



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.009/2026/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (Cím1 ügyintéző: felperesi képviselő neve ügyvéd) által képviselt **Felperes1 I. rendű** (I. r. felperes címe) és **Felperes2 II. rendű** (felperesi2 cím) **felpereseknek**, a alperesi képviselő kamarai jogtanácsos által képviselt Alperes (alperesi cím) **alperes** ellen munkabér megfizetése iránt indított perében a Balassagyarmati Törvényszék által meghozott 3.M.70.071/2024/26. számú ítélete ellen az alperes 28. sorszám, a felperesek 30. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét abban a részében, amelyben kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessenek meg az I. rendű felperes részére 2.942.824 (kétmillió-kilencszáznegyvenkétezer-nyolcszázhuszonnégy) forintot rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímén és ezen összeg után kamatot, a II. rendű felperes részére 2.638.840 (kétmillió-hatszázharmincnyolcezer-nyolcszáznegyven) forintot, rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímén és ezen összeg után kamatot, helybenhagyja.

Az I. fokú ítéletnek a keresetet egyebekben elutasító, a perköltség és eljárási illeték megfizetésére vonatkozó rendelkezését megváltoztatja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az I. rendű felperesnek 777.889 (hétyszázhetvenhétezer-nyolcszáznyolcvankilenc) forint tőkét, valamint ezen összegből 25.980 (huszonötezer-kilencszáznyolcvan) forint után 2018. május 10. napjától, 8.817 (nyolcezer-nyolcszáztizenhét) forint összeg után 2018. június 10. napjától, 17.834 (tizenhétezer-nyolcszázharmincnégy) forint összeg után 2018. július 10. napjától, 25.983 (huszonötezer-kilencszázharmincnyolc) forint összeg után 2018. augusztus 10. napjától, 18.881 (tizennyolcezer-nyolcszáznyolcvanegy) forint összeg után 2018. szeptember 10. napjától, 8.461 (nyolcezer-négyszázhatvanegy) forint összeg után 2018. október 10. napjától, 31.878 (harmincezegyezer-nyolcszázhetvennyolc) forint összeg után 2018. november 10. napjától, 21.663 (huszonegyezer-hatszázhatvanhárom) forint összeg után 2018. december 10. napjától, 89.266 (nyolcvankilencezer-kétszázhatvanhat) forint összeg után 2019. január 10. napjától, 7.276 (hétezer-kétszázhatvenhat) forint összeg után 2019. február 10. napjától, 9.703 (kilencezer-hétyszázhárom) forint összeg után 2019. március 10. napjától, 13.163 (tizenháromezer-százhatvanhárom) forint összeg után 2019. április 10. napjától, 14.950 (tizennégyezer-kilencszázötven) forint összeg után 2019. május 10. napjától, 12.790 (tizenkétezer-hétsházkilencven) forint összeg után 2019. június 10. napjától, 33.368 (harmincháromezer-háromszázhatvannyolc) forint összeg után 2019. július 10. napjától, 11.949 (tizenegyezer-kilencszáznegyvenkilenc) forint összeg után 2019. augusztus 10. napjától, 25.728 (huszonötezer-hétsházhuszonnyolc) forint összeg után 2019. szeptember 10. napjától, 1.228 (ezerkétszázhuszonnyolc) forint összeg után 2019. október 10. napjától,

23.449 (huszonháromezer-négyszáznegyvenkilenc) forint összeg után 2019. november 10. napjától, 34.061 (harmincnégyezer-hatvanegy) forint összeg után 2019. december 10. napjától, 49.033 negyvenkilencezer-harminchárom) forint összeg után 2020. január 10. napjától, 12.229 (tizenkétezer-kétszázhuszonkilenc) forint összeg után 2020. február 10. napjától, 2.597 (kétezer-ötszázkilencvenhét) forint összeg után 2020. március 10. napjától, 18.876 (tizennyolcezer-nyolcszázhetvenhat) forint összeg után 2020. április 10. napjától, 28.951 (huszonnyolcezer-kilencszázötvenegy) forint összeg után 2020. május 10. napjától, 23.262 (huszonháromezer-kétszázhatvankettő) forint összeg után 2020. június 10. napjától, 15.742 (tizenötezer-hétszáznegyvenkettő) forint összeg után 2020. július 10. napjától, 4.689 (négyezer-hatszáznyolcvankilenc) forint összeg után 2020. augusztus 10. napjától, 41.500 (negyvenegyezer-ötszáz) forint összeg után 2020. szeptember 10. napjától, 4.004 (négyezer-négy) forint összeg után 2020. október 10. napjától, 11.024 (tizenegyezer-huszonnégy) forint után 2020. november 10. napjától, 18.646 (tizennyolcezer-hatszáznegyvenhat) forint összeg után 2020. december 10. napjától, 60.427 (hatvanezer-négyszázhuszonhét) forint összeg után 2021. január 10. napjától, 31.817 (harmincegyezer-nyolcszázötvenhét) forint összeg után 2021. február 10. napjától, 17.842 (tizenhétezer-nyolcszáznegyvenkét) forint összeg után 2021. március 10. napjától, 821 (nyolcszázhuszonegy) forint összeg után 2021. április 10. napjától a kifizetés napjáig terjedő időszakra számított, a késedelemmel érintett naptári félév első napján irányadó jegybanki alapkamattal megegyező késedelmi kamatot, további 58.342 (ötvennyolcezer-háromszáznegyvenkettő) forint + Áfa elsőfokú perköltséget, valamint 236.264 (kétszázharminchatezer-kétszázhatvannégy) forint másodfokú perköltséget;

a II. rendű felperes részére 853.529 (nyolcszázötvenháromezer-ötszázhuszonkilenc) forint tőkét, valamint ezen összegből 11.104 (tizenegyezer-száznégy) forint összeg után 2018. május 10. napjától, 3.236 (háromezer-kétszázharminchat) forint összeg után 2018. június 10. napjától, 2.588 (kétezer-ötszáznyolcvannyolc) forint összeg után 2018. augusztus 10. napjától, 24.748 (huszonnégyezer-hétszáznegyvennyolc) forint összeg után 2018. szeptember 10. napjától, 8.916 (nyolcezer-kilencszázötvenhat) forint összeg után 2018. október 10. napjától 14.033 (tizennégyezer-harminchárom) forint összeg után 2018. november 10. napjától, 15.984 (tizenötezer-kilencszáznyolcvannégy) forint összeg után 2018. december 10. napjától, 70.834 (hetvenezer-nyolcszázharmincnégy) forint összeg után 2019. január 10. napjától, 13.215 (tizenháromezer-kétszázötvenöt) forint összeg után 2019. február 10. napjától, 3.547 (háromezer-ötszáznegyvenhét) forint összeg után 2019. március 10. napjától, 11.162 (tizenegyezer-százhatvankettő) forint összeg után 2019. április 10. napjától, 30.315 (harmincezer-háromszázötvenöt) forint összeg után 2019. május 10. napjától, 30.305 (harmincezer-háromszázöt) forint összeg után 2019. június 10. napjától, 41.912 (negyvenegyezer-kilencszázötvenkettő) forint összeg után 2019. július 10. napjától, 2.418 (kétezer-négyszázötvennyolc) forint összeg után 2019. augusztus 10. napjától, 30.277 (harmincezer-kétszázhuszonhét) forint összeg után 2019. szeptember 10. napjától, 22.748 (huszonkétezer-hétszáznegyvennyolc) forint összeg után 2019. október 10. napjától, 39.277 (harminckilencezer-kétszázhetvenhét) forint összeg után 2019. november 10. napjától, 123.694 (százhuszonháromezer-hatszáznegyvenkilenc) forint összeg után 2019. december 10. napjától, 106.399 (százhatvanezer-háromszázkilencvenkilenc) forint összeg után 2020. január 10. napjától, 2.814 (kétezer-nyolcszázötvennégy) forint összeg után 2020. február 10. napjától, 15.707 (tizenötezer-hétszázhet) forint összeg után 2020. április 10. napjától, 23.728 (huszonháromezer-hétszázhuszonnyolc) forint összeg után 2020. május 10. napjától, 38.912 (harmincnolcezer-kilencszázötvenkettő) forint összeg után 2020. június 10. napjától, 10.298 (tízezer-kétszázkilencvennyolc) forint összeg után 2020. július 10. napjától, 17.098 (tizenhétezer-kilencvennyolc) forint összeg után 2020. augusztus 10. napjától, 29.036

(huszonkilencezer-harminchat) forint összeg után 2020. szeptember 10. napjától, 282 (kétszáznyolcvankét) forint összeg után 2020. október 10. napjától, 37.153 (harminchétezer-százötvenhárom) forint összeg után 2020. november 10. napjától, 5.082 (ötezer-nyolcvankettő) forint összeg után 2021. január 10. napjától, 35.444 (harmincötezer-négyszáznegyvennégy) forint összeg után 2021. február 10. napjától, 1.736 (ezerhét-százharminchat) forint összeg után 2021. március 10. napjától, 29.527 (huszonkilencezer-ötszázhuszonhét) forint összeg után 2021. április 10. napjától a kifizetés napjáig terjedő időszakra számított, a késedelemmel érintett naptári félév első napján irányadó, a jegybanki alapkamattal megegyező késedelmi kamatot, további 64.015 (hatvannégyezer-tizenöt) forint + Áfa elsőfokú perköltséget, valamint 231.764 (kétszázharmincegyezer-hétszázhatvannégy) másodfokú perköltséget.

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú ítélet illetékre vonatkozó rendelkezését akként változtatja meg, hogy kötelezi az alperest fizessen meg az államnak az I. rendű felperes vonatkozásában 223.690 (kétszázhuszonháromezer-hatszázkilencven) forint, a II. rendű felperes vonatkozásában 263.286 (kétszázhatvanháromezer-kétszáznyolcvanhat) forint eljárási illetéket.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak az I. rendű felperes vonatkozásában 297.657 (kétszázkilencvenhétezer-hatszázötvenhét) forint, a II. rendű felperes vonatkozásában 279.389 (kétszázhetvenkilencezer-háromszáznyolcvankilenc) forint fellebbezési illetéket. Az alperes az eljárási és fellebbezési illetéket az esedékesség napjáig köteles megfizetni a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] Az I-II. rendű felperes a perbeli időszakban, azaz 2018. április 1. és 2021. március 31. napja között határozatlan idejű munkaviszonyban állt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 90. §-a szerint megszakítás nélküli tevékenységet végző alperessel, munkakör megnevezése munkakörben, a KSZ 26. § j) pont a) alpontja és a KSZ 10. melléklet 2. § alapján vezényelt V.-i utazói munkarendben. Határon átnyúló szolgáltatást nem láttak el. Az I-II. rendű felperes nem töltött be az alperesnél érdekképviselői funkciót.

[2] Az I-II. rendű felperest az alperes folyamatos munkarendben, az Mt. 93. § alapján, egy havi munkaidőkeretben foglalkoztatta, a munkaidő az Mt. 97. § alapján egyenlőtlenül került beosztásra. A bérjegyzékek tartalmazták a munkaidőkeret óraszámát,

mely a KSZ 28. § 2. pontja alapján a napi teljes munkaidő és az irányadó időszak munkanapjainak a szorzata.

[3] Az I-II. rendű felperes az alperes által megállapított munkaidő-beosztás alapján végezte a munkáját. Az alperes a KSZ 30. § 1. pontja szerint a munkaidő-beosztást egy havi időtartamra, a munkaidőkeret életbe lépését megelőző hónap 23. napjáig (februárban a 21. napig) írásban közölte a felperesekkel, amely tartalmazta a beosztott rendes munkaidő kezdő és befejező időpontját, a szabadság időtartamát, valamint a heti (hétvégi) pihenőidőt, melyet a KSZ 47. § 2. pontja alapján a kezdő és befejező időpontok feltüntetésével kell kijelölni. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó külön rendelkezéseket tartalmazó KSZ 10. számú melléklet 10. § értelmében a munkaidőkereten felül végzett munka, mint rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén a munkaidő-beosztás közlésekor meg kell konkrétan határozni annak kezdő és befejező időpontját.

[4] A fentiek szerinti, ún. terv-vezénylés a teljesített havi szolgálat során módosulhatott (szabadság, betegszabadság, beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó rendkívüli munkavégzés stb.), és a tényleges teljesítés (a továbbiakban: tény-vezénylés) alapján történt a felperesek részére a munkabér megfizetése.

[5] Az alperesnél az egyes telephelyekre vonatkozóan a KSZ eltérő szabályokat állapított meg. Az I-II. rendű felperesre a Helységnevű irat és V.-i Igazgatóság Kollektív Szerződés Helyi Függeléke (a továbbiakban: Helyi Függelék) volt irányadó.

[6] Az alperes a KSZ 47. § 4. pontja alapján minden héten legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli heti pihenőidőt biztosított, a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra időtartamban. A KSZ 47. § 6. a) pontja szerint a pihenőidő havonta legalább egy alkalommal szombat 0 órától hétfő 6 óráig terjedt, 54 óra időtartamban.

[7] A közlekedési eszköz közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: közlekedési eszköz tv.) perbeli időszakban hatályos 68/B. § (1) bekezdése alapján I-II. rendű felperest 24 órás időszakonként, minden beosztott munkavégzést követően, megszakítás nélkül legalább 12 óra lakóhelyi pihenőidő illette meg.

[8] A lakóhelyi pihenőidő a lakóhelyre való érkezést követően kezdődhetett meg, ezért az alperes a hazautazáshoz utazási normaidőt is biztosított a Helyi Függelék 6. melléklet II. A) pontjában meghatározottak szerint, mely a lakóhely és a tényleges munkavégzési - feljelentkezési - hely közötti távolság alapján 1,5 perc/1 km (átalányidő) szerinti időtartamú volt. I-II. rendű felperes esetében 30 perc volt irányadó.

[9] Az alperes a szabadságot órában tartotta nyilván, 7:00 órától 15:00 óráig tartó időpárban. A napi munka befejezése és a következő napi szabadság között a felperesek tényszerűen pihentek. Amennyiben a szabadság kiadására a munkaidő-beosztás elkészültét követően került sor, úgy a szabadság időtartama a ténylegesen beosztott munkaidővel egyezett meg.

[10] Az alperes a beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó rendkívüli munkavégzésre (a továbbiakban: túlszolgálat), a heti pihenőidőben, valamint a munkaidőkereten felül elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén az I-II. rendű felperesnek a rendkívüli munkavégzés pótlékát megfizette.

[11] Az I. rendű felperes túlszolgálatot a következők szerint látott el: 2018. november 5. napján 0,20 órában, 2018. december 17. napján 0,30 órában, 2020. november 6. napján 1,40 órában, a II. rendű felperes 2018. június 1. napján 3,5 órában.

[12] Az alperes a peresített időszakban a heti pihenőidőt megelőzően, a munkavégzést követően nem adta ki minden esetben az utazási normaidőt és a napi

pihenőidőt. Ugyanez vonatkozott arra az esetre, ha az I-II. rendű felperes a munkavégzést követően szabadságot vett igénybe.

Kereset

[13] Az I. rendű felperes 2021. május 3. napján kelt keresetlevelet 2021.május 4. napján, II. rendű felperes 2021.május 8. napján terjesztette elő a Balassagyarmati Törvényszéken, mely I. rendű felperes esetében a 3.M.70.018/2021. szám alatt, II. rendű felperes esetében a 2.M.70.029/2021. szám alatt lett lajstromozva. A bíróság a Miskolci Törvényszék hasonló tárgyú ügyben kezdeményezett, és az Európai Unió Bíróságán C-477/21. szám alatt indult előzetes döntéshozatali eljárására tekintettel mindkét eljárást felfüggesztette. A felfüggesztett eljárás a 3.M.70.026/2023. és a 3.M.70.029/2023. ügyszám alatt folytatódott, majd 2023. november 8. napjától 2024. március 8. napjáig szünetelt, és a 3.M.70.017/2024., valamint a 3.M.70.019/2024. ügyszám alatt folytatódott. Az eljárások az újabb szünetelést követően a 3.M.70.071/2024. és a 3.M.70.072/2024. ügyszámon folytatódtak, és 2025. szeptember 17. napján egyesítésre kerültek.

[14] A felperesek a végleges kereseti kérelmükben rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősülő napi pihenőidőben végzett munka után járó bérpótlék jogcímén, az I. rendű felperes 3.728.179 forint tőke, kamat, a II. rendű felperes 3.555.015.- forint összegű tőke, kamat továbbá perköltség igényt terjesztettek elő a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdése alapján, a (6) bekezdés alkalmazásával, a követelt összeg 7,5%-a + ÁFA mértékben.

