeti munkaidő-beosztás szerint is biztosítania kellett volna az alperesnek a heti pihenőidőket és a szabadságokat megelőzően. A kereset ezen eredetileg is biztosítandó lakóhelyi napi pihenőidők elmaradását sérelmezte, így a heti pihenőidőket és az azok alatt elrendelt rendkívüli munkavégzéseket a felperes igényérvényesítése a keresetváltoztatást követően egyáltalán nem is érintette.

[114] A munkaidőkereten felül végzett munkáért az alperes által az Mt. 143. § (2) bekezdés b) pontja alapján már fizetett pótlékot, azonban azok levonására irányuló fellebbezési érvelés is alaptalan, ugyanis az Mt. 143. § (2) bekezdésének a) és b) pontjai

nyilvánvalóan külön jogcímként kezelik és rendelik megfizetni a munkavállaló részére a bérpótlékot. Emellett a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt munkavégzés esetén – amennyiben munkaidőkeretet alkalmaz a munkáltató – nem biztos, hogy az adott időszak a 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. Mindebből pedig az következik, hogy a keresettel érvényesített és a jogellenesen ki nem adott lakóhelyi napi pihenőidőkre (és utazási normaidőkre) eső munkavégzések az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontjában megjelölt – és nem más – jogcímen eredményeznek bérpótlék fizetési kötelezettséget az alperes oldalán, ezért egyáltalán nincs jelentősége annak, hogy a perrel érintett időszakban a munkaidőkereten felül végzett munkáért az alperes mikor és milyen mértékű bérpótlékot fizetett ki a felperesnek. Megjegyzi az ítéltábla, hogy az alperes ezen követelések tekintetében sem jelölte meg, pontosan, hogy melyik felperes mikor teljesített olyan munkaidőkereten felüli munkavégzést, amelyre az érintett szolgálat esetén már – összecszerően is megjelölten – fizetett bérpótlékot.

[115] Az ítéltábla megalapozatlannak találta az alperes fellebbezési érvelését a felperes érdekképviselési tevékenysége miatt munkaidő-kedvezmény értékelése körében. A felperes fellebbezési ellenkérelmével egyetértve a munkaidő-kedvezmény időtartama mindig a beosztott munkaidőt érinti, és azt nem minősíti pihenőidővé az a tény, hogy a felperes az alatt az idő alatt nem munkát végez, hanem érdekképviselési tevékenységet lát el. Mindebből pedig az következik, hogy a ki nem adott napi pihenőidő visszaszámolt időszakaiban érintett érdekképviselési tevékenység idejére is köteles az alperes bérpótlékot fizetni.

[116] A fellebbezés tartalmára, az alperes részletesen és ismételten hangsúlyozott álláspontjára tekintettel emeli ki azt az ítéltábla, hogy a bíróságoknak a határozataikat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg. Az elsőfokú bíróság rögzítette a tényállást és az abból figyelembe vett körülményeket, továbbá a levont következtetésekről, a jogkérdésekben elfoglalt álláspontjáról is megfelelően számot adott. Önmagában az indokolási kötelezettség megsértése pedig nem állapítható meg amiatt, hogy a levont következtetésekkel az alperes nem ért egyet (lásd ebben az értelemben például: Kúria Mfv.I.10.024/2019/7. számú, Mfv.I.10.133/2019/6. számú, Mfv.I.10.525/2018/5. számú ítéletek, utóbbi megjelent: BH2020. 83.). Az Alkotmánybíróság ezzel összefüggésben több ügyben kifejtette, hogy a bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem a fél szubjektív elvárásait kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása. A jogszabályok végső soron és kötelező erővel való értelmezése egyébiránt a bíróságok feladata {30/2014. (IX. 30.) AB határozat, Indokolás [89] és 3073/2017. (IV. 19.) AB végzés, Indokolás [27]}.

[117] Az alperes hivatkozott a Gyulai Törvényszéknek a jelen üggyel megegyező tárgyú munkaügyi perében született 7.M.70.134/2024/44/I. számú ítéletére is, melyben az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította, részletesen idézve a Gyulai Törvényszék megállapításait, melyben foglalt jogi érveléssel, a bíróság indokolásával maradéktalanul egyetértett. Az ítéltábla azonban a fentebb kifejtett indokok alapján eltérő jogi álláspontja miatt az abban foglaltak figyelembevételét mellőzte. Megjegyzi az ítéltábla, hogy a

hivatkozott döntés nem jogerős, emellett nem precedensképes, így az az ítéltáblát nem is köti.

[118] Mindezek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai mentén helybenhagyta a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján.

[119] Az eredménytelenül fellebbező alperes a másodfokú eljárásban teljes egészében pervesztes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése értelmében köteles a pernyertes felperes perköltségének megfizetésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. §-a (1) bekezdésének a) pontja és (4) bekezdése, valamint az 5. § (1) bekezdése alapján határozta meg.

[120] A perben a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye érvényesült. A fellebbezett érték 2 661 879 forint volt, melynek figyelembevételével az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdése és a 46. § (1) bekezdése alapján 212 950 forint feljegyzésére került sor, aminek megfizetésére a pervesztes alperes köteles a Pp. 102. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés alapján.

[121] Az illeték megfizetésére történő kötelezésre tekintettel az ítéltábla tájékoztatja az alperest, hogy az egyes adótörvények módosításáról szóló 2022. évi XLV. törvény 70. §-ban megállapított Itv. 78. § (4) bekezdése szerint a fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napon válik esedékessé. Az alperesnek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlára kell megfizetnie az eljárási illetékek összegét. A polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet (továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdés e) pontja alapján az illeték megfizetése során a közleményben köteles feltüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, valamint a fizetésre kötelezett adószámát. Ha az alperes az illetékfizetési kötelezettségének a megjelölt határidőben nem tesz eleget, az illeték behajtására és megfizetésére az illetékekről szóló törvény rendelkezéseit és az adóigazgatási eljárásokra irányadó jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni [IM rendelet 3. § (3) bekezdése].

[122] A másodfokú perköltség megfizetésére vonatkozó teljesítési határidő a Pp. 344. § (1) bekezdésén alapul.

[123] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdés a) pontja értelmében tárgyaláson bírálta el.

[124] Ez ellen az ítélet ellen a fellebbezés lehetőségét – megengedő szabály hiányában – a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Debrecen, 2026. március 3.

Dr. Bakó Pál sk. a tanács elnöke, Dr. Tass Edina sk. előadó bíró, Dr. Riczu András sk. bíró