[15] Az I-II. rendű felperes a kereseti kérelem jogalapjaként az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontját jelölte meg. A jogi érvelés körében hivatkoztak a Magyarország Alaptörvénye XVII. cikkére, az Európai Parlament és a Tanács a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelve (a továbbiakban: Irányelv) 3. és 5. cikkére, az Mt. 96. § (1) bekezdésére, a 139. § (1) bekezdésére, a 104. § (1) bekezdésére, a 105-107. § rendelkezéseire, a 139. §-ára, közlekedési eszköz tv. 68/B. § (1) bekezdésére, az Európai Unió Bírósága C-477/21. számú ítéletére (a továbbiakban: EUB ítélet), a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatra (a továbbiakban: AB határozat), az Mfv.II.10.025/2024/6. számú, az Mfv.II.10.055/2024/6. számú, valamint az Mfv.IV.10.044/2024/6. számú döntésre, továbbá az alperesnél fennálló KSZ 10. számú melléklete 10-11. §-ára.

[16] Az I-II. rendű felperes előadta, hogy az alperes jogellenes munkaidő-beosztási gyakorlatot folytatott azzal, hogy a szolgáltatást követően, a heti pihenőidőt és a szabadságot megelőzően nem adta ki az utazási normaidőt és a napi pihenőidőt a táblázatban kimutatott időtartamokban.

[17] Kifejtették, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább 11 óra - felperesek esetében a KSZ szerinti eltéréssel 12 óra és az utazási idő - egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Az EUB ítélet alapján rámutattak, hogy a napi pihenőidő nem képezi részét a heti pihenőidőnek, 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, a munkavállaló jogosult arra, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőben részesüljön. Az EUB döntése szerint

közvetlenül a munkavégzést követően kell napi pihenőidőben részesülnie a munkavállalónak, függetlenül attól, hogy azt munkavégzés követi-e. A fentiek alapján nem biztosított napi pihenőidőben végzett munka jogkövetkeményeként az alperes az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti bérpótlékot köteles megfizetni.

[18] Az I-II. rendű felperes a keresetéhez csatolt táblázatban mutatta ki a kereseti követelés összezszerúságát, feltüntetve a heti pihenőidő vagy a szabadság kezdő időpontját, amelyhez képest visszafelé számolva megvizsgálta, hogy az egyirányú utazási idő (30 perc) és a napi pihenőidő együttes, be nem osztott, 12,5 órát kitevő időtartamában végeztek-e munkát. A kezdő és befejező időponttal megjelölt, a felperesek által teljesített munkavégzés időtartamából a KSZ Helyi Függelék III. fejezet 18. § 1. pont alapján levonta a munkaközi szünetet (20 perc, a második 25 perc), és az így kapott munkaórák számát felszorozta a felperesek aktuális órabérével és a bérpótlék KSZ 10. számú melléklet 11. §-a szerinti mértékével. A bérpótlék mértékének meghatározása során az I-II. rendű felperes úgy járt el, hogy az alperes által tárgyévben elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamához számította hozzá a kereseti követelés szerinti óraszámot. Majd a szorzat eredményeként bruttó összegben tüntették fel az adott időszakra vonatkozó kereseti követelést. Amennyiben az I-II. rendű felperes ténylegesen a KSZ-től eltérő mértékben vett igénybe munkaközi szünetet, úgy annak az időtartamát tüntették fel.

[19] A szabadságot megelőzően kiadandó napi pihenőidő tekintetében az I-II. rendű felperes azzal érvelt, hogy a szabadságot úgy kell tekinteni, mint bármely más, munkával töltött napot, illetve időtartamot. A szabadság mértékegysége az Mt. 116. § és 87. § (1) bekezdése értelmében a munkanap, azaz egy napi szabadság időtartama 24 óra. A szabadság ezért a munkanap helyébe lép, mert azt munkanapon kell kiadni. Kezdő időpontját - a bérjegyzékek alapján - az adott naptári nap 7:00 órájától vették figyelembe.

[20] Az I-II. rendű felperes irányadónak tekintette a Kúria hasonló tényállású ügyekben hozott precedensképes határozatait. Az Mfv.II.10.025/2024/6. számú döntés alapján utaltak az Irányelv 3. és 5. cikkére, melyek felruhazzák a tagállamokat a szükséges intézkedések megtételére a 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló napi és hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő biztosítása érdekében.

[21] Előadták, hogy az Irányelv 3. és 5. cikke vertikális közvetlen hatállyal bír. Az Irányelv átültetésre került az Mt. 104. és 106. §-ba. Amennyiben az Mt. eltérően rendelkezik az Irányelvtől, úgy az Irányelv szabályait kell alkalmazni.

[22] Az I-II. rendű felperes az AB határozat alapján kiemelte, hogy az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésének értelmezése során úgy foglalt állást, hogy a pihenéshez való jog körében megkülönböztetett napi és heti pihenőidő a munkavállalót önálló jogcímen illeti meg, 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.

[23] A Kúria a fenti döntésében állást foglalt abban a kérdésben, hogy a napi pihenőidőt közvetlenül a napi munkaidőt követően kell kiadni, a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, ha a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben.

[24] Az Mfv.II.10.055/2024/6. számú határozatában a Kúria megállapította, hogy a napi pihenőidő kiadása akkor is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi.

[25] A Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzése kimondja, hogy a jogkövetkezmény tekintetében alkalmazandó az Mfv.X.10.257/2019/7. számú precedensképes határozatban foglalt álláspont. Eszerint a napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül és arra az Mt. 143. § -ának megfelelő rendelkezést kell alkalmazni. A határozat [55] bekezdése rögzíti az Mfv.II.10.025/2024/6.

számú döntésre hivatkozva, hogy a Kúria már állást foglalt olyan kérdésben, hogy a perbeli időszakban a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani, és ennek elmaradása az Mt. 104. § (1) bekezdésébe ütközik. A [76] bekezdés szerint a hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat nem maradhat jogkövetkezmények nélkül, és ennek a jogkövetkezménye az Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozat szerint a rendkívüli munkavégzés pótléka.

Ellenkérelem

[26] Az alperes az ellenkérelemben a teljes kereset elutasítását kérte és perköltség igénytel eltt az IM rendelet 3. § (6) bekezdés figyelembevételével, a perköltségnek a 3. § (2)-(5) bekezdésben foglaltaktól magasabb összegben történő megállapításával.

[27] Az alperes szerint az Irányelv nem bír vertikális közvetlen hatállyal, ahhoz további konjunktív feltételeknek kell fennállnia, melyek nem teljesülnek.

[28] Álláspontja szerint az EUB ítélete kizárólag az uniós jog értelmezése körében köti a magyar bíróságot, amelynek feladata, hogy a magyar jogszabályokat értelmezze az Irányelv rendelkezéseinek való megfeleltethetőség szempontjából. A tagállami napi pihenőidő és heti pihenőidő fogalmak meghatározása a tagállam, és értelmezése a tagállami bíróság feladata. A tagállam így az autonóm uniós jogfogalmakkal kifejezett irányelvi célt eltérő fogalmakkal is biztosíthatja. A bíróságoknak a magyar jogszabályokat kell alkalmazni, ennek hiányában merülhet fel az Irányelv közvetlen alkalmazásának lehetősége.

[29] Előadta, hogy a Kúria helyesen állapította meg, hogy az Irányelv az Mt.-be átültetésre került. Kifejtette, hogy az Mt. egyetlen, az Irányelv által előírt 35 órát (11 óra napi és 24 óra heti pihenőidő) meghaladó, magyar „heti pihenőidő” -t ír elő, mindazonáltal tiszteletben tartja a napi pihenőidőhöz való jogot, mint önálló és a heti pihenőidőtől független intézményt, amelyet az Irányelv által előírt minimum 11 órával megegyező vagy azt meghaladó mértékben biztosít. Ezáltal a napi pihenőidőt az egységes, a magyar munkajogi hagyományokhoz igazodó, tagállami heti pihenőidő fogalma alá vonta, és nem bontotta meg az EU-s irányelvek szerint két különálló jogcímre. Mivel a magyar heti pihenőnap és pihenőidő szabályozásánál a magyar jogalkotó a mérték tekintetében figyelembe vette az uniós napi pihenőidő 11 órás mértékét is, a heti pihenőnapok vagy pihenőidők előtt annak még egyszer, önálló jogcímen való kiadása nem merülhet fel, ez áll összhangban a napi pihenőidő céljával és fogalmával, mely szerint a napi pihenőidő csak két munkavégzés között értelmezhető.

[30] Az alperes a jogalap vitatása során kiemelte, hogy a Kúria akkor, amikor megállapította, hogy a jogalkotó a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest, és nem a teljes 5. cikk szerinti 35 órás minimum követelményhez képest biztosít 48 órát, úgy állapította meg a végzéseiben a jogalkotó akaratát, hogy annak kifejtését, alátámasztását mellőzte, és ez ellentétes mind a tételes jogi rendelkezéssel, mind a jogintézménynek az AB határozatban rögzített rendeltetésével, és valamennyi jogértelmezési elvvel. E körben utalt a 3007/2016. (I. 25.) AB határozatban foglaltakra, mely szerint ellentétes a tisztességes eljáráshoz való jogból eredő indokolási kötelezettséggel, ha a bírósági ítélet indokolásából, az alkalmazott jogszabályokból a jogértelmezés általános szabályai mellett nem következik az indítványozó hátrányára megszületett bírói döntés. Hivatkozott az Mfv.X.10.257/2019/7. számú döntésre, mely értelmében a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő

beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. Ennek megfelelően nem kell a heti pihenőidő előtt napi pihenőidőt biztosítani. A Kúria ezen döntésétől úgy tért el, hogy nem adta indokát.

[31] A magyar szabályozás szerint a munkavállaló minden munkavégzés után részesül olyan rendeltetésű és mértékű pihenőidőben, amit az uniós jog napi pihenőidő jogcímén előír, és azok egyidejű kiadását kizárja. A Kúria a napi pihenőidő - Mt. 104. § (1) bekezdésben foglalt - magyar fogalmának megváltoztatása során így „contra legem” jogalkalmazási tevékenységet folytat.

[32] Mindezt a közlekedési eszköz tv.-nek a peres eljárás idején történt módosítására hivatkozással is alátámasztotta. A törvény indokolása szerint a magyar szabályozás a kedvezőbb rendelkezések bevezetése érdekében az Irányelv szerinti 35 órás, 7-naponkénti pihenőidőt egy egységes, tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta, és nem bontotta meg az Irányelv 5. cikk 1. mondata szerint két különálló jogcímre. A módosítás értelmében önálló jogcímen kerül biztosításra a napi pihenőidő 11 órában, és a heti pihenőidő 37 órában, továbbá a napi pihenőidőt a napi munkavégzés befejezését közvetlenül követően kell biztosítani. A jogszabály tehát egyértelműen deklarálja, hogy az uniós és a magyar pihenőidő fogalmak a módosítást megelőzően nem voltak azonosak. A fentiek alapján a törvényszéknek jogkérdésben el kell térnie a Kúria határozatától.

[33] Álláspontja szerint a Kúria egyetlen végzésében sem rögzítette, hogy az alperes munkaidő-beosztási gyakorlata ellentétes az AB határozattal, amely kizárólag arról rendelkezik, hogy a napi és a heti pihenőidő - az eltérő rendeltetésük okán - önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, a jogosultság és annak mértéke tekintetében az Mt. és a speciális előírások együttes tartalma irányadó.

[34] Érvelése szerint, mivel az I-II. rendű felperes munkát csak a tény-vezénylés szerinti időben végzett, a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés „rendkívüli” munkavégzésnek való minősítését az elrendelés oldaláról kell megközelíteni. Jelen esetben ugyanis nem állapítható meg a beosztástól eltérő időben végzett munka. Az I-II. rendű felperes a munkaidő-beosztás ártértelelésére hivatkozással lép fel pótlék-igénnyel. Az Mfv.10.185/2014/6. számú határozat alapján rendes munkaidőben rendkívüli munkavégzés teljesítése kizárt, pedig I-II. rendű felperes olyan időszakra kér pótlék-fizetés, amikor a rendes, beosztás szerinti munkaidőben végzett munkát.

[35] Az I-II. rendű felperestől eltérően értelmezte a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatát, mely szerint a Kúria mindössze annyit állapít meg, hogy egy időtartamnak a heti pihenőidőként történő minősítéséhez minimálisan 40 óra, megszakítás nélküli időtartam szükséges, az ekként való kijelölését nem. Azaz az Mt. 106. § (3) bekezdése „mérték” és „beosztási” szabály. A fenti határozatot az alperes az eltérő tény-, és jogállítás miatt nem tekintette irányadónak, melyben a Kúria a minimális pihenőidő tényleges kiadása elmulasztásának jogkövetkezményét vizsgálta azzal, hogy a tényleges munkavégzés és az arra járó díjazás nem volt vitatott.

[36] Vitatta, hogy az I-II. rendű felperes a kijelölt heti pihenőt megelőző napi pihenőidő mértékét vette alapul, holott az az EUB és a Kúria döntései szerint a napi pihenőidő a napi munka befejezéséhez igazodik, és ennek nem adta jogszabályi alapját sem.

[37] Arra az álláspontra helyezkedett, hogy nem kell napi pihenőidőt biztosítani, ha a munka befejezését közvetlenül követő napra a munkáltató munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkavégzést nem rendel el.

[38] Továbbá előadta, hogy napi pihenőidő-hiányra vonatkozóan sem jogszabály, sem a KSZ nem ír elő pótlékfizetési kötelezettséget. Amennyiben az Mt. 104. § (5) bekezdésének sérelme megállapítható lenne, a jogkövetkezmény nem a bérpótlék fizetési kötelezettség, hanem a munkavégzés megtagadása.

[39] Számításai során az I-II. rendű felperes által megjelölt jogalapot vette alapul, a számítások között az eltérő jogkérdésekben fennálló eltérésekkel. Eszerint levonásba helyezte az alperes által „megváltott” heti pihenőidő bérpótlékát, a munkaidőkereten felüli munkavégzés után és a napi pihenőidőre nyúló túlszolgálat teljesítéséért megfizetett bérpótlékot.

[40] Vitatta továbbá, hogy a napi pihenőidő kiadása akkor is biztosítandó, ha azt nem munkavégzés, hanem szabadság követi, álláspontja szerint az Mt. 115. § (1) és (2) bekezdésében foglaltak nem támasztják alá a felperesi érvelést, a jogszabály pusztán azt rögzíti, hogy egy adott évben járó szabadság mértékének kiszámítása során a szabadság időtartamát munkában töltött időnek kell tekinteni.

[41] A heti pihenőidő „megváltása” körében tett érvelése szerint a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén csak az vizsgálható, hogy az I-II. rendű felperes részére a munkavégzések között - azaz a rendes munkaidőben és az elrendelt rendkívüli munkavégzés között - a napi pihenőidő biztosított volt-e, ugyanis a rendkívüli munkavégzés pótlékát ilyen esetben mindig megfizette, ezáltal a heti pihenőidő teljes időtartamát megváltotta, azaz ebben az esetben a heti pihenőidő előtt kiadandó napi pihenőidő nem vizsgálható. Eszerint a heti pihenőidőt beosztotta, de nem minden esetben biztosította a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzésre tekintettel, amely a korábbi beosztást felülírta. Előadta, hogy a rendes munkavégzést követően, két munkavégzés között a napi pihenőidőt minden esetben biztosította, eszerint további napi pihenőidő biztosítására nincs szükség.

[42] Álláspontja szerint a munkaidőkereten felüli munkavégzés elszámolásának azért van jelentősége, mert az adott munkaóra nem minősülhet pihenőidőben végzett rendkívüli munkavégzésnek és kereten felüli munkavégzésnek egyidejűleg, ugyanazon időszakra kétszeres rendkívüli munkavégzési pótlék felszámítása is kizárt.

[43] Kimutatása szerint az I-II. rendű felperes által teljesített túlszolgálatra vonatkozóan a rendkívüli munkavégzés pótlékát megfizette, mely pótlék összegét szintén le kell vonni a felperesi követelésből.

[44] Tévesnek ítélte meg azt a felperesi érvelést, mely szerint a munkavégzés kezdő időpontjától számítva, az utazási idővel együtt, összesen 60,5 órában kellett volna alperesnek beosztani a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt. Ez ugyanis ellentétes a Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú határozatának [77]-[79] bekezdéseiben foglaltakkal, melyek szerint az egyes időtartamok nem minősíthetők át, a pihenőidők nem csúszthatók el. Az I-II. rendű felperes nem vezette le, hogy miért illeti meg hetente legalább 60,5 óra összesített pihenőidő, amikor az alperesnek hetente legalább 42 óra, a munkaidő átlagában 48 óra heti pihenőidőt kell biztosítania. A Kúria egyébként nem foglalt állást abban a kérdésben, hogy az alperesnek milyen időszakra kellene számfejtene a bérpótlékot.

[45] **Az I-II. rendű felperes az alperesi érvelésre előadta**, hogy kizárólag a napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés esetén tart igény bérpótlékra, a heti pihenőidő elcsúsztatását, átminősítését nem kérte.

[46] Az I-II. rendű felperes az Mfv.II.10.055/2024/6. számú határozat [54] bekezdése alapján kiemelte, hogy alaptalan az az alperesi hivatkozás, hogy a törvény a napi pihenőidő intézményét két munkavégzés között rendeli alkalmazni.

[47] Az I-II. rendű felperes a Kúria döntése alapján kihangsúlyozta, hogy az alperes tévesen foglalt állást abban, hogy az Irányelv 3. cikke által rögzített fogalomtól a napi pihenőidő fogalma eltér, és a heti pihenőidő magában foglalja a napi pihenőidő tartamát. Az I-II. rendű felperes az alperessel ellentétben azt az álláspontot képviselte, hogy az uniós szabály a napi és a heti pihenőidő minimális mértékét írja elő, ha egy tagállam úgy dönt, hogy ezen

mértéktől a munkavállaló javára eltér - amely egy jogszerű és érvényes döntés -, a munkavállaló számára igényt keletkeztet. Annak van meghatározó jelentősége, hogy a napi pihenőidőhöz és a heti pihenőidőhöz való jogot két önálló jogként kell értelmezni.

[48] Az I-II. rendű felperes tévesnek ítélte meg azt az alperesi álláspontot, hogy a munkaidő beosztása a munkáltató mérlegelési jogköre, mert az egyben a kötelezettsége is. Az Mt. ugyanis a jogszabályoknak megfelelően megállapított munkaidő-beosztásból indul ki. A jogellenes munkaidő-beosztás jogellenes munkáltatói utasításnak minősül. Az a körülmény, hogy emiatt a munkavállaló nem tagadja meg a teljesítését, még nem teszi jogszerűvé.

[49] A bérpótlék tekintetében az I-II. rendű felperes hivatkozott az Mt. 143. §-hoz a Nagykommentárban fűzött indoklásra, mely szerint a 143. § (2) bekezdése alternatív módon állapít meg a beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, a munkaidőkereten vagy elszámolási időszakon felül végzett munka ellenértékeként 50%-os mértékű bérpótlékot vagy szabadidőt. A felek erre irányuló megállapodása alapján lehet a pótlékot szabadidővel felváltani.

[50] Az I-II. rendű felperes a munkaidőkereten felüli, és ezáltal rendkívülinek minősülő munkavégzés során megfizetett pótlék levonását azért vitatta, mert az eltérő jogcímen illette meg a felpereseket.

[51] Az I-II. rendű felperes a heti pihenőidőben elrendelt munkavégzés tekintetében azt az álláspontot fejtette ki, hogy ezt az időszakot, mely heti pihenőidőnek minősül, utóbb már nem lehet lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. Alperes az elrendelt rendkívüli munkavégzéssel a teljes heti pihenőidőt nem váltotta meg, és azt továbbra is heti pihenőidőnek kell tekinteni, és nem befolyásolja az azt megelőzően ki nem adott napi pihenőidőben végzett munkát. A napi pihenőidő beosztása ugyanis a megelőző munkavégzéshez, és nem a heti pihenőidőhöz kapcsolódó kötelezettség, melyet az alperesnek már az eredeti munkaidő-beosztásban biztosítania kellett volna.

[52] A felperesek álláspontja szerint a napi pihenőidőnek a heti pihenőidő kezdetétől visszafelé történő számítása nem érinti a túlszolgálat tartamát, ezért az alperes érvelése nem helytálló.

Az elsőfokú bíróság határozata

[53] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg az I. rendű felperesnek 2.942.824 forintot rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímen, ezen összeg után kamatot és elsőfokú perköltséget, a II. rendű felperesnek 2.638.840 forintot rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímen, ezen összeg után kamatot és elsőfokú perköltséget. A kereseteket ezt meghaladóan elutasította.

[54] Az elsőfokú bíróság az alábbi jogszabályokat alkalmazta.

[55] Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdés alapján minden munkavállalónak joga van a napi és a heti pihenőidőhöz, továbbá az éves szabadsághoz.

[56] A polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban:Ptk.) 6:22. § (2) bekezdése értelmében az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé válik.

[57] Az Mt. 13. § értelmében az Mt. alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.

[58] Az Mt. 86. § (3) bekezdés szerint nem munkaidő a munkaközi szünet és a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

[59] Az Mt. 87. § (1) bekezdése alapján munkanap: a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

[60] Az Mt. 93. § tartalmazza a munkaidőkeret szabályait. Eszerint (1) A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja. (2) A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. (3) A munkaidő (2) bekezdés szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni. (4) A munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontját, valamint a teljesítendő munkaidő tartamát írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

[61] Az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, és erről a 18. § szerint tájékoztatja a munkavállalót.

[62] A napi pihenőidő szabályozásáról az Mt. 104. § rendelkezik, az (1) bekezdés alapján a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

[63] A heti pihenőnapra vonatkozóan az Mt. 105. § tartalmaz rendelkezés. (1) Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. (2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. (3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a) a megszakítás nélküli, b) a több műszakos, c) az időnyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. (4) Havonta legalább egy heti pihenőnapot – a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével – vasárnapra kell beosztani.

[64] A heti pihenőidő tekintetében az Mt. 106. § kimondja, hogy (1) A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. (2) A munkavállaló számára a heti pihenőidőt – a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével – havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani. (3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a) a megszakítás nélküli, b) a több műszakos, c) az időnyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is beosztható. Ebben az esetben a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell beosztani.

[65] Az Mt. 107.§ alapján rendkívüli munkaidő a) a munkaidő-beosztástól eltérő, b) a munkaidőkereten felüli munkaidő.

[66] Az Mt. 115. § (1)-(2) bekezdése alapján a munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában a szabadság.

[67] Az Mt. 124. § alapján (1) A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. (2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot. (3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság – a (2) bekezdéstől eltérően – az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. (4) A szabadságot az (1) és (2) bekezdés esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

[68] Az Mt. 139. § alapján (1) A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg. (2) A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alapbére.

[69] Az Mt. 143. § (1) bekezdése alapján a munkavállalót a (2)-(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg: a munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, a munkaidőkereten felül vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén. A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alaphár arányos része jár. A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít. Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót száz százalék bérpótlék illeti meg.

[70] Az Mt. 155. § (1)-(2) értelmében a munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni. A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni.

[71] Az Mt. 156. § (2) bekezdése alapján a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

[72] Az Mt. 157. § (1) bekezdése alapján a munkabért a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kell kifizetni.

[73] Az Mt. 286. § (1) bekezdése értelmében a munkajogi igény három év alatt évül el.

[74] Az elsőfokú bíróság a jogvita eldöntése szempontjából figyelembe vette közlekedési eszköz tv. 68/A. § (4) bekezdése által alkalmazni rendelt 68/B. § (1) bekezdésében foglaltakat, mely szerint a lakóhelyi napi pihenőidő hossza huszonnégy óras időszakonként megszakítás nélkül legalább tizenkét óra.

[75] Az elsőfokú bíróság figyelembe vette továbbá az alperesi munkáltatónál a perbeli időszakban hatályos Kollektív Szerződések rendelkezéseit.

[76] A KSZ 31. § rendelkezik a munkaidő-beosztás módosításának szabályairól. Az 5. pont alapján a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatottakra vonatkozó eltérő szabályokat a KSZ 10. számú melléklete tartalmazza, a 4. § alatt.

[77] A KSZ 33. § 1-3. pontja szerint az utazó szolgálatot ellátó munkavállalók munkaideje a szolgálati óra, amely a szolgálatba jelentkezéstől a szolgálatból való kijelentkezésig tartó időtartam, kivéve a várakozási időt, amely ennek megfelelően nem

minősül munkaidőnek. A várakozási idő az egy szolgáltatón belüli forduló, illetve közbeeső állomáson a normaidőn túli munkamentes időtartam, amely 5 órától 7 óráig terjedhet, melyre a munkavállalót az alapbére 50% -ának megfelelő díjazás illeti meg.

[78] A KSZ 40. § 1. pontja értelmében az Mt. 107.§ alkalmazásában rendkívüli munkaidőnek minősül:

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés (kivéve a vonatkésést)
- b) a munkaidőkereten felül végzett munka,
- c) pihenőnapon végzett munka
- d) rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés
- e) készenlét alatt elrendelt munkavégzés, valamint
- f) az ügyelet tartama.

A b) pont szerinti rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén a munkaidő-beosztás közlésekor meg kell pontosan határozni a rendkívüli munkavégzésként elrendelt időtartam (szolgálat) kezdő és befejező időpontját. Amennyiben a munkáltató az így kijelölt szolgálatot vagy szolgáltatásrészt teljesíti, a teljesített munkaidőre abban az esetben jár – munkaidőkereten felüli munkavégzés jogcímén – díjazás, amennyiben a szolgálat vagy szolgáltatásrész ténylegesen munkaidőkereten felül teljesült.

[79] A KSZ 41. § határozza meg a rendkívüli munkavégzés pótlékait, azonban a vezényelt utazói munkarendben dolgozó munkavállalók esetén a KSZ 10. számú melléklet 11. §-a irányadó, mely szerint 1 – 200 óráig 50%, 201 óra felett 150%. A 4. pont alapján a rendkívüli munkavégzésként felmerült időket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni. Az 5. pont értelmében a rendkívüli munkavégzést elsősorban pénzben kell megváltani.

[80] A KSZ 46. § 1. pontja alapján a személyszállítási utazószolgálatot ellátók napi pihenőideje 12 óra, amelyet a lakásra (állandó vagy ideiglenes tartózkodási helyre) való érkezéstől az onnan való munkába indulásig (utazási idő) kell figyelembe venni. Az utazási időt, legfeljebb 6 óra időtartamig, a helyi függelékben kell az érintett helységek távolságának arányában meghatározni. Helyi függelék a 12 órás mértéktől eltérhet, de legalább 8 órai pihenőidő lakáson történő biztosítása kötelező. A 3. pont szerint a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (V.-i utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSZ 10. számú melléklete tartalmazza. A 2. pont szerint a munkavállaló számára naptári évenként összesen legfeljebb 300 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el. A 6. pont értelmében a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (V.-i utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSZ 10. számú melléklete tartalmazza.

[81] A KSZ 47. § 1-2. pontja értelmében a forduló-, illetőleg az utazószolgálatot ellátók heti kettő pihenőnapját oly módon kell kijelölni és kiadni, hogy két szolgálat között legalább 48 óra, megszakítás nélküli pihenőidő legyen. Havonta legalább egy alkalommal a 48 órai pihenőidőt úgy kell biztosítani, hogy abba egy teljes szombat és vasárnap is beleessen. Utazószolgálatot ellátók esetében csak a munkavállaló előzetes hozzájárulásával jelölhető ki ez a pihenőidő arra a hétfőre, amikor a vasárnapi napot megelőző szombati napot az Mt. 102.§ (5) bekezdése szerint munkanappá nyilvánították. A pihenőnapokat (a pihenőidőket) a KSZ 30. § 1. pontjában foglaltak szerint közölt munkaidő-beosztásban kell kijelölni és arról a munkavállalót kimutathatóan értesíteni kell.

[82] A KSZ 47. § 4. pontja alapján a munkavállaló részére a jelen § 1.-2. pontjában meghatározott pihenőnapok helyett hetenként legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható az Mt. 106. §-ban foglaltak alapulvételével. Ez esetben azonban a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesülnie

kell. A Helyi Függelék 20. § szerint Az utazószolgálatot ellátó, valamint a fordulós (váltásos) munkarendű munkavállalók részére - figyelemmel a Kollektív Szerződés 47.§ 4. pontjában foglaltakra – hetenként legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható. Ez esetben a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesülnie kell.

[83] A KSZ 47. § 6. pontja az utazószolgálatosokra eltérő szabályokat vonatkoztat, mely szerint havonta legalább egy alkalommal a pihenőidőt úgy kell biztosítani, hogy annak tartama szombat 0 órától hétfő reggel 6 óráig terjedjen; ha az utazószolgálatos az 5. pont szerinti munkarendben végzi munkáját, pihenő idejét az 5. pont szerint is meg lehet határozni.

[84] A KSZ 51. § 1. pontja alapján a szabadságot és a betegszabadságot – az Mt.124. § és 126. §-ban foglaltaknak megfelelően – a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni oly módon, hogy az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállaló a szabadság (betegszabadság) kiadása során a beosztással azonos időtartamra mentesül a munkavégzési kötelezettség alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.

[85] A KSZ 67. § alapján a munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezessen. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.

[86] A KSZ 10. számú melléklet 1. §-a határozza meg a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (V.-i utazó) munkavállalókra vonatkozó külön rendelkezéseket. A 2. § szerint V.-i utazószolgálatot ellátónak kell tekinteni a munkakör megnevezését.

[87] A KSZ 10. számú melléklet 13. §-a értelmében a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (V.-i utazó) munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő és/vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama a) a hat órát meghaladja, de a kilenc órát nem éri el 20 perc, b) a kilenc órát meghaladja, az első munkaközi szünetre 25 percet, a másodikra 20 percet kell biztosítani. (Mt.135. § (4) bekezdés)

[88] A Helyi Függelék II. fejezet 18. § 1-2. pontja alapján a Helyi Függelék hatálya alá tartozó valamennyi munkavállaló munkaközi szünetének időtartama: 20 perc, második munkaközi szünet biztosítása esetén 25 perc. A munkavállaló két munkaközi szünetét egybefüggően kell biztosítani a Helyi Függelék 4. számú mellékletében meghatározott szolgálati helyeken és munkakörökben. (KSZ 44. § 4.pont)

[89] A Helyi Függelék 6. számú melléklet II. A) pontja szerint A V.-i utazószolgálatot ellátó munkavállalók vonatkozásában a lakóhelyi napi pihenőidő hossza 12 óra, a TSZVI valamennyi telephelyén. A munkahelyre történő utazási idő közigazgatási határon belül, valamint 0-10 km-re lakóra ½ óra, 40 km-nél nagyobb távolságra lakó esetén 1 ½ óra - 1 ½ óra -tól 3 óra.

[90] A Helyi Függelék 19. § alapján a napi pihenőidőt a lakásba érkezést követően kell figyelembe venni, azaz az utazási normaidőt kizárólag a napi pihenőidő esetében kell alkalmazni.

[91] A bíróság továbbá irányadónak tekintette az Európai Unióról szóló Szerződés (a továbbiakban: EUSz), az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Alapjogi Charta), és az Irányelv rendelkezéseit, az EUB ítéletet a Főtanácsnoki indítvánnyal egyetemben, valamint a Kúria azonos tárgyú perekben hozott határozatait.

[92] Az EUSz 4. cikk (3) bekezdés szerint az Unió és a tagállamok a lojális együttműködés elvének megfelelően kölcsönösen tiszteletben tartják és segítik egymást a Szerződésekből eredő feladatok végrehajtásában. A tagállamok a Szerződésekből, illetve az Unió intézményeinek intézkedéseiből eredő kötelezettségek teljesítésének biztosítása érdekében megteszik a megfelelő általános vagy különös intézkedéseket. A tagállamok segítik az Uniót feladatainak teljesítésében, és tartózkodnak minden olyan intézkedéstől, amely veszélyeztetheti az Unió célkitűzéseinek megvalósítását.

[93] Az Alapjogi Charta a 31. cikk (2) bekezdésben rögzíti, hogy minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

[94] Az Irányelv 1. cikk (1) bekezdése értelmében az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében. (2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni: a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében.

[95] Az Irányelv 3. cikke értelmében a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg. Az 5. cikk szerint tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg. Ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható. A 15. cikk értelmében az Irányelv nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek.

[96] Az Irányelv 16. cikke alapján A tagállamok a következő cikkek alkalmazásában referencia időszakot állapíthatnak meg: a) az 5. cikk alkalmazásában (heti pihenőidő) a referencia-időszak nem haladhatja meg a 14 napot; (...) Ha az 5. cikk által előírt minimálisan 24 órás heti pihenőidő ebbe a referencia-időszakba esik, akkor azt az átlagszámításnál nem lehet figyelembe venni.

[97] Az Irányelv 17. cikke kimondja, hogy (1) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3-6., 8. és 16. cikktől. (2) A (3), (4) és (5) bekezdés szerinti eltérések elfogadhatók törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekkel vagy kollektív szerződésekkel vagy a szociális partnerek által kötött megállapodásokkal, feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, ha kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.

[98] Az Irányelv 18. cikke értelmében a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által nemzeti vagy regionális szinten kötött megállapodások alapján, vagy az általuk megállapított szabályoknak megfelelően kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött alacsonyabb szintű megállapodások alapján lehet eltérni.

[99] Az EUSz 4. cikk (3) bekezdése értelmében a magyar bíróságoknak a nemzeti jogszabályokat az Irányelv rendelkezéseivel összhangban kell értelmezniük.

[100] Az elsőfokú bíróság az Irányelv hivatkozott rendelkezései alapján azt az álláspontot képviselte, hogy az Irányelv célja minimum-követelmények megállapítása a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek a javítása érdekében, és a tagállamok a 15. cikk értelmében kedvezőbb feltételek kialakítására jogosultak.

[101] Az elsőfokú bíróság figyelemmel volt az EUB ítélet mellett a Főtanácsnoki indítványra is. A 49. pont alapján a heti és a napi pihenőidő jogintézményét, mint az uniós jog önálló fogalmait az Irányelv rendszerét és célját érintő objektív jellemzők szerint kell meghatározni. A heti pihenőidő és a napi pihenőidő különböző célokat követ, ezért azok önállóan illetik meg a munkavállalókat. Míg a napi pihenőidő a munkavégzést követően közvetlenül biztosítandó pihenőidő, addig a heti pihenőidő a hétnapos referencia-időszakon belüli pihenést szolgálja (50-51. pont). A napi pihenőidő ennél fogva nem képezheti részét a heti pihenőidőnek. Továbbá, a napi pihenőidő akkor tölti be a rendeltetését, ha a munkavégzést követi, ezért nem szükségszerű, hogy munkavégzés kövesse. A magyar bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a magyar szabályozás megfelel-e az uniós jognak, amennyiben a heti pihenőidő mellett tiszteletben tartja a napi pihenőidőhöz való jogot, amelyet az Irányelvnek megfelelően minimum 11 órában biztosít. (79. pont)

[102] Az EUB ítélet megállapította, hogy az Irányelv 5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a 3. cikkben előírt - 11 óra - napi pihenőidő nem képezi az 5. cikkben meghatározott - hétnaponta minimum 24 óra - 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 a 3. cikkben biztosított napi pihenőidőt is ki kell adni.

[103] Az EUSz 4. cikk (3) bekezdésben foglaltaknak megfelelően a fentieknek és az EUB ítéletnek a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú döntésében foglalt ([68]-[69] bekezdés) értelmezés feleltethető meg, a következők szerint. Az Irányelv az Mt.-be a következőképpen került átültetésre. Az Mt. 104. § (1) bekezdése alapján a napi munka befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani. Az Mt. a 106. § (1) bekezdésében a heti pihenőidőt 48 órában szabályozza, és nem tartalmaz utalást a napi pihenőidőre és annak tartamára. A Kúria döntése értelmében az Irányelv és az Mt. rendelkezéseinek az összevetéséből az következik, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál a minimum követelményt vette át, és a heti pihenőidő tekintetében - az Irányelv 15. cikke alapján - kedvezőbb rendelkezést tartalmaz. A Kúria fenti értelmezése a jogcím szerinti elkülönítés elve mentén biztosítja, hogy a magyar szabályozás megfelel az uniós jognak.

[104] A napi és a heti pihenőidő rendeltetése és kiadása tekintetében kiinduló pontként a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat szolgálhat, mely az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésének értelmezése során kimondja, hogy a napi és a heti pihenőidő a munkavállalókat önálló jogcímen illeti meg, mivel azok rendeltetése eltérő.

[105] Az EUB vizsgálta a KSZ szerint biztosítandó pihenőidő 42 órás időtartamát, és kimondta, hogy a napi pihenőidőt ezt meghaladóan is biztosítani kell, és így kell eljárni a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartama esetén is.

[106] Az EUB vizsgálta továbbá, hogy a munkavállaló jogosult-e arra is, hogy a heti pihenőidő előtt részesüljön napi pihenőidőben, és megállapította, hogy a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülni, függetlenül attól, hogy a napi pihenőidőt munkaidő követi-e vagy sem. Ha a napi és a heti pihenőidőt egybefüggő módon nyújtják, a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, ha részesült napi pihenőidőben.

[107] A Kúria az Mfv.10.044/2024/6. számú végzésében kifejezésre juttatta, hogy a nemzeti bíróságoknak ugyanazon uniós jogforrás értelmezése körében az azonos, vagy hasonló tényállású ügyekben követniük kell az EUB korábban meghozott ítéleteit. [67]. Az Mt. 104. § (1) bekezdését tehát olyan tartalommal kell értelmezni, amely megfelel az Irányelv céljának, rendelkezéseinek, az EUB joggyakorlat szerinti szempontoknak [68]. Mindezek alapján az EUB ítélet az azonos vagy hasonló tényállású ügyekben, így a jelen perben is követendő.

[108] A Kúria az Mt. 104. § és 106. § értelmezése körében kiemelte, hogy az irányelvi minimumtól kedvezőbb időtartamon felül is ki kell adni a napi pihenőidőt a munkavégzést követően, amely független attól, hogy a napi pihenőidőt munkavégzés követi-e. Mindezek alapján az alperes megalapozatlanul állította, hogy a heti pihenőidő magában foglalja a napi pihenőidőt is.

[109] A Kúria a döntésében kifejtette, hogy a napi pihenőidő kiadásának mellőzése az Irányelv 3. és 5. cikkébe ütközik, és sérti az EU Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdését is [70].

[110] A Kúria kiemelte, hogy a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani, melynek elmaradása ellentétben áll az EUB ítéletében kifejtett követelményekkel és az Alkotmánybíróság jogértelmezésével, ezért jogszabálysértő volt [71]. A Kúria állást foglalt abban a kérdésben is, mely szerint a munkaidő-beosztás a munkáltatónak nemcsak joga, hanem kötelezettsége is az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján. A jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás jogszabályba ütköző munkáltatói utasításnak tekintendő, ekként semmis, akkor is, ha a munkavállaló azt nem tagadja meg [72].

[111] A Kúria rögzítette, hogy a napi pihenőidő szabályának megszegése okán a jogkövetkezmény vizsgálata körében fenntartandó és az adott tényállásra megfelelően alkalmazandó az Mfv.X.10.257/2019/7. számú precedensképes határozatban foglalt álláspont. Eszerint, ha a ténylegesen beosztott heti pihenőidő kezdetének időpontja megállapítható, az EUB ítélete alapján a munkáltatónak ezt megelőzően kell biztosítani az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglalt, egybefüggő napi pihenőidőt, ha ezt nem biztosítja, akkor az eljárása jogellenes. Ennek az a jogkövetkezménye, hogy a napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül és arra az Mt. 143. § rendelkezéseit kell alkalmazni. ([89] bekezdés)

[112] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a Kúria a határozataiban egyértelműen állást foglalt a jelen perben is releváns kérdésekben, és iránymutatást adott a jogkövetkezményt illetően is.

[113] A Kúria az Mfv.10.044/2024/6. számú végzésében az Mfv.10.025/2024/6. számú végzést precedensképes határozatnak minősítette, melyet a továbbiakban is irányadónak kell tekinteni ([55] bekezdés). A bíróság a Pp. 346. § (5) bekezdése alapján jogkérdésben nem térhet el a Kúria Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától, az abban foglalt jogértelmezés a bíróságot köti. A bíróság ezért az alperesnek a Kúria határozatától a Pp. 346. § (5) bekezdése alapján, jogkérdésben történő eltérésére vonatkozó indítványát a bíróság mellőzte.

[114] A Kúria az Mfv.II.10.055/2024/6. számú döntésében kitért arra, hogy az eljáró bíróságoknak figyelemmel kell lenni a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletére, kiemelve, hogy a munkaidő-beosztás szabálytalansága esetén nem a pihenőidő jellegének, hanem a beosztás elmulasztásának van jelentősége, mert az Mt. 104. § (1) bekezdése nemcsak „mérték”, hanem „beosztási” szabályt is tartalmaz ([63] bekezdés).

[115] A bíróság a szabadságot megelőzően biztosítandó napi pihenőidő kérdésében a következők szerint foglalt állást. Az Mt. 124. § (4) bekezdése és a KSZ 51. § 1. pontja alapján megállapítható, hogy a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos időtartamra mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell nyilvántartani és elszámolni. A felperesek napi teljes munkaideje 8 óra volt, azaz a szabadságot a beosztás szerinti nap 24 óráján belül 8 óra időtartamban kellett tervezni. Az EUB ítélet az 57. pontban rögzítette, hogy a munkavállalónak a napi pihenőidőben a munkaidőt követően közvetlenül kell részesülnie, függetlenül attól, hogy a munkavégzést munkaidő követi-e vagy sem. A napi pihenőidő a teljesített munkavégzéshez és nem az azt

követő időszakhoz kötődik, így elválik attól, legyen az munkaidő, pihenőidő vagy szabadság. Ezáltal az alperesnek a szabadságot megelőző munkavégzést követően is biztosítania kell a napi pihenőidőt.

[116] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az utazási időnek a ki nem adott napi pihenőidő időtartamához történő hozzászámítására és ezáltal a rendkívüli munkavégzés pótlékának megállapítására az Mt. 86. § (3) bekezdés b) pontja figyelembevételével az adott alapot, hogy az utazási idő célja, hogy a napi munkavégzést követően a napi pihenőidő teljes időtartama a lakóhelyen biztosított legyen, és ez a cél fogalmazódik meg a KSZ 46. § 1. pontja szerinti rendelkezésben is, mely szerint a napi pihenőidő a lakásra való érkezéstől illeti meg a munkavállalót. Ennek megfelelően a rendkívüli munkavégzés pótléka tekintetében az utazási időre eső munkavégzés a napi pihenőidő alatti munkavégzés jogi megítélése alá esik.

[117] Mindezek alapján megállapítható, hogy az alperes az Irányelv 3. és 5. cikkével, az AB határozat rendelkezéseivel, az EUB ítélettel és a Kúria vonatkozó döntéseivel ellentétes és jogszabálysértő magatartást tanúsított azzal, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglalt napi pihenőidőt a heti pihenőidőt és a szabadságot megelőzően a felperesek részére nem adta ki. A jogsértés jogkövetkezményeként az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontjában foglalt rendkívüli munkavégzés pótléka alkalmazandó. A követelések jogalapja megalapozott.

Összecszerűség

[118] Az alperes a perben arra hivatkozott, hogy az eredeti keresetben és a kereset-változtatásban a tényállítás, a jogállítás és a kérelem nem azonos, vele szemben a szabadságot megelőző időszakra pótlék-igény a kereset-változtatást megelőző három év tekintetében érvényesíthető, ezért a felpereseknek az ezt megelőző időszakra előterjesztett igénye elévült. A felperesek álláspontja szerint az elévülést a keresetindítás megszakította, mivel ugyanarra az időszakra, ugyanazon a jogcímen érvényesítettek igényt, amelyet a perben pontosítottak.

[119] Az elévülés tekintetében az volt vizsgálendő, hogy az eredeti kereset elévülési időn belül került-e benyújtásra, és a szabadságot megelőzően érvényesítendő pótlék-igény elévült-e.

[120] A fentiek figyelembevételével az volt megállapítható, hogy az I-II. rendű felperes eredeti keresete az Mt. 286. § (1) bekezdése és a (4) bekezdéssel felhívott Ptk. 6:22. § (2) bekezdése (Az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé válik.) értelmében elévülési határidőn belül lett előterjesztve, az alábbiak szerint. Az I. rendű felperes elsőként feltüntetett, 2018. április 2. napjára vonatkozó pótlék-igényének az esedékessége 2018. május 10. napja volt az Mt. 155. § (1)-(2) bekezdése és a KSZ 67. § értelmében, a kereset pedig 2021. május 4. napján lett benyújtva. A II. rendű felperes esetén a 2018. április 3. napjára vonatkozó pótlék-igény esedékessége 2018. május 10. napja volt, a kereset 2021. május 8. napján került benyújtásra.

[121] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a 2021. május 4. és 8. napján benyújtott eredeti keresetében az I-II. rendű felperes „elmaradt pihenőnap bérpótlék” jogcímen terjesztett elő igényt 2018. április 1. napja és 2021. március 31. napja közötti időszakra, a kijelölt heti pihenőidőt megelőzően ki nem adott lakóhelyen töltött napi pihenőidő hiányára tekintettel. Az I-II. rendű felperes a 2025. január 15. napján kelt és január 27. napján benyújtott kereset-változtatásban terjesztett elő pótlék-igényt a szabadságot megelőzően ki nem adott napi pihenőidőre tekintettel is.

[122] A kereset-változtatásban tett tényállítása szerint szabadságot megelőzően az alperes a következő időpontokban nem osztotta be a napi pihenőidőt I. rendű felperes esetén: 2018. június 19., július 31., október 3., november 14., december 11., december 27., 2019. július 4., július 18., augusztus 13. és november 20., 2020. május 28. és december 20., míg II. rendű felperes esetén 2018. szeptember 4., 2019. április 21., június 20., 2020. március 2. és július 9. napja.

[123] Az alperes az I. rendű felperes esetén a szabadságot megelőző napi pihenőidő-hiányra vonatkozó kereseti követelést 97.617.- forintban, II. rendű felperes esetén 59.446.- forintban mutatta ki, mely számítás összegszerűségét a felperesek nem vitatták. A bíróság a fentiek alapján megállapította, hogy a kimutatott összes, szabadságot megelőző időszakra vonatkozó kereseti követelés a 2025. január 15. napján kelt és 2025. január 27. napján előterjesztett kereset-változtatáshoz képest elévült.

[124] A szabadság számításának jogszerűségét vitató felperesi álláspont tekintetében a bíróság rámutatott arra, hogy a jogvita eldöntése szempontjából a szabadság kezdő időpontja volt releváns, melyet az I-II. rendű felperes nem vitatott, és az alperes által a bérjegyzéken feltüntetett időponttal vett figyelembe.

[125] A bíróság osztotta a felek azon egyező álláspontját, hogy csak a ténylegesen teljesített munkavégzés időtartamára érvényesíthető igény, és ugyanarra az időszakra kétszeresen nem lehet rendkívüli munkavégzés pótlékát elszámolni. Erre való tekintettel vizsgálta a bíróság a feleknek az alperes által levonásba helyezett, az ún. „megváltott heti pihenőidőre”, a túlszolgálatra és a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzésre megfizetett rendkívüli munka pótlékára vonatkozó érvelését. Az I-II. rendű felperes ezen összegek megfizetését és a számítások összegszerűségét nem vitatta.

[126] Az alperes kimutatta, hogy a „megváltott heti pihenőidő” címén a perbeli időszakban 162.375.- forintot fizetett meg az I. rendű felperesnek és 686.353.- forintot II. rendű felperesnek (24. számú irat). A felperesek az összegszerűséget nem vitatták. A bíróság nem osztotta azt az alperesi érvelést, mely szerint a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzésért megfizetett rendkívüli munkavégzési pótlékkal a heti pihenőidő teljes egészében megváltásra került, és eszerint nem értelmezhető a heti pihenőidő előtt napi pihenőidő-hiány, és csak az vizsgálható, hogy a rendes munkaidőben és az elrendelt rendkívüli munkavégzés között a napi pihenőidő ki lett-e adva.

[127] A Mfv.IV.10.044/2024/6. számú döntésére figyelemmel a bíróság álláspontja szerint ugyanis a heti pihenőidő kezdete és vége, valamint az időtartam heti pihenőidő jellege a munkaidő-beosztásban rögzült, így az nemcsak a beosztáskor, hanem az elszámoláskor is heti pihenőidőként vehető figyelembe, utóbb nem „minősíthető át” napi pihenőidővé azon az alapon, hogy rendkívüli munkavégzés elrendelése okán a pihenőidő megváltásra került. A rendkívüli munkavégzés pótlékának a megfizetésével az adott időtartamban végzett rendkívüli munka ellentételezése történt meg, a pihenőidő jellege nem módosult.

[128] Az alperes tényállítást tett arra vonatkozóan, hogy ezekben az esetekben az eredeti munkaidő-beosztástól jogszerűen eltérve a napi pihenőidőt két munkavégzés között biztosította, mely a tény-vezényletből, az időkimutatási listából és a bérjegyzékből egyértelműen kiderül, jogi indokát azonban nem adta. Az érvelés amiatt sem elfogadható, mert a napi pihenőidő az azt megelőző munkavégzéshez kötődik, így a kiadása a heti pihenőidő előtt kötelező.

[129] A bérjegyzékek alapján megállapítható, hogy az alperes az I-II. rendű felperesnek a túlszolgálat során teljesített rendkívüli munkavégzésért az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján alkalmanként 50%-os mértékű pótlékot fizetett meg. A KSZ 41. § 5. pontja értelmében a rendkívüli munkavégzést elsősorban pénzben kell megváltani. Az alperes a

számításai között kimutatta a túlszolgálat jogcímén általa levonásba helyezett összegeket, a számítása alapjául a napi pihenőidőbe eső munkavégzésre jutó pótlékmérték szolgált.

[130] A bíróság az I-II. rendű felperes nyilatkozata, a munkaidő-beosztás és az időkimutatási listák alapján megállapította, hogy az I-II. rendű felperes a ki nem adott napi pihenőidőbe eső munkavégzés befejező időpontjaként minden esetben a túlszolgálattal növelt munkaidő végét vette alapul. Ezáltal I. rendű felperes esetén a 24. sorban szereplő, 2018. november 5. napján teljesített 0,2 óra, a 2018. december 17. napján teljesített 0,30 óra és a 114. sorban szereplő és 2020. november 6. napján teljesített 1,4 óra, II. rendű felperes esetén a táblázat 21. sorában, 2018. december 1. napjára vonatkozóan feltüntetett 9,25 óra, a 99. sorban feltüntetett, 2020. október 12. napján teljesített 1,4 óra, valamint a 110. sorban lévő, 2021. január 30. napjára vonatkozó 7,61 óra kétszeres elszámolás alá esett.

[131] A fentiek miatt a bíróság az I. rendű felperesi követelésből összesen 7.466.- forint levonást alkalmazott az alábbiak szerint:

- 2018. november 5. (táblázat 24. sor)

$2282,74 \text{ órabér} \times 0,20 \text{ óra} \times 150\% \text{ pótlékmérték} = 685.- \text{ forint}$

- 2018. december 17. (táblázat 29. sor)

$2523,03 \text{ órabér} \times 0,30 \text{ óra} \times 150\% \text{ pótlékmérték} = 1.135.- \text{ forint,}$

- 2020. november 6. (táblázat 114. sor)

$2688,69 \text{ órabér} \times 1,4 \text{ óra} \times 150\% \text{ pótlékmérték} = 5.646.- \text{ forint, míg}$

II. rendű felperesi követelésből összesen 51.395.- forint levonást alkalmazott az alábbiak szerint:

- 2018. december 1. (táblázat 21. sor)

$2523,03 \text{ órabér} \times 9,25 \text{ óra} \times 150\% \text{ pótlékmérték} = 35.007.- \text{ forint,}$

- 2020. október 12. (táblázat 99. sor)

$2688,69 \text{ órabér} \times 1,4 \text{ óra} \times 150\% \text{ pótlékmérték} = 5.646.- \text{ forint,}$

- 2021. január 30. (táblázat 110. sor)

$2823,13 \text{ órabér} \times 7,61 \text{ óra} \times 50\% \text{ pótlékmérték} = 10.742.- \text{ forint.}$

[132] A bíróság osztotta az alperes azon érvelését, hogy a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzésért megfizetett rendkívüli munkavégzés pótlékát a kereseti követelésből le kell vonni, amennyiben a napi pihenőidőre eső rendkívüli munkavégzés pótléka munkaidőkereten felüli munkavégzést eredményez.

[133] A munkaidőkereten felül elrendelt rendkívüli munkavégzés kezdő és befejező időpontját a KSZ 40. § 1. pontja szerint a munkaidő-beosztásban előre közölni kell a munkavállalóval, és a ténylegesen munkaidőkereten felül teljesült munkavégzésért jár díjazás. Az Mt. 93. § szerint meghatározott, munkaidőkereten belül ledolgozandó kötelező havi órák és a ledolgozott havi keretórák száma az időkimutatási listákon havonta feltüntetésre került. A kettő különbözete adja az adott hónapban a munkaidőkereten felül teljesített munkavégzést.

[134] A bíróság álláspontja szerint, amennyiben az I-II. rendű felperes olyan hónapban kívánta az igényét érvényesíteni, amikor a teljesített munkavégzés már egyébként is meghaladta a munkaidőkeretet, és amelyre a rendkívüli munkavégzési pótlék megfizetésre került, úgy a ki nem adott napi pihenőidőben végzett munkaórák száma után járó pótlék összegét ezzel az összeggel csökkenteni kell.

[135] Az I-II. rendű felperes azzal érvelt, hogy az Mt. 143. § (2) bekezdés a) és b) pontja eltérő jogcímen rendelkezik a bérpótlék juttatásáról a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, illetve a munkaidőkereten felül.

A bíróság ebben a kérdésben akként foglalt állást, hogy a felperesi igény a KSZ 41. § 4. pontja értelmében kétszeres elszámolást eredményez.

[136] Az I-II. rendű felperes által a munkaidőkereten felül teljesített munkavégzésre megfizetett pótlék összege megállapítható a bérjegyzéken feltüntetett pótlékalap, az időkimutatási lista „Heti összesítő” - „túlóra pótlék” rovatában feltüntetett értékek és a pótlékmérték szorzatával.

[137] Ennek megfelelően I. rendű felperes esetén 2018. áprilisra 22,17 órára 25.980.- forint, májusra 7,90 órára 8.817.-, júniusra 13,22 órára 8.292.- forint, júliusra 15,15 órára 16.140.- forint, augusztusra 17,33 órára 18.881.- forint, szeptemberre 7,06 órára 8.461.- forint, októberre 22,18 órára 22.400.- forint, novemberre 10,73 órára 12.247.- forint, decemberre 36,27 órára 73.485.- forint került megfizetésre. 2019. januárra 6,36 órára 7.276.- forint, februárra 7,71 órára 9.703.- forint, márciusra 10,46 órára 13.163.- forint, áprilisra 11,88 órára 14.950.- forint, májusra 11,18 órára 12.790.- forint, júniusra 25,19 órára 33.368.- forint, júliusra 2,64 órára 2.889.- forint, augusztusra 26,63 órára 20.496.- forint, szeptemberre 1 órára 1.228.- forint, októberre 20 órára 23.449.- forint, novemberre 26,41 órára 34.061.- forint, decemberre 29,47 órára 38.007.- forint került megfizetésre. 2020. januárra 9,53 órára 12.229.- forint, februárra 1,84 órára 2.597.- forint, márciusra 14,71 órára 18.876.- forint, áprilisra 20,51 órára 28.951.- forint, májusra 12,34 órára 17.419.- forint, júniusra 11,71 órára 15.742.- forint, júliusra 3,82 órára 4.689.- forint, augusztusra 29,40 órára 41.500.- forint, szeptemberre 3,12 órára 4.004.- forint, októberre 30,72 órára 11.024.- forint, novemberre 15,49 órára 18.646.- forint, decemberre 16,86 órára 48.031.- forint került megfizetésre. 2021. januárra 22,54 órára 31.817.- forint, februárra 12,64 órára 17.842.- forint, márciusra 0,64 órára 821.- forint. Mindezek alapján az alperes I. rendű felperesnek összesen 680.272.- forintot fizetett meg a munkaidőkereten felül teljesített rendkívüli munkavégzés ellentételezéséért.

[138] II. rendű felperes esetén 2018. áprilisra 9,87 órára 11.104.- forint, májusra 3,02 órára 3.236.-, júliusra 2,53 órára 2.588.- forint, augusztusra 23,64 órára 24.748.- forint, októberre 12,88 órára 14.033.- forint, novemberre 7,78 órára 15.984.- forint, decemberre 27,47 órára 70.834.- forint került megfizetésre. 2019. januárra 12,13 órára 13.215.- forint, februárra 2,96 órára 3.547.- forint, márciusra 8,87 órára 11.162.- forint, áprilisra 21,07 órára 18.310.- forint, májusra 26,49 órára 30.305.- forint, júniusra 23,39 órára 30.984.- forint, júliusra 2,21 órára 2.418.- forint, augusztusra 24,65 órára 30.277.- forint, szeptemberre 18,52 órára 22.748.- forint, októberre 25,52 órára 39.277.- forint, novemberre 31,97 órára 123.694.- forint, decemberre 27,50 órára 103.399.- forint került megfizetésre. 2020. januárra 25,11 órára 35.444.- forint, februárra 1,23 órára 1.736.- forint, márciusra 23,01 órára 29.527.- forint. Mindezek alapján az alperes II. rendű felperesnek összesen 794.084.- forintot fizetett meg a munkaidőkereten felül teljesített rendkívüli munkavégzésért.

[139] A fentiek alapján a bíróság nem tartotta megalapozottnak I. rendű felperes esetén összesen 680.272.- forint, II. rendű felperes esetén 794.084.- forint megfizetését a munkaidőkereten felül megfizetett túlóra pótléokra tekintettel.

[140] A bíróság megállapította, hogy a felperesi számítási módszer megfelelt a Kúria Mfv.10.044/2024/6. számú döntésében foglaltaknak. A [91] bekezdésben foglaltak alapján a heti pihenőidő és a szabadság kezdete időpontja megállapítható volt. Az I-II. rendű felperes a heti pihenőidő vagy a szabadság kezdő időpontjától visszafelé számítva kimutatta, hogy 12 óra + az utazási idő (azaz napi pihenőidő-hiány) tartamába esett-e felperesi munkavégzés. A munkavégzés időtartamából a Helyi Függelék II. fejezet 18. § 1. pontja alapján arra az időtartamra irányadó, vagy a ténylegesen igénybe vett munkaközi szünetet levonta, és az így megkapott óraszámot felszorozta a felpereseknek a bérjegyzékben szereplő személyi órabérével, és a rendkívüli munkavégzés pótlékával. Az I-II. rendű felperes napi pihenőidőt

csak a tényleges munkavégzés időtartamának erejéig állapított meg, a pótlék mértékét a KSZ 10. számú melléklet 11. § alapján, az alperes által tárgyévből elrendelt és elszámolt rendkívüli munkavégzésre tekintettel vette figyelembe, azaz a rendkívüli munkavégzés pótlékával megfizetett munkaidőhöz hozzáadta a napi pihenőidőben végzett munka tartamát, és ennek megfelelően határozta meg a pótlék mértékét. Az I-II. rendű felperes nem helyezte levonásba az alperes által más jogcímen megfizetett rendkívüli munkavégzés pótlékát.

[141] Az I-II. rendű felperes számításait a bérjegyzékkel kiadott időkimutatási listában szereplő munkavégzési időtartamok, valamint a bérjegyzékeken szereplő pótlékalap (egy órára eső bruttó munkabér) alátámasztották.

[142] Az alperes érdemben nem vitatta a felperesei tényadatok valóságát, és számításait a felperesi számítási metodikának megfelelően készítette el. Alperes a bérpótlék számítása során az I. rendű felperes esetében a 2019. évre súlyozott átlagot alkalmazott, melyet azzal indokolt, hogy amennyiben egy igény sor bármely esetben kiesik a felperesi követelésből, a felperesi számítást borítja, az alperesi súlyozott átlaggal való számítás viszont rugalmasan kezeli. Ennek megfelelően, ha az adott évben már elszámolt és megfizetett rendkívüli munkavégzés pótléka elérte a 200 órát, akkor 150%-ot alkalmazott, ha a felperesi követeléssel együtt sem érte el a 200 órát, akkor 50%-ot, amikor viszont az elrendelt túlóra 200 óra alatt van, de a követeléssel együtt meghaladja a 200 órát, úgy a pótlékmérték 50-150% közé esik. Az I-II. rendű felperes nem vitatta az alperesi számítások számszaki helyességét.

[143] A felek a számítások helyességének megállapítására szakértő kirendelését nem kérték. A bíróság a pótlék mértékének számítása körében a felperesi érvelést fogadta el helytállónak, mely szerint az alperes által tárgyévből elrendelt rendkívüli munkavégzés óraszám az irányadó, melyhez a felperesi követelés hozzáadódik. A bíróság rámutat, hogy az elévült követelésnek, valamint a munkaidőkereten felüli és a túlszolgálat teljesített rendkívüli munkavégzés pótlékának a levonására az alperesi számításnak megfelelően került sor, melyek helyességét az I-II. rendű felperes nem kifogásolta.

[144] Az alperes vitatta, hogy az I-II. rendű felperes részére az utazási normaidőt a megjelölt KSZ 10. számú melléklet 18. §-a nem alapozza meg. A bíróság megállapította, hogy a helytelen hivatkozással ellentétben a Helyi Függelék 6. számú melléklet II. A) pontjában szabályozott, a munkahelyre történő utazási idő mértékével az I-II. rendű felperes helyesen számolt.

[145] Az alperes vitatta, hogy az I-II. rendű felperes a számítása során a KSZ-től eltérő mértékű munkaközi szüneteket is feltüntetett. A bíróság az időkimutatási listák alapján a következő megállapításokat tette. A KSZ által sávosan felállított mértékek szerint vizsgálva megállapította, hogy az I. rendű felperes 2019. november 27. napján és 2020. március 10. napján 32 perc, 2020. augusztus 19. napján 42 perc, míg II. rendű felperes 2019. március 31. napján 19 perc, 2020. január 3. napján 32 perc munkaközi szünetet vont le a KSZ-től eltérő mértékben, melyet azzal indokolt, hogy az I-II. rendű felperes által ténylegesen igénybe vett azon időtartamokat tüntette fel, melyek az időkimutatási listák adataival alátámaszthatók. Tényállítást az alperes nem vitatta.

[146] A bíróság megállapította, hogy az I-II. rendű felperes az összecszerűség körében a Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú határozatának megfelelően megjelölte a heti pihenőidők kezdetét, amelyet megelőzően az Mt. 104. § (1) bekezdése szerinti egybefüggő napi pihenőidőt az alperesnek biztosítani kellett volna. A bíróság megállapította, hogy az alperes ezen eljárása jogellenes volt. Az I-II. rendű felperes megjelölte azon egybefüggő napi pihenőidő időtartamának kezdő és befejező időpontját, amikor az alperes a napi pihenőidőt nem osztotta be. A ki nem adott napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzésre az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti jogkövetkezmény alkalmazandó. Az I-II. rendű felperes

meghatározta ezen időszakon belül a tényleges munkavégzés tartamát, amelyre vonatkozóan kimutatta a rendkívüli munkavégzés pótlékát.

[147] Az I-II. rendű felperes a követelését a végleges táblázatában havonta nem összesítette, ugyanakkor a késedelmi kamatra vonatkozó igényét a havi esedékességhez igazította, így a követelés havi összege megállapítható volt.

[148] A bíróság a fentiek szerint meghatározott, az I. rendű felperesi

- 2018. április havi követelés 108.737.- forint összegéből levonta az 25.980.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 82.757.- forint.

- 2018. május havi követelés 91.739.- forint összegéből levonta a 8.817.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 82.922.- forint.

- 2018. június havi követelés 34.419.- forint összegéből levonta a 8.292.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadságot megelőzően kimutatott 9.542.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 16.585.- forint.

- 2018. július havi követelés 100.192.- forint összegéből levonta a 16.140.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadságot megelőzően kimutatott 9.843.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 74.209.- forint.

- 2018. augusztus havi követelés 81.808.- forint összegéből levonta a 18.881.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 62.927.- forint.

- 2018. szeptember havi követelés 58.315.- forint összegéből levonta a 8.461.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 49.854.- forint.

- 2018. október havi követelés 84.128.- forint összegéből levonta a 22.400.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadságot megelőzően kimutatott 9.478.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 52.250.- forint.

- 2018. november havi követelés 74.404.- forint összegéből levonta a 12.247.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadságot megelőzően kimutatott 9.416.- forint elévült követelést, és a túlszolgálatra megfizetett 685.- forintot, a megalapozott követelés 52.056.- forint.

- 2018. december havi követelés 128.256.- forint összegéből levonta a 73.485.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadságot megelőzően kimutatott 15.781.- forint elévült követelést, és a túlszolgálatra megfizetett 1.135.- forintot, a megalapozott követelés 37.855.- forint.

- 2019. január havi követelés 29.274.- forint összegéből levonta a 7.276.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 21.998.- forint.

- 2019. február havi követelés 114.545.- forint összegéből levonta a 9.703.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 104.842.- forint.

- 2019. március havi követelés 117.524.- forint összegéből levonta a 13.163.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 104.361.- forint.

- 2019. április havi követelés 86.680.- forint összegéből levonta a 14.950.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 71.730.- forint.

- 2019. május havi követelés 148.608.- forint összegéből levonta a 12.790.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 135.818.- forint.

- 2019. június havi követelés 160.428.- forint összegéből levonta a 33.368.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 127.060.- forint.

- 2019. július havi követelés 43.464.- forint összegéből levonta a 2.889.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadságot megelőzően kimutatott 9.060.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 31.515.- forint.
- 2019. augusztus havi követelés 66.731.- forint összegéből levonta a 20.496.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadságot megelőzően kimutatott 5.232.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 41.003.- forint.
- 2019. szeptember havi követelés 128.745.- forint összegéből levonta az 1.228.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 127.517.- forint.
- 2019. október havi követelés 167.809.- forint összegéből levonta a 23.449.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 144.360.- forint.
- 2019. november havi követelés 123.808.- forint összegéből levonta a 34.061.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 89.747.- forint.
- 2019. december havi követelés 159.674.- forint összegéből levonta a 38.007.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadságot megelőzően kimutatott 11.026.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 110.641.- forint.
- 2020. január havi követelés 100.242.- forint összegéből levonta a 12.229.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 88.013.- forint.
- 2020. február havi követelés 145.399.- forint összegéből levonta a 2.597.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 142.802.- forint.
- 2020. március havi követelés 111.371.- forint összegéből levonta a 18.876.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 92.495.- forint.
- 2020. április havi követelés 186.663.- forint összegéből levonta a 28.951.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 157.712.- forint.
- 2020. május havi követelés 157.782.- forint összegéből levonta a 17.419.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadságot megelőzően kimutatott 5.843.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 134.520.- forint.
- 2020. június havi követelés 106.793.- forint összegéből levonta a 15.742.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 91.051.- forint.
- 2020. július havi követelés 34.061.- forint összegéből levonta a 4.689.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 29.372.- forint.
- 2020. augusztus havi követelés 198.949.- forint összegéből levonta a 41.500.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 157.449.- forint.
- 2020. szeptember havi követelés 131.378.- forint összegéből levonta a 4.004.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 127.374.- forint.
- 2020. október havi követelés 79.530.- forint összegéből levonta a 11.024.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 68.506.- forint.
- 2020. november havi követelés 90.338.- forint összegéből levonta a 18.646.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, és a túlszolgáltatásra megfizetett 5.646.- forintot, a megalapozott követelés 66.046.- forint.
- 2020. december havi követelés 132.466.- forint összegéből levonta a 48.031.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, és a szabadságot megelőzően kimutatott 12.396.- forint elévült pótlékot, a megalapozott követelés 72.039.- forint.
- 2021. január havi követelés 56.687.- forint összegéből levonta a 31.817.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 24.870.- forint.

- 2021. február havi követelés 38.689.- forint összegéből levonta a 17.842.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 20.847.- forint.

- 2021. március havi követelés 48.543.- forint összegéből levonta a 821.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 47.722.- forint.

[149] A bíróság a fentiek szerint meghatározott, a II. rendű felperesi

- 2018. április havi követelés 86.298.- forint összegéből levonta a 11.104.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 75.194.- forint.

- 2018. május havi követelés 79.938.- forint összegéből levonta a 3.236.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 76.702.- forint.

- 2018. június havi követelés 11.250.- forint összegével a felperes a keresetét leszállította.

- 2018. július havi követelés 61.117.- forint összegéből levonta a 2.588.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 58.529.- forint.

- 2018. augusztus havi követelés 100.373.- forint összegéből levonta a 24.748.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 75.625.- forint.

- 2018. szeptember havi követelés 8.916.- forint összegéből levonta a szabadságot megelőzően kimutatott 8.916.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 0.- forint.

- 2018. október havi követelés 115.081.- forint összegéből levonta a 14.033.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 101.048.- forint.

- 2018. november havi követelés 64.646.- forint összegéből levonta a 15.984.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 48.662.- forint.

- 2018. december havi követelés 105.853.- forint összegéből levonta a 70.834.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, és a túlszolgáltatásra megfizetett 35.007.- forintot, a megalapozott követelés 12.- forint.

- 2019. január havi követelés 59.975.- forint összegéből levonta a 13.215.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 46.760.- forint.

- 2019. február havi követelés 152.871.- forint összegéből levonta a 3.547.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 149.324.- forint.

- 2019. március havi követelés 90.040.- forint összegéből levonta a 11.162.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 78.878.- forint.

- 2019. április havi követelés 81.961.- forint összegéből levonta a 18.310.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadságot megelőzően kimutatott 12.005.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 51.646.- forint.

- 2019. május havi követelés 143.735.- forint összegéből levonta a 30.305.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 113.430.- forint.

- 2019. június havi követelés 122.993.- forint összegéből levonta a 30.984.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadságot megelőzően kimutatott 10.928.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 81.081.- forint.

- 2019. július havi követelés 111.681.- forint összegéből levonta a 2.418.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 109.263.- forint.

- 2019. augusztus havi követelés 76.090.- forint összegéből levonta a 30.277.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 45.813.- forint.

- 2019. szeptember havi követelés 138.511.- forint összegéből levonta a 22.748.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 115.763.- forint.

- 2019. október havi követelés 80.018.- forint összegéből levonta a 39.277.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 40.741.- forint.
- 2019. november havi követelés 197.088.- forint összegéből levonta a 123.694.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 73.394.- forint.
- 2019. december havi követelés 150.775.- forint összegéből levonta a 106.399.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 44.376.- forint.
- 2020. január havi követelés 102.036.- forint összegéből levonta a 2.814.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 99.222.- forint.
- 2020. február havi követelés 123.423.- forint összege teljes egészében megalapozott.
- 2020. március havi követelés 55.089.- forint összegéből levonta a 3.465.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadságot megelőzően kimutatott 12.242.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 39.382.- forint.
- 2020. április havi követelés 207.497.- forint összegéből levonta a 23.728.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 183.769.- forint.
- 2020. május havi követelés 161.636.- forint összegéből levonta a 38.912.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 122.724.- forint.
- 2020. június havi követelés 87.731.- forint teljes összegéből levonta a 10.298.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 77.433.- forint.
- 2020. július havi követelés 140.848.- forint összegéből levonta az 1.743.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, és a szabadságot megelőzően kimutatott 15.355.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 123.750.- forint.
- 2020. augusztus havi követelés 125.303.- forint összegéből levonta a 29.036.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 96.267.- forint.
- 2020. szeptember havi követelés 48.005.- forint összegéből levonta a 282.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 47.723.- forint.
- 2020. október havi követelés 163.578.- forint összegéből levonta a 37.153.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, és a túlszolgáltatásra megfizetett 5.646.- forintot, a megalapozott követelés 120.779.- forint.
- 2020. november havi követelés 82.878.- forint teljes összege megalapozott.
- 2020. december havi követelés 96.511.- forint összegéből levonta az 5.082.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 91.429.- forint.
- 2021. január havi követelés 52.636.- forint összegéből levonta a 35.444.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a túlszolgáltatásra megfizetett 10.742.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 6.450.- forint.
- 2021. február havi követelés 30.446.- forint összegéből levonta az 1.736.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 28.710.- forint.
- 2021. március havi követelés 38.188.- forint összegéből levonta a 29.527.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 8.661.- forint.

[150] Az elsőfokú bíróság szerint a követelés összege az I. rendű felperes esetében a szabadságot megelőzően kimutatott és elévült 97.617.- forint, a 680.272.- forint munkaidőkereten felül teljesített és a 7.466.- forint túlszolgáltatásra megfizetett (összesen: 785.355.- forint) kivételével részben megalapozott volt. A fentiek alapján az I. rendű felperest a 3.728.179.- forinttal szemben bruttó 2.942.824.- forint illeti meg rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímén, az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján.

[151] A II. rendű felperes esetében a szabadságot megelőzően kimutatott és elévült 59.446.- forint, a 794.084.- forint munkaidőkereten felül teljesített, az 51.395.- forint túlszolgálatra megfizetett (összesen: 904.925.- forint) kivételével részben megalapozott volt. A fentiek alapján a II. rendű felperest a 11.250.- forinttal leszállított 3.555.015.- forint követelése helyett bruttó 2.638.840.- forint illeti meg rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímén, az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján.

[152] Az elsőfokú bíróság a késedelmi kamatot az egyes hónapokat érintő levonásokra tekintettel a rendelkező részben foglaltak szerint állapította meg az Mt. 31. §-a által felhívott Ptk. 6:47. § (1)-(2) és (4) bekezdése alapján, melynek megfizetésére az alperes köteles.

[153] Az ügyvédi munkadíj perköltséget a bíróság a pernyertesség-pervesztesség arányában, a Pp. 82. § (2) bekezdése figyelembevételével állapította meg azzal, hogy a felek részére egyenlően, a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (6) bekezdése alapján a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően magasabb összegben, 7,5%-ban állapította meg azzal, hogy a felperesi jogi képviselő ÁFA-körbe tartozik, és alperest kötelezte I. rendű felperes esetén 128.012.- forint, II. rendű felperes esetén 94.999.- forint perköltség-különbözet megfizetésére. A magasabb összeget a 2021. óta tartó eljárás során előterjesztett beadványok és tárgyalások nagy száma indokolta. A felek jogi képviselői a tárgyalásokon minden esetben megjelentek, beadványaikat határidőben előterjesztették, a perben magas színvonalú jogi tevékenységet fejtettek ki.

[154] A pertárgy értéke a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján I. rendű felperes esetén 3.728.179.- forint, II. rendű felperes esetén 3.555.015.- forint. I. rendű felperes 79%-ban, II. rendű felperes 74%-ban lett pernyertes. A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján feljegyzett, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti, I. rendű felperes esetén irányadó 223.691.- forint kereseti illeték 79%-át, azaz 176.716.- forintot alperes viseli, a fennmaradó 46.975.- forint eljárási illetéket a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel az állam viseli, II. rendű felperes esetén irányadó 213.301.- forint kereseti illeték 74%-át, azaz 157.843.- forintot alperes viseli, a fennmaradó 55.458.- forint eljárási illetéket a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel az állam viseli.

Alperes fellebbezése

[155] Az alperes a fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felperesek keresetének elutasítását kérte. Másodlagosan kérte az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára. Harmadlagosan kérte az elsőfokú ítélet akkénti megváltoztatását, hogy a másodfokú bíróság a marasztalás összegét szállítsa le az I. rendű felperes esetében 2.780.449 forintra, a II. rendű felperes esetében 1.952.487 forintra. Továbbá első-, és másodfokú perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[156] Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felperesek a kereseti kérelmeik jogalapjaként az Mt. 143.§ (1)-(2) bekezdését jelölte meg. A felperesek nem határozták meg, hogy keresetüket konkrétan az Mt. 143.§-ának mely esetére alapítja, így az elsőfokú bíróság túlterjeszkedett a kereseti kérelmen, mikor az Mt. 143.§ (2) bekezdésének a) pontja alapján hozta meg a döntését.

[157] Hivatkozott arra, hogy a magyar munkajogban évtizedekre visszanyúló és töretlenül érvényesülő történelmi hagyománya van, hogy a jogalkotó a napi pihenőidőt két munkanap, illetve két munkavégzés között rendeli biztosítani, mely a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK. irányelv és a helyébe lépő, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS irányelve implementálását követően is változatlanul maradt mind a mai napig.

[158] A napi pihenőidő magyar fogalmából következően annak kiadása a heti pihenőidőt megelőzően nem értelmezendő, így a magyar szabályozás során a heti pihenőidő mértéke tekintetében a jogalkotói akarat figyelemmel volt az Irányelvek 35 órás minimum értékére, de a teljes 7 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 önálló jogcímre.

[159] Hivatkozott a Kúria e tárgyban hozott határozataira, mely döntések az Európai Unió és a tagállam döntési hatáskörének teljes félreértelmezésén alapszik, sérti a tagállam jogbiztonságát, nemzeti szuverenitását, végsősoron a törvényes bíróhoz való jogsérelmét valósítja meg.

[160] Álláspontja szerint azzal, hogy a napi pihenőidő – 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 jogosultságának két feltétele van: egyrészt a napi munkavégzési kötelezettség teljesítése, másrészt a kötelező munkanapra vonatkozó munkavégzési kötelezettség fennállása. Amennyiben ezen két törvényi feltétel közül valamelyik hiányzik, nem áll fenn a munkavállaló jogosultsága a napi pihenőidőre. Az EUB ítéletében nem utalta vissza a napi és heti pihenőidő meghatározását a nemzeti bíróságok hatáskörébe. Az uniós jog értelmezése körében valóban az EUB ítéletét kell irányadónak tekinteni. A napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. A magyar jog vonatkozásában azonban már ezen automatizmus nem követhető.

[161] A napi pihenőidő fogalmát, szabályozásának lényegét, biztosításának feltételét egyértelműen az Mt. 2023. január 1. napjától hatályos módosítása erősítette az irányadó joggyakorlat helyességét, a jogalkotó szándékát és a hosszú ideje töretlenül fennálló szabályozási célját.

[162] A magyar munkajogi szabályozás biztosítja a munkavállalóknak az Irányelvben rögzített napi és heti pihenőidőhöz való jogát, továbbá a minimális védelmi szint miatt kedvezőbb szabályokat ír elő, azonban az irányelvtől eltérő napi és heti pihenőidő fogalmakat használ.

[163] Álláspontja szerint a Kúria végzése indokolásában rejlő kirívó jogértelmezési hiba az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglalt szabály felülírása, a napi pihenőidő magyar fogalmának megváltoztatása már nem jogértelmezési, hanem contra legem jogalkalmazási tevékenységet jelent.

[164] A jogalap kérdésköre lényegében arra ad választ, hogy kell-e biztosítani a napi pihenőidőt, amennyiben a napi munka befejezését követően, a munkavállaló számára újabb munkavégzés nem kerül beosztásra, hanem a heti pihenő idejét tölti. Az alperes álláspontja szerint a magyar jogszabályokból csak az az értelmezés vonható le, hogy nem kell napi pihenőidőt biztosítani a munkavállaló számára, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.

[165] Álláspontja szerint a Kúria, illetve a jelen peres eljárásban eljáró elsőfokú bíróság feladata lett volna, hogy az irányelv céljait szem előtt tartva, figyelembevételével a

joggyakorlatot, az uniós fogalmak magyar nyelvi megfelelőinek pontos tartalma feltárásával értelmezze a magyar jog alapján a jogvitára irányadó magyar jogszabályokat. A Kúria és így az elsőfokú bíróság ezzel szemben rögzítette, hogy az ügyben eljáró magyar bíróságoknak követniük kell az EUB ítéletét, mely semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít. A Kúria és az elsőfokú bíróság ezzel kizárta a nemzeti jog uniós, alkotmányos és általános jogértelmezési elveinek alkalmazását. Amennyiben a bíróság azt észleli, hogy az EUB döntése túlterjeszkedik az EUB hatáskörén, úgy a Kúriának az EUB ezen értelmezését figyelmen kívül kell hagynia.

[166] Ezen kívül hivatkozott a Magyarország Alaptörvénye 28. cikkére, az Mt. Preambulumára, az Mt. 5.§ (1) bekezdésére.

[167] Hivatkozott továbbá a 12/2020. (VI.22.) AB határozatra is, mely szerint a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja. Sem az alapügy ítélete és sem az AB határozat nem tartalmazott olyan rendelkezést, hogy a heti pihenőidőt és a napi pihenőidőt egymás közvetlenül követően ki kell adni, vagy azt, hogy a heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőt is kellene a munkáltatónak biztosítani.

[168] A 7 éve töretlen és kifejezesezett gyakorlatot mindezidáig a bírói jogértelmezés is osztotta. A napi pihenőidő kérdésében ugyanis egyértelműen állást foglalt a Kúria is, amikor az Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletében kifejtette, hogy a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől, a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. Ezen kúriai határozat BH2020.8.246. számon szerepel a Kúriának a Bírósági határozatok gyűjteményében közzétett határozata között. A Fővárosi Törvényszék ítéletében eltért a közzétett határozatától, azonban ennek indokát nem adta.

[169] Álláspontja szerint a magyar munkajogi szabályrendszere a kétfajta pihenőidő egyidejű kiadását is kizárja. A szabályozásból fakadóan vagy napi vagy heti pihenőidő kerül kiadásra.

[170] Hivatkozott arra, hogy a 2025. évi LV. törvény, a közlekedési ágazat egyes kérdéseinek rendezéséről, valamint egyes közlekedési tárgyú törvények módosításáról (a törvényt az Országgyűlés a 2025. június 11-i ülésnapján fogadta el) módosította egyebek között a közlekedési eszköz közlekedéséről szóló 2005. évi CLXXIII. törvényt (a továbbiakban: közlekedési eszköz törvény) is, mely az álláspontját támasztja alá.

[171] Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet nem felelt meg a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 346.§ (4) bekezdésének.

[172] Előadta, hogy a peres eljárás során indítványt tett, hogy a Pp. 346. § (5) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság jogkérdésben térjen el a Kúriának a Bírósági határozatok gyűjteményében közzétett határozatától. Az elsőfokú bíróság ítélete azonban a Pp. 346.§ (5) bekezdésével ellentétesen nem tartalmazza azokat az okokat, amelyek miatt a bíróság az alperes erre utaló indítványát elutasította.

[173] Kérte a másodfokú bíróságot, hogy a Pp. 346.§ (5) bekezdése alapján jogkérdésben térjen el a Kúriának a Bírósági Határozatok gyűjteményében közzétett határozatától.

[174] Kifejtette, hogy a felperesek a keresetüket a Kúria végzését követően annyiban is megváltoztatták, hogy igényt érvényesítettek olyan munkavégzések esetében is, amikor a beosztásuk szerinti rendes munkaidőben szabadságot megelőzően végeztek munkát. A felperesek az eredeti keresetükben nem kifogásolták azt, hogy a munkáltató a perbeli időszakban a szabadságok előtt mellőzte volna a napi pihenőidő kiadását, így a felperesek ezen igénye elévült. A felperesek az eredeti keresetükben a szabadság előtt ki nem adott napi pihenőidő miatt rendkívüli munkára nem hivatkoztak, tényállítást ebben a körben nem tettek, ilyen jogcímet nem jelöltek meg, ilyen jogigény alapját, jogi érvelést nem adtak elő. Az

alperes álláspontja szerint a felperesek által megjelölt jogcímen a munkáltatóval szemben követelés alappal nem érvényesíthető. Okiratokkal igazolt tényadat, hogy a perbeli esetekben a munkavállaló munkát csak a beosztás (tényvezénylés) szerinti időben végzett, vagyis amikor egyébként rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége volt. Azt a Kúria végzése is rögzítette, hogy a beosztás és a tények együtt határozzák meg, hogy egy tényleges munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül-e. Jelen esetben a felperesek nem ilyen rendkívüli helyzetekre kérték a pótlék megállapítását.

[175] Az alperes fenntartotta azon érvelését, hogy a felperes keresete a szabadságok körében elévült, mivel nem jelöltek meg erre vonatkozó tényállítást, jogalapot, jogcímet, követelést.

[176] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság adós maradt annak részletes kifejtésével, hogy mire alapozta azon állítását, miszerint a ki nem adott napi pihenőidő tartalmára elrendelt munkavégzésre az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti jogkövetkezmény alkalmazandó. Az alperes álláspontja szerint az alkalmazandó jogkövetkezmények tekintetében sem a Kúria, sem az EUB nem adott iránymutatást, így annak meghatározása, miszerint a felperesek által többek között megjelölt jogkövetkezmény alkalmazható-e, az eljáró bíróságok feladata.

[177] Az alperes ugyanakkor továbbra is fenntartotta azon álláspontját, hogy a felperesek a munkaidő beosztásuk szerinti napi munkaidejüket meg nem haladóan „rendes” munkaidőben végeztek munkát.

[178] Álláspontja szerint a felperesek a peres eljárás során kereseti követeléseiknek jogcímeiként az Mt. 143. §, illetve annak (1) – (2) és (4) bekezdésére általánosságban hivatkoztak. Az alperes a peres eljárás során ezzel kapcsolatos észrevételeit, kifogásait kifejtette, azonban az elsőfokú bíróság arra nem tért ki, hogy az alperes ezen kifogásainak miért nem adott helyt. A felperesek nem jelölték meg, hogy a keresetüket konkrétan az Mt. 143. §-ának mely esetére alapítják, így az elsőfokú bíróság a felperesek kereseti kérelmén túlterjeszkedett, hiszen az ítéletében az került rögzítésre, hogy a felperesek az Mt. 143.§ (2) bekezdés a) pontjára alapították a követelésüket. Ugyanakkor a felperesek határozott kereseti kérelmet nem terjesztettek elő, illetve nem állították a munkaidő beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkavégzésben végzett munkavégzést.

[179] A felperesek nem tettek olyan tény- és jogállítást, amely alapján a részükre közölt munkaidő beosztásról történő eltérésre „átminősítésre” lehetőség lenne. A felperesek ezzel szemben éppen olyan időszakok vonatkozásában állapítottak meg rendkívüli munkavégzést és ennek ellenértékeként kötelezték az alperest pótlék megfizetésére, amelyek vonatkozásában a rendes beosztás szerinti munkaidőben végeztek munkát.

[180] Az elsőfokú ítélet az alperes fentiekre részletes vitatásával kapcsolatosan semmilyen ellenérvet nem tartalmaz, így nem állapítható meg, hogy mi szolgál alapul a korábban rendes munkavégzésként beosztott és ténylegesen is akként teljesített rendes munkaidők rendkívüli munkaidőkké való átminősítéséhez.

[181] A felperesek a megváltoztatott keresetükben nem adtak választ arra sem, hogy a tagállami napi és heti pihenőidő egymáshoz való viszonyát tisztázzák. A felperesek eredeti keresetükben csak heti pihenőidőben végzett rendkívüli munka jogalapján terjesztettek elő igényt. A kereset megváltoztatását nem indokolhatják sem az EUB, sem a Kúria döntésével.

[182] Kiemelte, hogy a szabadságok előtt a napi pihenő kiadásának szükségessége körében a felperesek az Mt. 115. § (1) – (2) bekezdésére alapították a követelésüket. Álláspontja szerint az Mt. 115. § (1) – (2) bekezdése nem támasztja alá azon felperesi érvelést, miszerint a munkavállaló számára a napi pihenő kiadása akkor is biztosítandó, amikor azt nem munkavégzés, hanem szabadság követi.

[183] Az alperes továbbra is fenntartotta azon álláspontját, hogy a felperesek ezen címen végzett igénye elévült.

[184] Az álláspontja változatlan volt annak tekintetében, hogy amennyiben a munkáltató a heti pihenőidőt beosztja, a rendes/rendkívül/rendes munkavégzések között lakóhelyi napi pihenőidőt biztosít és a rendkívüli munkavégzés időtartamára a heti pihenőidőben végzett munka ellenértékét a jogszabályok szerinti előírások alapján megfizeti, akkor a munkavállaló további igénnyel nem léphet fel.

[185] Fenntartotta, hogy amennyiben a heti pihenőidő „megváltásra” kerül, akkor a heti pihenőidőben végzett további RK pótlék igény nem érvényesíthető. Az alperes az ilyen eseteket akként jelölte a táblázatban, hogy az évenkénti táblázatok 11. oszlopában sárga háttérrel megjelöli az „igen” felírat, a 13. oszlopban pedig „P MEGV” felíratot tüntette meg. Ebben az esetben a heti pihenőidő megváltásra került, a munkáltatónak az egyes munkavégzések között kizárólag a napi pihenőidőt kellett biztosítania, melyre minden esetben sor kerül. Erre tekintettel az alperes a számításából levonásba helyezte, figyelmen kívül hagyta a felperes ezen követelését.

[186] Előadta, hogy az elsőfokú ítélet egymásnak ellentmondó állításokat tartalmaz az utazási idő mértékére. A felperesek az utazási idő mértékének meghatározása során mindvégig arra hivatkoztak, hogy a lakóhely és a tényleges munkavégzési – feljelentkezési – hely közötti távolság alapján 1,5 perc/1 km (átalányidő) mértékben illeti meg őket az utazási idő a Kollektív Szerződés, a KSZ 10. számú melléklet 18. §-a alapján. A felperesek által benyújtott számítások azonban ezzel nem voltak összhangban, amelyet az alperes a peres eljárás során, több alkalommal is jelzett a bíróság számára. Az elsőfokú bíróság a kereseten túlterjeszkedett, mivel a felperesek tényállítása és számítása közötti ellentmondásokat nem oldotta fel, a kereset hiányosságát jogellenesen ítéletében pótolta.

[187] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság a pertárgy értékét tévesen határozta meg. A pertárgy értékét ugyanis az eredetileg benyújtott kereseti kérelem alapján kellett volna megállapítani, melynek alapján kellett volna a pernyertesség-pervesztesség arányát meghatározni. A II. rendű felperes eredeti kereseti kérelmében kereseti követelésének összegét bruttó 4.388.110. forintban jelölte meg.

A felperesek fellebbezése

[188] Az ítélet ellen a felperesek is előterjesztettek fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet akkénti megváltoztatását kérték, hogy kötelezze a bíróság az alperest rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősülő napi pihenőidőben végzett munka után járó bérpótlék jogcímén az I. rendű felperes vonatkozásában 777.889 forint tőke + ezen összeg után kamat, további 58.342 forint + Áfa elsőfokú perköltség és 236.264 forint másodfokú perköltség, a II. rendű felperes vonatkozásában 853.529 forint tőke, ezen összeg után kamat, további 64.015 forint + áfa elsőfokú perköltség és 231.764 forint másodfokú perköltség megfizetésére.

[189] Az I. és II. rendű felperes a fellebbezését egyrészt arra alapozta – ahogyan azt az elsőfokú eljárás során is több ízben kifejtették – hogy a munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munkavégzés pótléka eltérő jogcímen illeti meg őket, ezért ezen tételeket nem kell levonásba helyezni a felperesek követeléséből, hiszen az általuk igényelt és számszerűen táblázatba foglaltan kimutatott rendkívüli munkavégzés pótléka napi pihenőidőben végzett munka ellenértékeként jár, ami másik időszakra vonatkozik.

[190] Az alperes a perben érvényesített és a tételesen kimutatott munkavégzéseket követően az ott megjelölt mértékben (12 óra napi pihenőidő + 30 perc utazási idő) a napi pihenőidőt nem biztosította és az ily módon elrendelt rendkívüli munkavégzésre megfelelő mértékű pótlékot sem fizetett. A bérpótlék százalékos arányának számítása tekintetében a felperesi metodika kiinduló pontjául az a tény szolgált, hogy az alperes a perben vitatott rendkívüli munkavégzés nélkül is rendelt el rendkívüli munkavégzést. A felperesi számítás – a KSZ. 10. számú melléklet 11. §-a alapján – minden olyan esetben 150 %-os bérpótlékkal számolt, ahol a munkáltató által a tárgyévben elrendelt és elszámolt összes rendkívüli munkavégzés meghaladta a 200 órát, hiszen ennek következtében minden további, a tárgyévben felmerülő rendkívüli munkavégzés ellenértékét a magasabb mértékkel kell figyelembe venni.

[191] Az időtartam, amelyre a perben érvényesített jogcím alapján járó bérpótlékot az alperes nem fizetett, az a napi pihenőidőre eső munkavégzés a táblázatokban megjelölt időtartamban. Az egyes időszakok egymástól megfelelően elkülöníthetők, az érvényesíteni kívánt igényüket a felperesek – mely a napi pihenőidőben végzett rendkívüli munkavégzés pótlékát foglalja magában – megfelelően megjelölték, az arra vonatkozó részletes jogi érvelésüket előterjesztették. A felperesek továbbra is arra az álláspontja helyezkedtek, hogy a fentiekben megjelölt tételeket nem kell levonásba helyezni az érvényesített követelésükből, így továbbra is kérték, hogy a bíróság kötelezze az alperest ezen kereseti kérelmek megfizetésére.

[192] A felperesek álláspontja szerint a követelésük a szabadság előtt ki nem adott pihenőidőre vonatkozóan nem évült el, ezért e vonatkozásban is kérték az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereseti kérelmüknek való helytadást. A felperesek a keresetindítástól ugyanarra a az időszakra érvényesítették bérpótlék iránti igényt, mégpedig ugyanazon a jogcímen. A per folyamatban léte alatt, a keresetváltoztatások során a jogcímet mindösszesen pontosították, annak jogalapja mindvégig az Mt. 143.§-a szolgált. Az I. rendű felperes 2021. május 3-án kelt keresetlevelét 2021. május 4. napján, a II. rendű felperes 2021. május 8. napján terjesztette elő. A felperesek már a perindítással megszakították az elévülést a perbeli időszak (2018.április 1.- 2021. március 31.) és ezzel összefüggésben a szabadságok előtt jogellenesen ki nem adott lakóhelyi napi pihenőidőkre és utazási normaidőkre eső tényleges munkavégzéssel összefüggő vagyoni igények vonatkozásában.

A felperesek fellebbezési ellenkérelme

[193] A felperesek a fellebbezési ellenkérelmükben az elsőfokú ítéletet a fellebbezésében foglaltaknak megfelelő megváltoztatását kérték, ezt meghaladóan az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes kötelezését másodfokú perköltség megfizetésére.

[194] Álláspontjuk szerint az elsőfokú helyesen foglalt állást abban a jogkérdésben, hogy a felperesek részére a heti pihenőidőt és a szabadságot megelőzően biztosítani kell a napi pihenőidőt és az utazási időt. Amennyiben az alperes a napi pihenőidőt a megfelelő tartamban nem biztosítja, úgy az ebben az időtartamban végzett munka ellenértékeként a felperest az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti bérpótlék illeti meg rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímen. A Kúria az Mfv. 10.444/2024/6. számú, valamint az Mfv. 10.025/2024/6. számú precedenképes határozatában is egyértelműen kifejtette az álláspontját a perrel érintett jogkérdést illetően.

[195] Álláspontjuk szerint az alperes fellebbezése megalapozatlan, fenntartották az elsőfokú eljárás során előterjesztett nyilatkozatait.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[196] Az alperes a fellebbezésében foglaltakat teljeskörűen fenntartotta, kérte a felperesek fellebbezésének elutasítását, továbbá a felperesek kötelezését másodfokú perköltség megfizetésére.

[197] Előadta, hogy a munkaidőkeretre vonatkozó Mt. 93. § szabályai meghatározzák a munkaidőkeret megállapításának szabályait. A munkaidőkeret alkalmazása során a munkáltató egy ledolgozandó mértéket határoz meg, azaz, hogy mennyi a kereten belüli munkamennyiség. Ebből az is következik, hogy ebben a munkamennyiségben minden munkavégzéssel érintett tevékenység beletartozik, legyen az rendes vagy rendkívüli munkavégzés. Amennyiben a felperesi követelés megalapozott lenne, az azzal a hatással járna, hogy a korábban rendes munkarendben elszámolt munkavégzések, rendkívüli munkavégzésnek minősülnének, mely azt is jelenti, hogy ezáltal a felperesi rendes munkavégzések óraszama, sohasem érnék el a munkaidőkeret felső határát, annál törvényszerűen mindig kevesebb lenne. Mindezek alapján a felperesnek az adott hónapban a már munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzés pótlékát megfizette, így nem jogosult arra. Az alperes fenntartotta azon álláspontját, hogy a munkaidőkeret felül munkavégzés bérpótléka címén kifizetett összeg kétszeres elszámolásnak minősül.

[198] Fenntartotta az elévülés körében kifejtett álláspontját is.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[199] A felperesek fellebbezése megalapozott, az alperes fellebbezése megalapozatlan volt.

[200] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és a rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímén előterjesztett kereset egy részében a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló értelmezésével hozott döntése is érdemben helyes, ezért azt a Pp. 383.§ (2) bekezdése helybenhagyta. A felperes keresetét elutasító ítéleti rendelkezéssel nem értett egyet, ezért azt a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján megváltoztatta, és a kereseti kérelemnek megfelelően kötelezte az alperest további rendkívüli munkavégzés pótléka és kamatai, és perköltség megfizetésére.

[201] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása kapcsán az alábbiakra mutat rá.

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

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

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

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

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

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

[208] A KSZ 10. számú mellékletének 10. §-a kimondja, hogy rendkívüli munkavégzés – egyebek mellett – a munkaidőbeosztástól eltérő munkavégzés. A KSZ 47.§-a, helyi függelék 20.§-a szerint az utazószolgálatot ellátó, valamint a fordulás (váltásos) munkarendű munkavállalók részére – figyelemmel a Kollektív Szerződés 47.§ 4. pontjában foglaltakra – hetenként legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható.

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

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

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

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

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

[214] Az Irányelv napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit a magyar jogalkotó az Mt. hivatkozott rendelkezéseivel ültette át, ez az Mt. 299.§ 1) pontjából is

következik, ezért ezen szabályok az Európai Unió Alapjogi Chartája 51. cikk (1) bekezdése értelmében az uniós jog végrehajtásának minősülnek. A valamennyi munkavállalót megillető napi-, valamint heti pihenőidőhöz és éves fizetett szabadsághoz való jog nem csak az uniós szociális jog különlegesen fontos szabálya, hanem az kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése is, amely az Európai Unióról szóló Szerződés 6. cikk (1) bekezdése értelmében a szerződésekkel megegyező jogi kötőerővel rendelkezik. A Charta által biztosított alapvető jogokat tiszteletben kell tartani. Az uniós jog alkalmazhatósága magában foglalja a Charta által biztosított alapvető jogok alkalmazhatóságát (C-617/10., Åkerberg Fransson ítélet).

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

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

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

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

[219] A Kúria irányadó értelmezése alapján az Irányelv és az Mt. rendelkezéseit összevetve arra a megállapításra kell jutni, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt (11 óra) vette át,

azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít.

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

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

[222] Az EUB konkrétan megvizsgálta az alperes Kollektív Szerződésének rendelkezéseit. Az EUB elismerte, hogy a perbeli Kollektív Szerződés szerinti 42 órás heti pihenőidő kedvezőbb, mint amit az Irányelv minimum követelményként előír, ugyanakkor ez a kedvezőbb rendelkezés nem foszthatja meg a munkavállalót az Irányelvben számára biztosított más jogoktól, különösen a napi pihenőidőhöz való jogától ([50] pont). Az EUB megítélése szerint a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül biztosítani kell a 3. cikk szerinti napi pihenőidőhöz való jogot, ezért a munkavállaló számára a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamán felül is ki kell adni a 3. cikk szerinti napi pihenőidőt ([52] [53] pontok).

[223] 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.

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

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

[226] A Kúria egyértelműen állást foglalt az alkalmazandó jogkövetkezmény tekintetében is: megállapította, hogy a munkaidő-beosztás a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is (Mt. 96. § (1) bekezdés). Nem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés, mert a mikénti meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések alkalmazandók, be kell tartani a jogszabályi előírásokat, így az Mt. 104. §-ban és 106. §-ban foglaltakat. A jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás valójában jogszabályba ütköző munkáltatói utasítás, ekként (jogszabályba ütköző munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatként) semmis még akkor is, ha a semmisségnek sajátos jogkövetkezményei vannak (utasítás megtagadhatósága az Mt. 54. §-a szerint). A munkáltatói utasítás azonban jogellenes marad abban az esetben is, ha a munkavállaló a munkavégzést nem tagadja meg. Amikor az Mt. a munkaidő-beosztás szabályairól, illetőleg az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontjában a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőről rendelkezik, akkor a jogszabályoknak megfelelően megállapított munkaidő-beosztásból indul ki. Az Mt. ugyanis nem számol azzal, hogy a munkáltató a jogszabályi rendelkezéseknek nem megfelelő munkaidő-beosztást készít. A jogszabályoknak nem megfelelő munkaidő-beosztás esetén szükséges annak megfelelő figyelembevétele, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Ez nem fiktív munkaidő-beosztás, arra a munkavállalókat megillető napi és heti pihenőidőhöz való jog hatékony érvényesülése érdekében van szükség. A hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat nem maradhat jogkövetkezmények nélkül, és ennek a jogkövetkezménye a Kúria precedensképes irányadó határozata (Mfv.X.10.257/2019/7. megjelent: BH2020.246.) szerint a rendkívüli munkavégzés pótléka lehet. A napi pihenőidő szabályának megszegése okán a jogkövetkezmény vizsgálata körében fenntartandó, és az adott tényállásra megfelelően alkalmazandó az Mfv.X.10.257/2019/7. számú precedensképes határozatban foglalt álláspont. Ez pedig azt eredményezi, hogy a munkáltató által ténylegesen beosztott (kiadott) heti pihenőidő kezdetének időpontja megállapítható, az EUB ítélete alapján a munkáltatónak ezt megelőzően kell biztosítani az Mt. 104. § (1) bekezdés szerinti egybefüggő napi pihenőidőt, ha azonban ezt nem biztosítja, nem osztja be, úgy eljárása jogellenes. A jogellenesség jogkövetkezménye pedig az, hogy a törvény szerinti megelőző egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, és arra az Mt. 143. §-ának megfelelő rendelkezését kell alkalmazni.

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

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

[229] Az EUB arra is rámutatott, hogy az alperesi kollektív szerződés és a hazai törvényi szabályozás heti pihenőidő tekintetében az irányelvhez képest kedvezőbb rendelkezései sem foszthatják meg a munkavállalókat az irányelvben biztosított más jogaiktól, jelen esetben a napi pihenőidőhöz való jogtól. Ezt az értelmezést támasztotta alá a 12/2020. (VI. 20.) AB határozat is, amely megállapításainak és következtetéseinek is helyesen tulajdonított jelentőséget az elsőfokú bíróság. Az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapján azt rögzítette, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímként illeti meg a munkavállalókat, azok eltérő rendeltetése okán. Ezek a megállapítások jelen perbeli jogviszonyt illetően, vagyis a pihenő kiadása tekintetében is jelentőséggel bírtak, függetlenül attól, hogy az Mt. és a Vtv. a pihenőidők kiadására vonatkozó szabályai az Alkotmánybíróság által vizsgált pert nem érintette. A kifejtettekből ugyanis az következett, hogy az alperes „tartam szerinti” érvelése nem lehet alapja a jelen perbeli jogvita elbírálásának, mert ellentétben állt a Kúria precedensképes határozataiban, az EUB ítéleteiben és az Alkotmánybíróság határozatában kifejtettekkel – melyek az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikkét, az Irányelv 3. és 5. cikkét értelmezték a munkajogi szabályokkal összhangban.

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

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

[232] Az elsőfokú bíróság – helyesen – a Kúria azonos tárgyban és tényállás alapján született, azonos jogi szabályozás alapulvételével meghozott precedensképes határozatait alkalmazta, azoktól nem tért el. A Kúria ugyanis azokban elvégezte a magyar jogszabályok értelmezését, melynek során figyelemmel volt a jogszabályértelmezés módszereire, valamint

értékelt a korábbi alkotmánybíróági döntést és az Európai Unió jogát, és az abból fakadó jogértelmezés követelményére tekintettel hozta meg döntését. Mindezek figyelembevételével állapította meg a jogsértést és annak jogkövetkezményét is. Az alperes által hivatkozott kúriai határozat (Mfv.10.257/2019/7.) tárgya azonban eltérő, a minimális heti 42 órás pihenőidő beosztásának elmulasztása volt és a jogszabályi környezet sem volt teljesen azonos, így az csak a jogkövetkezmény tekintetében volt alkalmazandó.

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

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

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

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

követően mindenképp ki kell adni a napi pihenőidőt, akkor is, ha azt nem követi munkavégzés, akár szabadság, akár heti pihenőidő okán.

Munkaidőkereten felüli munkavégzés bérpótlék

A felperesek fellebbezése megalapozott volt, miszerint a kereseti kérelmükből az elsőfokú bíróság tévesen vont le munkabért. Az Mt. 104.§ (1) bekezdése szerint a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkavégzés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani, KSz szerinti eltéréssel a felperes esetében 12 óra (+ utazási idő). Az alperes ezen kötelezettségének nem tett eleget, melynek következménye a Kúriának a perben hivatkozott releváns ítélezési gyakorlata szerint, hogy az úti idő figyelembevételével a ki nem adott napi pihenőidőben végzett munka után az Mt. 143.§ (2) bekezdés a.) pontja alapján bérpótlékot köteles a munkáltató fizetni a kiadni elmulasztott megfelelő mértékű napi pihenőidő jogkövetkezményeként. Az alperes a perben érvényesített és tételesen kimutatott munkavégzéseket követően, az ott megjelölt mértékben a napi pihenőidőt nem biztosította, és az ily módon elrendelt rendkívüli munkavégzésre megfelelő mértékű bérpótlékot sem fizetett. Az időtartam, melyre a perben érvényesített jogcím alapján bérpótlékot az alperes nem fizetett, az a napi pihenőidőre eső munkavégzés a táblázatokban megjelölt tartamban.

[237] A munkaidőkereten belül ki nem adott napi pihenőidők és a nem biztosított utazási normaidők időtartama alatti munkavégzések a jogszabályba ütköző munkaidő beosztás szerint váltak rendkívüli munkavégzéssé. A felperesek nem végeztek több munkát, így nem vitás az sem, hogy a munkaidő beosztás jogellenessége után, de attól függetlenül is nem emelkedett a felperesek által ledolgozott munkaórák száma. Ugyanakkor téves az a feltételezés, hogy az alperes által beosztani elmulasztott napi pihenőidő tartamára eső munkaidőt átminősítik rendkívüli munkaidőnek. Az arra vezet, hogy ugyanennyivel csökken a munkaidőkereten felül rendkívüli munkaidő, a munkaidőkereten belül. A felperesi követelés egyrészt nem csökkenti a munkaidő kereten felüli munkavégzésként nyilvántartott munkaórák számát. A felperesek határozottan beazonosítható módon megjelölték az igényérvényesítéssel érintett munkaórákat, kezdő- és végpont szerint, valamint időtartamban egyaránt, amely – a tényvezénylések és az időkimutatási listák alapján – okiratokkal cáfolják a csökkenést. Következésképpen a felperesi igényt nem befolyásolja az a körülmény, hogy az adott munkaidőkeretben mikor merült ki a keretbe tartozó munkaidő és mikortól kezdődtek a kereten felüli rendkívüli munkaidőnek minősülő munkaórák. A felperesi követelések másrészt nem eredményezik azt, hogy a rendkívüliként elszámolt munkaórák visszaminősüljenek rendes munkaidővé. A munkaidőkeret a ledolgozott munkaórák számához igazodik, ezért, ha nem változik a ledolgozott munkaórák száma, nincs olyan körülmény, ami a munkaidőkeretet érintené, következésképpen a munkaidőkeret nem releváns, ezért nincs annak jelentősége, hogy az alperes teljesítette-e és ha igen, milyen időtartamokra, mekkora pótlékkal és összegben az ellentételezést a munkaidőkereteken felüli munkavégzéseket követően.

[238] Mindebből kifolyólag abból a tényből, hogy az alperes az adott hónapra vonatkozóan a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidőt már ellentételezett, nem következik az, hogy a felperesi igények szerinti munkavégzések ellentételezése történt-e meg, de az sem, hogy a felperesi igény szerinti munkavégzések a kétszeres érvényesítés tilalmába ütköznének. Az alperesi ellentételezések kizárólag munkaidőkre, időtartamokra vonatkoznak. Ezzel szemben a felperesek munkavégzéseket állítanak, azok kezdő- és végpontjainak feltüntetéseivel. A peradatokból is csupán annyi következik, hogy a munkáltató az adott hónapra már ellentételezett rendkívüli munkaidőt, az nem következik abból, hogy a

felperesek által megjelölt munkavégzések az ellentételezett munkaidő, vagyis azok ellentételezése történt-e meg. Az a feltételezés, hogy a tárgyhavi ellentételezést, ha az a munkaidőkeret meghaladására tekintettel történt, teljes egészében figyelembe kell venni és automatikusan levonásba kell helyezni, nem alapos, mivel csak egynemű dolgokat lehet összehasonlítani. Az alperes munkaidőt ellentételezett, a felperesek munkavégzésre terjesztettek elő igényt. A kettő nem feltétlenül esik egybe, ezért a levonást nem lehet feltétel nélküli, a munkaidő ellentételezéseként nem lehet teljes egészében, minden kritika nélkül levonásba helyezni. A levonás alapossága csak akkor foghat helyt, ha kétséget kizáróan kimutatható a munkáltató részéről, hogy az ellentételezett munkaidőben munkavégzés történt, még pedig olyan munkavégzés, amelyre vonatkozóan a felperes igényt érvényesít. A bizonyítás terhe az alperesre esik, ezért a bizonyítatlanságot az alperes köteles viselni.

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

[240] Az alperes utólag nem minősítheti át a munkaidő-beosztást egyoldalúan annak elkerülése végett, hogy rendkívüli munkavégzés iránti díjazást ne kelljen fizetnie. Az alperes hivatkozása ellentétben áll az EUB C-55/18. (CCOO), 2019. május 14-i ítéletében megállapítottakkal, mert az alperesi érvelés elfogadása alapján nem lenne olyan nyilvántartás, amely az egyes munkavállalók által teljesített tényleges napi munkaidő mérését lehetővé tenné és így nem lehetne objektív és megbízható módon meghatározni sem a munkavállaló által teljesített órákat és azok időbeli elosztását, sem a túlmunkaként teljesített órák számát. Így az alperesi hivatkozás elfogadása alkalmas lenne az Irányelv céljainak veszélyeztetésére, amely nem más, mint a munkavállalók biztonsága és egészsége magasabb szintű védelmének biztosítása. Ez az értelmezést erősítette meg az EUB a C-531/23. számú Loredas ügyben is, amiben ismételten hangsúlyozta, hogy olyan munkaidő-nyilvántartási rendszer szükséges, amely biztosítja, hogy objektív és megbízható módon állapítsák meg a teljesített munkaórák számát és azok időbeni elosztását.

A felperesek az igényüket megfelelően, elkülöníthetően megjelölték, az arra vonatkozó jogi érvelésüket előterjesztették, mellyel a másodfokú bíróság is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet e vonatkozásban megváltoztatta.

[241] A másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság álláspontjával, hogy a követelés elévült.

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

[243] A Kúria Pfv.V.22.146/2017/8. számú határozata a tekintetben alkalmazandó, hogy a hivatkozott határozat rámutat arra, hogy az elévülés jogpolitikai indoka az, hogy nem kívánatos a kötelezettet hosszú időn át bizonytalanságban hagyni a követelés érvényesítése felül, mert az idő múlásával a követelés fennállásának vagy fenn nem állásának a bizonyítása is rendszerint lényegesen nehezebb. A joggyakorlás hosszú időn át való elmulasztása alaposan enged következtetni arra, hogy a jogosultnak az igényhez fűződő érdeke is csökkent vagy éppenséggel megszűnt. Mindezek a megfontolások eslesnek akkor, ha a keresetindítás bekövetkezik. Ilyen esetben már nem kell számolni a bizonyítékok elenyészésével és a keresetindítás ellentmond annak a feltételezésnek is, hogy a jogosultnak a jogérvényesítéshez fűződő érdeke csökkent vagy megszűnt. Ugyanakkor a Kúria Pfv.21.208/2021/6. számú precedensképes határozata is rámutat arra, hogy a követelés bekövetkeztétől az addig keresettel nem érvényesített kárelemek elévültek, amennyiben a két keresetnek alapvető eltérései vannak. A perbeli esetben azonban ilyen nem állapítható meg: a felperesek nem önálló, szabadság jogcímen érvényesítettek igényt, hanem azon a joggalapon, hogy az alperes a munkavégzést követően nem biztosította a napi pihenőidőt szabadság esetén sem, emiatt a munkaidő-beosztás jogellenes. A követelés kiindulópontja nem a szabadság, hanem a napi munkavégzést követő napi pihenőidő kötelező kiadásán alapul, ezért a felperes erre keresetét módosíthatta, az igény nem évült el. A jogsértés tehát az Mt. perbeli időben irányadó 104. §-a megsértésében áll: a munkáltató a jogszerűen biztosítandó napi pihenőidőben kötelezte teljesítésre a munkavállalót, vagyis nem biztosította a jogszabályban és a Kollektív Szerződésben meghatározott napi pihenőidőt.

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

Az alperes által hivatkozott a közlekedési ágazat egyes kérdéseinek rendezéséről, valamint egyes közlekedési tárgyú törvények módosításáról szóló 2025. évi LV törvény rendelkezései a jelen perben nem alkalmazhatók, figyelemmel arra, hogy 3. § (1) bekezdése szerint, ez a törvény – a (2)–(4) bekezdésben foglalt kivétellel – a kihirdetését követő ötödik napon lép hatályba. A (2) bekezdés kimondja, hogy a 38–42. §, a 45. §, az 50. § c) és d) pontja, az 54. § a) pontja és az 55. § 2025. július 1-jén lép hatályba. A (3) bekezdés szerint a 6. §, a 7. § és a 9. § b)–f) pontja az e törvény kihirdetését követő 16. napon lép hatályba. A (4) bekezdés rögzíti, hogy a 44. § és a 46. § az e törvény kihirdetését követő 31. napon lép hatályba.

[245] A fenti indokok alapján az alperes másodlagos és harmadlagos fellebbezési kérelme is alaptalan volt. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az alperes harmadlagos fellebbezési kérelme azon okból is megalapozatlan, mivel nem felel meg a Pp. 371.§-ában foglalt feltételeknek, ugyanis az alperes nem tett tény-, és jogállítást, indokolást, hogy milyen okból kéri a keresetek leszállítását, és annak összezszerűségét sem vezette le.

[246] Az alperes fellebbezése megalapozatlan volt, miszerint az elsőfokú bíróság túlterjeszkedett a kereseti kérelmen, mivel az Mt. 143.§ (2) a) pontja alapján rendelkezett a jogalapról. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperesek kereseti követelésének jogalapja az Mt.143.§ (2) bekezdés a) pontja, ezen szakaszra hivatkoztak több beadványukban.

[247] A másodfokú bíróság nem fogadta el az alperes álláspontját az utazási idő mértékének meghatározása vonatkozásában. Az alperes a felperesi számításokat kifogásolta, de konkrét tény-, és jogállítást nem tett, az összezszerűséget sem jelölte meg, így a fellebbezés nem felelt meg a Pp. 371.§-ában foglalt feltételeknek. A fellebbező félnek az a fellebbezésben tett előadása, miszerint fenntartja az elsőfokú eljárási nyilatkozatait, nem pótolja annak az anyagi vagy eljárási szabálysértésnek a megjelölését, amelyre a fellebbező a fellebbezését alapítja (BDT2021. 4397).

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

[249] A felperesek az elsőfokú eljárásban 100 %-ban pernyertesek lettek, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú perköltséget is az előterjesztett igényének megfelelően, a Pp.81.§-a 83.§-a és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) 3.§-a alapján határozott meg.

[250] Az alperes a 100 %-os pervesztessége folytán köteles az elsőfokú illetéket megfizetni az 1990.évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39.§-a alapján.

Záró rész

[251] A fellebbezési eljárásban a felperesek 100 %-ban pernyertesek lettek, így a másodfokú bíróság a Pp.81.§-a 83.§-a alapján kötelezte az alperest másodfokú perköltség megfizetésére, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII.9.) IM rendelet 3.§ (1) bekezdés a) pont, (4) bekezdés, (5) bekezdés alapján határozott meg.

[252] Az eljárási illeték az Itv. 39.§-án, a fellebbezési illeték összege az Itv. 46. § (1) bekezdésén alapul. A tárgyi költségfeljegyzési jogos perben le nem rótt fellebbezési illetéket az alperes a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni. Tájékoztatja a bíróság az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie; megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az ítéltábla megnevezését, az ítéltábla e határozatának számát és a fizetésre kötelezésre kötelezett adóazonosító számát.

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

dr. Bicskei Ildikó s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró