



Győri Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.V.30.054/2025/7.

Felperes: felperes1

(cím1)

Felperes képviselője: Dr. Bors Ügyvédi Iroda

(cím2

ügyintéző: dr. Bors István ügyvéd)

Alperes: Alperes1

(cím3)

Alperes jogi képviselője: Dr. Gódor Barbara Anita kamarai jogtanácsos

A per tárgya: elmaradt pihenőnapai bérpótlék megfizetése

Az elsőfokú bíróság neve és a fellebbezéssel támadott határozatának száma:

Veszprémi Törvényszék, 28.M.70.040/2025/14.

A fellebbezést előterjesztő fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 15.

Csatlakozó fellebbezés:

Felperes, 3.

Í t é l e t

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja, a felperest megillető rendkívüli munkavégzés pótlékának összegét 1.545.889 (egymillió-ötszáznegyvenötezer-nyolcszáznyolcvankilenc) forintra felemeli, a késedelmi kamat kezdő időpontját nem érinti.

Az ítéltábla a felperest megillető elsőfokú perköltség összegét 39.327 (harminckilencezer-háromszázhuszonhét) forintra leszállítja, és mellőzi a felperesnek az alperes felé fennálló elsőfokú perköltség fizetésére vonatkozó kötelezettségét.

Az ítéltábla az alperes által viselendő elsőfokú eljárásban felmerült illeték összegét 92.753 (kilencvenkettőezer-hétszázötvenhárom) forintra leszállítja. Az ezt meghaladó 45.560 (negyvenötezer-ötszázhatvan) forint elsőfokú eljárásban felmerült illeték az állam terhén marad.

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét ezt meghaladóan helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 77.294 (hetvenhétezer-kettőszázkilencvennégy) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a „NAV Bírósági határozatban megállapított eljárási illetékbevételei számla” megnevezésű 10032000-01070044-09060018 számú költségvetési számlára 102.151 (százkettőezer-százötvenegy) forint feljegyzett fellebbezési illetéket és 10.760 (tízezer-hétszázhatvan) forint feljegyzett csatlakozó fellebbezési illetéket.

A fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az illeték megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését és a bírósági ügyszámot, valamint az alperes adószámát is.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú eljárásban irányadó tényállás szerint a peres felek között munkaviszony áll fenn, a felperes mozdonyvezető munkakört tölt be, munkavégzésének helye település1 telephely. A felperes az alperes 2018. január 1-től hatályos kollektív szerződése (a továbbiakban: KSZ) 26. § 1. j) pont a) alpontja és 10. számú melléklet 1. §-a értelmében vezényelt vontatási utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalónak minősült. Az alperes tevékenysége megszakítás nélküli volt, az alperes a felperest egyhavi munkaidő-keretben foglalkoztatta. A felperes munkaideje egyenlőtlenül került beosztásra.

[2] A felperes által teljesítendő munkaidő az egy havi munkaidő-keretben 176 óra volt. Az alperes mind a munkaidőt, mind a pihenőidőt órában tartotta nyilván akként, hogy a különböző távolléteket (szabadság, érdekképviseleti tevékenység miatti munkaidőkedvezmény, keresőképtelenség, ...) 24 órás időtartammal számolva konkrét időpárban rögzítette.

[3] A felperest a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 68/A. § (4) bekezdése és a 68/B. § (1) bekezdése alapján 24 órás időszakonként megszakítás nélkül legalább 12 óra lakóhelyi pihenőidő illeti meg minden beosztás szerinti napi munkavégzést követően. A felperes heti pihenőideje minimum 42 óra, a havi munkaidőkeretre tekintettel egy alkalommal szombat 0 órától hétfő 6 óráig, összesen 54 óra heti pihenőidő illeti meg, és az adott munkaidő keretben átlagosan 48 órás heti pihenőidőt biztosított az alperes a felperes részére. Az alperes KSZ 41. § 1) pontja, valamint a 2017. december 1-től hatályos KSZ 10. számú melléklet 10-11. §-ai határozzák meg rendkívüli munkavégzés esetén a bérpótlék mértékét.

[4] A felperes besorolási bére 2018. januártól júliusig 375.000 forint, 2018. augusztustól decemberig 383.500 forint, 2019. januártól júliusig 418.500 forint, 2019. augusztustól decemberig 428.500 forint, 2020. januártól a peresített időszakig 467.500 forint volt. A felperes munkáját mindig a beosztásnak megfelelően, a tényvezénylés szerinti időben végezte, a ténylegesen teljesített munkavégzés nem esett egybe a kijelölt heti pihenőidő tartamával.

[5] Az alperes a felperest a napi és a heti munkaidő, valamint rendkívüli munkavégzés KSZ-ben meghatározott mértékét meghaladó időszakra nem osztotta be munkavégzésre, a munkavégzés ellenértékét megfizette. Az alperes a felperes részére 2018-ban 123,71 óra, 2019-ben 198,57 óra, 2020-ban 165,13 óra munkaidőre fizetett már rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot, vagy a munkaidő-beosztástól eltérő vagy a munkaidőkereten felüli munkavégzés alapján.

[6] Az alperes a napi pihenőidőt megelőző utazási normaidőt és a heti pihenőidőt biztosította a felperes részére, azonban a heti pihenőidőt közvetlenül megelőző napi pihenőidőt 2018. január 1. és 2020. december 31. közötti időszakban nem minden esetben biztosította.

[7] A felperes kereseti kérelmet terjesztett elő 2021. február 5-én, a pontosított, módosított kereseti kérelmében elmaradt pihenőnap bérpótlék jogcímén 1.820.944 forint, ezen összeg után 2019. július 1-jétől középárányosan számított késedelmi kamat, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Kereseti kérelmének jogalapjaként megjelölte a KSZ 30. § 1. pontját, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 104. § (1) bekezdését, a 105. § (1) bekezdését, a 106. § (1)-(3) bekezdését, a munkaidő szervezés egyes szempontjairól szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i 2003/88/EK irányelv (a továbbiakban: Irányelv) 3. és 5. cikkét, továbbá az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, a Vtv. 68/A. § (4) bekezdését és 68/B. § (1) bekezdését, valamint az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI.22.) AB határozatát (a továbbiakban: ABH), hivatkozott az Európai Unió Bíróságának C-477/221. számú előzetes döntéshozatali

eljárásban hozott ítéletére is. Az alperes jogsértése jogkövetkezményeként az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti rendkívüli munkavégzés pótlékának megfizetését kérte.

[8] Az alperes írásbeli ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte, mind a jogalap, mind az összecszerűség vonatkozásában. A jogalap vonatkozásában előadta, hogy tevékenysége az Mt. 90. §-a szerinti megszakítás nélküli tevékenység, a felperes munkaidejét munkaidőkeretben, egyenlőtlenül osztotta be az Mt. 97. §-a szerint, alkalmazta a Vtv. 68/B. § (1) bekezdését, valamint a KSZ 26., 46. és 47. §-ait, a 10. számú mellékletének rendelkezését, és a KSZ Budapesti TSZVI KSZ Helyi Függelékének 19. és 20. §-át, és annak 6. számú mellékletét. Kifogásolta, hogy a felperes keresetében nem jelölte meg, pihenőidejének beosztása során az alperes milyen munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértett. Hivatkozott arra, hogy a Kúria Mfv.II.10.279/2018/13. számú ítélete az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (Eütev. tv.) számos kérdésben az Mt.-től eltérő, speciális munkajogi tárgyú rendelkezéseket tartalmaz, így az különösen nem tekinthető irányadónak a vasúti dolgozókra.

[9] Az alperes kifejtette, hogy a magyar munkajogban évtizedekre visszanyúló, és töretlenül érvényesülő történelmi hagyománya van, hogy a jogalkotó a napi pihenőidőt két munkanapi, illetve két munkavégzés között rendeli biztosítani. 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 (93/104/EK Irányelv és 2003/88/EK Irányelv) 35 órás minimummértékére. A teljes, hétnaponkénti pihenőidőt egy egységes, a magyar munkajogi hagyományokhoz és rendszerhez igazodó, tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta, és nem bontotta meg azt az EU irányelvei szerinti két különálló jogcímre.

[10] Az alperes az EUB ítélettel összefüggésben hangsúlyozta, hogy az uniós és magyar napi és heti pihenőidő fogalmai, szabályozási logikája alapvetően eltér, nem azonos tartalmúak, az EUB ítéletében az uniós szabályok értelmezésére adott válasz ezért nem fordítható át megfelelő értelmezés és kritika nélkül, csak a formalitást követve, hanem tartalmilag, a célját szem előtt tartva vonatkoztatandó a magyarra. Az Mt. az Irányelv elveit és célját maradéktalanul kielégíti azzal, hogy 11 órás megszakítás nélküli pihenőidőt rögzít. A magyar munkajogi szabályozás szerinti heti pihenőidő mértéke jóval kedvezőbb az uniós 35 órás minimumszabálynál, átlagosan 48 órás egybefüggő, megszakítás nélküli pihenőidő beosztását rendeli. Ez a 48 órás időtartam pedig tartalmazza a 11 órás, uniós napi pihenőidő mértékét is, mivel a magyar heti pihenőnap és pihenőidő szabályozásánál a magyar jogalkotó a mérték tekintetében figyelembe vette az uniós napi pihenőidő 11 órás mértékét is.

[11] Az összecszerűség tekintetében arra hivatkozott, hogy a KSZ 26. §-a, a 30. § 1. pontja, a 40. § 1. c) alpontja, a 46. §-a, a 47. §-a, a Budapesti TSZVI KSZ Helyi Függelékének 19. és 20. §-ai, a 6. és a 10. számú mellékletei alapján a felperest 12 óra mértékű lakóhelyi napi pihenőidő és utazási normaidő illeti meg. Az utazási normaidő azonban csak a napi pihenőidő előtt jár a felperes részére, a heti pihenőidőt követő utazásra normaidő nem vehető figyelembe az Mt. 86. § (3) bekezdés b) pontja értelmében sem. Az alperes átlagban biztosította a munkaidő-kereten belül a 48 óra heti pihenőidőt, amikor a heti pihenőidőben munkavégzést rendelt el, akkor annak elszámolása megtörtént, az „megváltásra” került.

[12] Az összecszerűséget arra hivatkozással is vitatta, amennyiben a heti pihenőnapot megelőző napi munkavégzést szabadság követi, akkor nem jár napi pihenőidő, továbbá a munkaidőkeretre tekintettel kifizetett rendkívüli munkavégzés ellenérteke – amennyiben az a napi pihenőidő tartamára esik – nem érvényesíthető ismételt, ezért kérte levonásba helyezni. Az alperes a bérjegyzékekkel igazolta, hogy 275.055,14 forint összeget megfizetett felperes részére munkaidőkereten felüli munkavégzésre tekintettel, ezért ezen összeg levonását kérte, továbbá érdekképviseleti távollét okán, munkavégzés hiányában pedig 269.006 forint levonását.

[13] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy az ítélet jogerőre emelkedésétől számított 15 napon belül fizessen meg a felperes részére bruttó 1.276.883 forintot rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímén, valamint ezen összeg után 2019. július 1-től középido arányosan a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot. Ezt meghaladóan a kereseti kérelmet elutasította és rendelkezett a perköltségviselésről.

[14] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felek között nem volt vitatott a ténylegesen megvalósult (tényvezénység szerinti) munkaidőbeosztás, a munkaidő, annak kezdete és vége, továbbá, hogy a felperes mely napokon volt szabadságon, és az alperes mely heti pihenőidők vonatkozásában milyen időtartamra rendelt el rendkívüli munkavégzést. Az alperes azt vitatta, hogy a heti pihenőidő előtt napi pihenőidőt és a hazautazás időtartamára útidőt biztosítson felperes számára. Ezen jogkérdés megalapozottsága esetére az alperes azt is vitatta, hogy ez a kötelezettsége a szabadságot megelőzően, valamint heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés vonatkozásában fennállna. Vitatott volt továbbá, hogy az alperes által a korábban, munkaidőkereten felüli munkavégzésre figyelemmel kifizetett bérpótlékkal csökkenteni kell-e a felperes igényét.

[15] Az elsőfokú hivatkozott az Európai Unió Bíróságának C-477/21. számú ítéletére, a Kúria hasonló tárgyú perekben hozott precedens képes határozataira, amelyekben az EUB ítéletével kapcsolatos álláspontját részletesen rögzítette. A Kúria az Mfv.II.10.025/2024/6., az Mfv.IV.10.044/2024/6. és Mfv.II.10.055/2024/6. számú precedens képes határozataiban kifejtette az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdése, az Irányelv 3. cikk, az 5. cikk és 15. cikk szerinti jogértelmezést, hogy a tagállamok a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából a munkavállalókra nézve az Irányelvben írtakhoz képest kedvezőbb rendelkezéseket elfogadhatnak. Az Irányelv implementálása az Mt.-be megtörtént. Az Mt. 104. § (1) bekezdése értelmében a napi munka befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidőt) kell biztosítani.

[16] Az Mt. 106. § (1) bekezdése szerint a munkavállalót hetenként legalább 48 órát kitevő megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. Az Irányelv és az Mt. hivatkozott rendelkezéseit összevetve rögzíthető, 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.

[17] A napi és a heti pihenőidő, annak rendeltetése, 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. A Kúria hivatkozott arra, hogy az EUB az Irányelv legfontosabb jellemzőit, a tagállamoknak az átültetésre vonatkozó kötelezettségeit több ügyben is értékelte. Kimondta, hogy az Irányelvben a munkavállalóknak biztosított jogok nem értelmezhetőek megszorítóan. Az Irányelv a munkavállalót megillető napi, valamint heti pihenőidőre vonatkozó alapvető jog minimum követelményeit határozza meg (C-106/89. számú Marleasing ügyben 1990. november 13-án meghozott ítélet, 8. pont).

[18] Az elsőfokú bíróság figyelembe vette a Miskolci Törvényszék hasonló tényállású ügyben kezdeményezett előzetes döntéshozatali eljárásban meghozott, C-477/21. számú EUB ítéletét, melynek indokolása szerint a napi és a heti pihenőidő két egymástól eltérő jog, amelyek eltérő célokat követnek. A napi pihenőidőt a két jog önálló jellegének megfelelően a heti pihenőidőhöz való jogon túlmenően kell biztosítani. Az EUB mindezekre figyelemmel úgy foglalt állást, hogy az Irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi az Irányelv 5. cikke szerinti heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik. A felperest a pihenést biztosító jogok és időtartamok külön-külön is megillették, amiből az következik, hogy a munkáltató ezeket nem adhatta ki egymást lefedő időben.

[19] A Kúria a C-477/21. számú ügyben hozott ítélet alapján az Mfv.II.10.025/2024/6. számú határozatában megállapította, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Arra tekintettel, hogy alperes a heti pihenőidő előtt a napi pihenőidőt nem biztosította, így a be nem osztott napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, amelyre az Mt. 143. § szerinti bérpótlék jár.

[20] Az elsőfokú bíróság kifejtette, amennyiben a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőidőben az alperes rendkívüli munkavégzést rendelt el, a heti pihenőidő ezen jellege nem változik, azt az időtartamot továbbra is heti pihenőidőként kell figyelembe venni. A felperes jelen perben a felmerülés időpontjában járó rendkívüli munkavégzés pótlékára tartott csak igényt, mely nem hatott ki a munkaidő kereten túli munkavégzésért járó pótléokra. A felek között abban nem volt vita, hogy ugyanazon időszakra nem lehet kétszeresen rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot megfizetni, és abban sem, hogy alperes ezen a jogcímen milyen részletes tételeket, azazösszegszerűséget kíván levonni.

[21] Az elsőfokú bíróság a felperes kereseti kérelmének jogalapját megalapozottnak találta és arra a jogi álláspontra helyezkedett, hogy ha az alperes a felperesnek az adott hónapban már munkaidő kereten felüli rendkívüli munkavégzés pótlékát megfizette, akkor a felperesnek az ezen hónapra jogosan járó, a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó pótlék összegét a már megfizetett pótlék összegével csökkenteni kell. Az elsőfokú bíróság az alperes 8. számú beadványához mellékelte táblázat számításait helyesnek találta.

[22] Az érdekképviselési tevékenység ellátásával kapcsolatban rögzítette, hogy az Mt. 274. § (1) bekezdése szerint a munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselési

tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg. A felperes azon időszakokban amikor érdekképviseleti tevékenységet látott el, biztosan nem a munkakörében járt el, nem a munkáltató érdekében végzett munkát, hanem érdekképviseleti tisztségében, és minőségében a szakszervezet érdekében fejtett ki tevékenységet. Az alperes által kimutatott időszakokban a felperes nem végzett munkát, mentesült ezen kötelezettsége alól, részére a bérpótlék nem jár. A bíróság utalt arra is, hogy a tény munkaidőbeosztás szerint a felperes nem munkát végzett, hanem más jogcímen volt távol ezen időszakokban. Hivatkozott arra, hogy a Kúria Mfv.IV. 10.044/2024/6. számú végzésének [80] pontja rögzíti, hogy a beosztás egyes időtartamjai nem minősíthetők át.

[23] A kétszeres kifizetés tilalmát rögzíti a KSZ 41. § 4. pontja is, amely szerint a rendkívüli munkavégzésnek minősülő—időket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni. Minderre tekintettel az elsőfokú bíróság a felperes által igényelt 1.820.944 forintból levont érdekképviseleti távollét miatt 269.006 forintot, valamint munkaidőkereten felüli munkavégzésre tekintettel a felperes részére megfizetett 275.055,14 forintot.

[24] Az elsőfokú bíróság a fent részletezettek alapján kötelezte az alperest a rendelkező részben foglaltak szerinti összegben rendkívüli munkavégzés pótléka címén bruttó 1.276.883 forint megfizetésére és rendelkezett a perköltségviselésről.

[25] Az alperes törvényes határidőben fellebbezést nyújtott be, elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását kérte akként, hogy a másodfokú bíróság a keresetet utasítsa el és kötelezze a felperest a perköltség viselésére. Elsődleges kérelmét jogszabálysértésre alapozta. Az alperes másodlagosan kérte, hogy a másodfokú bíróság a Pp. 384. § (1) bekezdés b) pontja alapján az elsőfokú ítéletet helyezze hatályon kívül és utasítsa az elsőfokon eljáró bíróságot új eljárás lefolytatására, új határozat hozatalára. Az alperes jogi képviselőjének másodfokú eljárásban felmerült munkadíját mérlegeléssel kérte megállapítani a 17/2024. (XII.9.) IM rendelet alapján.

[26] Az alperes fellebbezése lényege szerint megismételte az elsőfokú eljárás során előadottakat és kitért arra, hogy álláspontja szerint az EUB nem értelmezheti a tagállami jogot. Az elsőfokú bíróság az Európai Unió Bíróságának C-477/21. számú előzetes döntéshozatali eljárásban hozott ítéletére, a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú precedensképes határozatában kifejtettekre hivatkozással állapította meg az alperes által készített munkaidő beosztásra vonatkozóan a jogsértést.

[27] Sérelmezte továbbá, hogy az ítéletből nem állapítható meg, hogy a Kúria precedensképes határozatára utalva az alkalmazott jogszabályokból milyen következtetést vont le az elsőfokú bíróság, az ítéleti megállapításai jogszabályokkal nem alátámasztottak, a megállapított tényeket nem jelölte meg, a bizonyítékokat nem sorolta fel, valamint nem indokolta meg, hogy mely felperesi tényállítást miért találta bizonyítottnak.

[28] Az alperes hivatkozott arra is, hogy a hazai bíróságoknak követniük kell ugyan az EUB ítéletét, azonban az kizárólag az uniós jog értelmezése tekintetében köti a magyar bíróságokat. A magyar bíróságok feladata az, hogy a magyar jogszabályokat értelmezzék, az irányelv rendelkezéseinek való megfeleltethetőség szempontjából, kiterjesztve az értelmezés

tartományát az EUB ítéletében kifejtett, azonban kizárólag az uniós jogra irányadó megállapításokra is.

[29] Az uniós jog értelmezése körében valóban az EUB ítéletét kell irányadónak tekinteni, miszerint a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. A magyar jog vonatkozásában azonban ezen automatizmus nem követhető. Ennek értelmezésére a magyar általános és alkotmányos értelmezési elvek az irányadók még abban az esetben is, ha azt kell vizsgálni, hogy a magyar jogszabály megfeleltethető-e az uniós jog azon értelmezésének, amelyet az EUB ítéletében adott.

[30] Fellebbezésében kitért arra is, hogy az Alkotmánybíróság – az uniós jog értelmezési elveivel összhangban – tiltja a contra legem jogértelmezést és jogalkalmazást, különösen akkor – mint jelen esetben is –, ha az Mt. a napi és a heti pihenőidő szabályozásánál az adott ügyre kötelezően és kizárólagosan alkalmazandó jogszabályi rendelkezést tartalmaz.

[31] A jogalap kérdésköre tehát lényegében arra ad választ, hogy kell-e biztosítani napi pihenőidőt, amennyiben a napi munka befejezését követően a munkavállaló számára újabb munkavégzés nem kerül beosztásra, hanem heti pihenőidejét tölti. Az alperes álláspontja szerint a magyar jogszabályokból csak az az értelmezés vonható le, hogy nem kell.

[32] Az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglaltakat összevetve az Mt. 87. § (1) bekezdésében foglaltakkal, a nyelvtani értelmezés alapján azt tartotta megállapíthatónak, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdése szerinti „következő munkanapi munkakezdés” alatt a következő naptári napon vagy a következő megszakítás nélküli 24 órás egység által meghatározott munkanapon történő munkavégzést kell érteni. Álláspontja szerint ezt az értelmezést támasztja alá a 12/2020. (VI.22.) AB határozat is, mely szerint a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja.

[33] Az anyagi jogszabályok sérelmét illetően arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében helytelenül értelmezte és alkalmazta az Alaptörvény XVII. cikk [4] bekezdését, az Alaptörvény 28. cikkét, az Mt. 5. § (1) bekezdését, a 104. §-át és 106. §-át, a rendelkezésre álló bizonyítékokból nyilvánvalóan helytelen jogi következtetést vont le, ezért okszerűtlen, és nem felel meg a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdésének, a 346. § (5) bekezdésének sem, ezért jogszabálysértő.

[34] Az alperes megjegyezte, hogy a Kúria jelen pert érintően az elsőfokú bíróság számára nem adott iránymutatást, ezért kifogásolta az alperes az anyagi pervezetést az Mt. 104. § (1) bekezdésére utalással a 143. § szerinti lehetséges jogkövetkezmény alkalmazása körében. Álláspontja szerint az anyagi pervezetés nem irányulhat a felperesi keresetben tett tényállítás és az érvényesíteni kívánt jog kötelező módosítására, sérti a Pp. 237. § (1) bekezdésében foglaltakat.

[35] Az alperes az elsőfokú bíróság által alkalmazott jogkövetkezménnyel kapcsolatban az Mt. 286. § (1) bekezdésére utalással az elévülésre is hivatkozott. Álláspontja szerint a

felperes keresetét oly módon változtatta meg, hogy a szabadságot megelőző munkavégzés tekintetében is pótlék igényt kíván érvényesíteni. A kereset megváltoztatását a felperes nem indokolhatja sem az EUB, sem a Kúria döntéseivel, az uniós napi pihenőidő és az uniós szabadság viszonyát ugyanis az EUB nem vizsgálta. Az alperes arra is hivatkozott, hogy a szabadságok előtt a napi pihenőidő kiadásának szükségessége tekintetében a felperes egyéb jogi érvelést egyáltalán nem adott elő, egyéb jogszabályi hivatkozást sem jelölt meg.

[36] A jogcím tekintetében változatlanul fenntartotta a részletesen kifejtett azon álláspontját, miszerint a felperes által megjelölt jogcímen az alperessel szemben követelése alappal nem érvényesíthető. A felperes pontosított keresetében az Mt. 143. §-ára figyelemmel rendkívül munkavégzésért járó bérpótlék címén terjesztette elő követelését, tehát a felperes a rendes munkaidőként beosztott és akként is teljesített munkavégzés egy részét napi pihenőidővé, illetve utazási normaidővé minősítette át, illetve rendes, beosztás szerinti munkaidőt rendkívüli munkaidővé minősítette át. Jelen esetben sem többletmunka, sem a beosztástól eltérő időben végzett munka nem merült fel.

[37] Az alperes az összecszerűséggel kapcsolatban sérelmezte, hogy a felperes a vele kellő időben közölt munkaidő-beosztás szerinti munkaidőben történő munkavégzésre tekintettel tart igényt a pótlékra a munkaidő-beosztás általa több évvel később indítványozott átértékelésére hivatkozással. Nem áll fenn tehát az a váratlanság, amelynek pótlékkal való kompenzálása a rendelkezés fő célja az Mt. 107. § a) pontjával érintett esetekben.

[38] A felperes csatlakozó fellebbezést terjesztett elő, az elsőfokú bíróság ítéletének részbeni megváltoztatását kérte, az alperes marasztalását felemelni 269.006 forinttal az érdekképviseleti távollétre tekintettel és kötelezni az alperest 1.545.899 forint elmaradt pihenőnapi bérpótlék megfizetésére késedelmi kamatokkal együtt.

[39] A felperes vitatta azt – a Veszprémi Törvényszék által is osztott – alperesi álláspontot, miszerint az érdekképviseleti tevékenység ne osztaná a munkavégzés jogi sorsát. Az érdekképviseleti tevékenység ellátásával töltött időtartamra az alperes távolléti díjat fizetett. Az „érdekképviseleti távollét” címen vitatott követelés is önálló és elkülönült jogcímen illeti meg a munkavállalót, azt az időkimutatási lista szerint órákban tartja nyilván a munkáltató, ezért nem állítható, hogy ez idő alatt a felperes napi pihenőidőt töltött volna. Az ilyen típusú tevékenység is osztja a munkavégzés jogi sorsát, mert a munkavállaló az üzemi tanács tevékenységével összefüggésben végzi feladatát, ezért ezen tevékenység után is megilleti a napi pihenőidő, mert az quasi munkavégzésnek minősül, és nem pihenőidőnek. A munkavállaló az érdekképviseleti tevékenység végzése során nem pihen, ezen időtartammal nem maga rendelkezik, hanem kizárólag azért mentesül a munkáltató irányába fennálló rendelkezésre állási kötelezettsége arról, mert a munkáltató és a képviselt munkavállalók érdekeit együttesen védő érdekképviseleti tevékenységet végez.

[40] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte, kifejtette, hogy az alperes fellebbezését minden elemében alaptalannak tartja. Álláspontja szerint az alperes fellebbezését arra az alapvetően téves jogértelmezésre alapította, miszerint az Mt. 104. § (1) bekezdése csak abban az esetben teszi kötelezővé a napi pihenőidő kiadását, ha a napi munka befejezése és a következő munkanapi

munkakezdés között nincs olyan naptári nap, amelyik nem munkanap (pihenőnap, heti pihenőidő vagy szabadság), pedig ilyen szűkítést a jogszabály nem tartalmaz.

[41] Az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i, a munkaidőszervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvének napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit a magyar jogalkotó az Mt. rendelkezéseibe implementálta, ezért ezen szabályok az Európai Unió Alapjogi Chartája 51. cikk (1) bekezdése értelmében az uniós jog végrehajtásának minősülnek, a perben tehát részben uniós jogot kell alkalmazni.

[42] A jogszabály (objektív) céljának vizsgálata alapján az állapítható meg, hogy az Mt. 106. §-a az Irányelv 5. cikkében foglalt és az uniós értelemben vett „heti” pihenőidő átültetését szolgálta, míg a perbeli időszakban hatályos Mt. 104. §-ában kívánt megfelelni a magyar jogalkotó az uniós „napi” pihenőidő fogalmának. Az alperes érvelésétől eltérően ez az értelmezés felel meg az Alaptörvény 28. cikkében megfogalmazott józan ész és gazdaságosság szempontjainak.

[43] Az Irányelv és az Mt. hivatkozott rendelkezéseit összevetve az állapítható meg, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő generális szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt vette át – melytől a speciális ágazati jogszabályban tért csak el a mozdonyvezetők vonatkozásában kedvezőbb módon –, míg a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként a munkaidőkeret átlagában 48 órát biztosít.

[44] A C-477/21. számú ítélet alapjául szolgáló és a Miskolci Törvényszék előtt folyamatban volt alapeljárás lényegi tényazonossága és azonos jogi hivatkozásai miatt a jelen ügyben felmerülő uniós jogi értelmezési kérdésekkel azonos kérdéseket vetett fel. Az EUB ítéletében ezeket a kérdéseket tisztázta, észszerű kétséget kizáróan megválaszolta, ezért az acte éclairé doktrínára is tekintettel az uniós jog értelmezésénél az EUB ítéletében foglaltak jelen perben is irányadóak. Az EUB egyedi, jogértelmezési kérdésekben hozott döntése nemcsak a kérdést előterjesztő bíróságok számára mutat irányt, hanem – az uniós jog egységes értelmezése érdekében, lényegében precedens jelleggel – más, azonos jogértelmezési kérdéssel foglalkozó bíróságok számára is.

[45] Az Mt. fenti rendelkezéseinek nem megfelelő munkaidő-beosztás esetén figyelembe kell venni, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben és ez nem tekinthető fiktív munkaidő-beosztásnak. A Kúria az Mfv.II.10.025/2024/6. számú határozatán túl több határozatában (Mfv.10074/2024/4., Mfv.10067/2024/4., Mfv.10064/2024/6., Mfv.10053/2024/4., Mfv.10051/2024/5., Mfv.10048/2024/5., Mfv.10046/2024/5., Mfv.10044/2024/6.) kifejtette, hogy az Mt. 104-106. §-ai alapján a munkavállalót akkor is megilleti a napi pihenőidő, ha a munka befejezését közvetlenül követő naptári napon nem végez munkát, hanem heti pihenőidejét tölti. Amennyiben a munkáltató a heti pihenőidő előtt a napi pihenőidő beosztását elmulasztotta, akkor a munkavállalónak rendkívüli munkaideje keletkezik, amelyre pótlék illeti meg, amely pótlék a munkavállalókat a heti pihenőidő kezdetétől visszafele számított, a napi pihenőidőnek megfelelő időszámba eső munkaidőre jár. A Kúria a hivatkozott határozataiban nemcsak egyszerűen „átvette” az EUB értelmezését, hanem az EUB ítéletében lefektetett, az Irányelv 3. és 5. cikkéhez kapcsolódó minimumkövetelményeket, különösen a

jogcím szerinti elkülönítés követelményét maradéktalanul szem előtt tartva azt az értelmet tulajdonította az Mt. 104. és 106. §-ában foglaltaknak, mely egyedülként volt képes biztosítani a magyar szabályozás uniós jognak való konformitását.

[46] Felperes a keresetindítástól kezdődően folyamatosan ugyanarra a – 2018. január 1-től 2020. december 31-ig terjedő – időszakra érvényesítette igényét munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzés jogcímen. Ez alapján a teljes perrel érintett időszak tekintetében a jogellenesen ki nem adott napi pihenőidőkre eső tényleges munkavégzésekkel összefüggő vagyoni igények vonatkozásában a perindítás az elévülést az Mt. 286. § (4) bekezdése folytán alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:25. § (1) bekezdésének c) pontja alapján megszakította, a számszakilag pontosított, és az eredeti időszakra érvényesített megváltoztatott kereset egyes tételei nem évültek el.

[47] Az alperes a másodlagosan előterjesztett, a Pp. 384. § (1) bekezdés b) pontjára alapított hatályon kívül helyezés iránti kérelmének az okait a fellebbezésében nem jelölte meg, és nem adott elő olyan körülményt sem, amely az eljárás megismétlésére adhatna okot.

[48] A felperes álláspontja szerint az elsőfokú ítélet megfelel a jogszabályoknak, kérte a fellebbezéssel érintett rész tekintetében annak helybenhagyását és a csatlakozó fellebbezés szerinti megváltoztatását, az alperes marasztalását a másodfokú eljárással felmerült költségeinek viselésében a 17/2024. (XII.9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja alapján.

[49] Az alperes a csatlakozó fellebbezési ellenkérelmében megismételte a fellebbezésében kifejtett jogi érvelését a kereset jogalapjára vonatkozóan. Álláspontja szerint az érdekképviselési távollét vonatkozásában az elsőfokú bíróság ítélete helyes.

[50] Kifejtette, hogy az Mt. 86. § (1) bekezdésének fogalmi elemeire figyelemmel az Mt. 260. § (1) bekezdése és 274. § (1) bekezdése alapján igénybe vett munkaidő-kedvezmény időtartamát munkaidőként nem lehet figyelembe venni, ezért annak időtartamára az Mt. 143. § (2) bekezdése alapján bérpótlék nem számolható el. A munkaidő-kedvezmény nyelvtani, illetve rendszertani értelmezés szerint a munkaidő-kedvezményben részesülő munkavállaló számára a munkáltató kevesebb munkaidőt oszthat be. Az Mt. 260. § (2) bekezdése, illetve az Mt. 274. § (5) bekezdése azért rendelkezik a munkaidő-kedvezmény időtartamára távolléti díj fizetési kötelezettségről, mert egyébként a munkaidő-kedvezményben részesülő munkavállalót a kedvezmény időtartamára az Mt. alapján juttatás nem illetné meg. Azokban az esetekben, amikor a munkavállalót munkavégzés hiányában is megilleti díjazás, az Mt. külön rögzíti. A felperes részére az üzemi tanácsi, illetve szakszervezeti tisztségére tekintettel biztosított alperes munkaidő-kedvezményt, a munkaidő-kedvezmény időtartamában kifejtett tevékenység nem minősülhet munkavégzésnek, amely ugyancsak kizárja az alperes munkabérfizetési kötelezettségét.

[51] Hivatkozott arra is, hogy az Mt. 274. § (1) bekezdése a szakszervezeti érdekképviselési tevékenységet munkaidő-kedvezményként, azaz a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülésként szabályozza. A jogszabály nem minősíti ezt az időtartamot munkavégzésnek, és nem rendeli hozzá a munkavégzéshez kapcsolódó jogkövetkezményeket. Álláspontja szerint az, hogy az érdekképviselési távollétet a munkáltató igazolt távollétként,

távolléti díj fizetése mellett számolja el, nem változtat annak jogi természetén, és nem teszi azt munkavégzéssé.

[52] Nem osztotta a felperes érvelését, azzal szemben azt hangsúlyozta, hogy az érdekképviselési tevékenység során a felperes nem a munkaszerződés szerinti munkakörében jár el, nem a munkáltató utasítása alapján végez munkát, hanem érdekképviselési minőségében, a szakszervezet érdekében, ezért az érdekképviselési távollét nem minősíthető sem rendes, sem rendkívüli munkavégzésnek.

[53] A felperes azon érvelését is tévesnek tartotta, miszerint az érdekképviselési tevékenység során „nem pihen”, ezért munkavégzéssel egyenértékű ez az időtartam. A pihenőidő fogalma álláspontja szerint nem attól függ, hogy a munkavállaló mit csinál, hanem attól, hogy végez-e munkát a munkaszerződése alapján. A munkajog nem ismeri a „nem pihen, tehát dolgozik” logikát. Egyebekben a fellebbezésében írtakat változatlanul fenntartotta.

[54] Az alperes fellebbezése nem megalapozott, a csatlakozó fellebbezés alapos.

[55] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdésének alkalmazásával a fellebbezést tárgyaláson bírálta el és megállapította, hogy a Pp. 379. § és 380. §-ában írt feltételek nem álltak fenn, a fellebbezést annak korlátai között a Pp. 370. §, 372. §, 369. § (1) és (3) bekezdés a), c) pontjaiban foglaltak alapján bírálta el.

[56] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a felek részére a Pp. 265. §-ban írtaknak megfelelő tájékoztatást adott a bizonyítási érdekről, a bizonyítási indítványokat fogadosította, kellően széles körben folytatta le a bizonyítási eljárást, és a tényállást a Pp. 279. §-ában foglaltaknak megfelelően a bizonyítékok okszerű értékelésével állapította meg.

[57] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a Pp. 384. (2) bekezdés b) pontjában foglaltak alkalmazásának szükségessége nem merült fel, az elsőfokú bíróság anyagi pervezetése a Pp. 237. § (4) bekezdésében írtak szerint megfelelő volt, a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján az elsőfokú ítélet a fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem korlátai között érdemben felülbíráható.

[58] Az elsőfokú bíróság a Kúria jelen perbelivel azonos tárgykörben született Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6. és Mfv.II.10.055/2024/6. számú precedensképes határozataiban foglaltakra figyelemmel gyakorolt anyagi pervezetést, és a felperes anyagi pervezetésnek megfelelően módosított kereseti kérelmét bírálta el.

[59] Az alperes fellebbezése kapcsán a másodfokú bíróság kitér arra, hogy a Kúria fentiekben hivatkozott precedensképes határozataiban részletesen levezette, hogyan kell az EUB jogértelmezésnek megfelelően a napi és a heti pihenőidőt elszámolni az Mt. 104. § (1) bekezdésére figyelemmel, ami nem csak mérték, hanem beosztási szabályt is tartalmaz. Az alperes kollektív szerződése kedvezőbb mértékű, 48 óra pihenőidőt biztosít a munkavállalók számára, ezért ezt a mértéket alapul véve kellett a számításokat elvégezni. Az alperes által

készített munkaidő-beosztás a jogszabályi követelményeknek nem felelt meg, ezért az Mt. 107. § a) pontjában rögzítettek alkalmazásával az Mt. 143. § szerinti lehetséges jogkövetkezmény alkalmazásának van helye. A ki nem adott pihenőidőben végzett munka a Kúria jogértelmezése szerint rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül és annak megfelelően kell a bérpótlékot elszámolni.

[60] Megalapozatlan az alperes azon jogértelmezése, miszerint uniós jogi fogalomként és a magyar jogszabály szerint a napi és heti pihenőidő fogalma egymástól eltér. A perbeli időszakban hatályos Mt. 104. §, 105. § és 106. §-ai határozzák meg a napi pihenőidő, és a heti pihenőidő fogalmát, mértékét és biztosításának feltételeit, amelyek összhangban állnak az Irányelv fogalomhasználatával. Az EUB-C-477/21. számú ítéletének indokolása is egyértelmű jogértelmezést ad erre vonatkozóan, és ezt az iránymutatást a tagállami bíróság a konkrét ügyben köteles figyelembe venni. Ez a jogalkalmazás az alperes hivatkozásától – miszerint praetor ius facere non potest – eltérően, nem minősül a tagállami bíróság jogalkotó tevékenységének.

[61] Az elévülés kérdésében a másodfokú bíróság nem osztotta az alperes álláspontját, mert az igényérvényesítés szempontjából a kereseti kérelem felperes általi benyújtásának időpontja a meghatározó, mivel a felperes csak a kereseti kérelem jogcímét pontosította és nem új kereseti kérelmet terjesztett elő. Az elsőfokú bíróság anyagi pervezetését figyelembe véve, a közrehatás eredményeként egy pontosított jogcímről kellett határoznia a bíróságnak, és nem új kereseti kérelemként kellett értelmezni a keresetmódosítást, mert azt az eredetileg benyújtott kereseti kérelemben megjelölt tényekkel azonos tényekre alapította a felperes.

[62] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. és Mfv.IV.10.044/2024/6. számon közzétett precedensképes határozataiban írtakat az elsőfokú bíróság helyesen értelmezte, nem indokolt a határozatokban kifejtett jogi állásponttól való eltérés, mivel hasonló tényállású ügyben születtek a határozatok, amelyek szerint „a heti pihenőidőt megelőzően be nem osztott napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés minősül rendkívüli munkaidőben végzett munkának és ennek az Mt. 143. § szerint lehetséges jogkövetkezménye, meghatározott mértékű bérpótlék megfizetése merülhet fel”. Az alperes a havi bérjegyzékeken alapuló számításaival kimutatta, hogy a perbeli időszakban munkaidő kereten felül, a napi pihenőidőre esően is rendelt el túlmunkát a felperes részére, annak ellenértékét a felperes által is elismerten megfizette. Ezt az időtartamot a felperes perben érvényesített igényéből levonásba kell helyezni, mert az alperes megfizette az elrendelt és teljesített munkavégzés ellenértékeként a túlmunka bérpótlékát. A Kúria végzésében foglalt iránymutatásból nem következik, hogy az elrendelt és megfizetett rendkívüli munkavégzés időtartamát kétszeresen kellene figyelembe venni.

[63] Az elsőfokú bíróság anyagi pervezetést követően, a módosított kereseti kérelemhez kötötten vizsgálta a kereseti kérelem összecszerúségét, figyelembe vette a felek által az elsőfokú eljárásban egyezően előterjesztett számításokat. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság részletesen kifejtett álláspontjával az Mt. 143. § (2) bekezdésén alapuló igény vonatkozásában, miszerint az alperes által ugyanarra az időszakra megfizetett azonos jogcímű kifizetést levonásba kell helyezni. A kétszeres kifizetés tilalmát rögzíti a KSZ 41. § 4. pontja is.

[64] A másodfokú bíróság utal arra, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésében foglaltak-értelmében a munkavállalónak a napi pihenőidőhöz, a heti pihenőidőhöz és az éves fizetett szabadsághoz is alapvető joga van, továbbá az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdése, az Irányelv 7. cikke és az Európai Unió Bíróságának joggyakorlata is ezt támasztja alá. Az Mt. 124. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Ebből a szabályozásból az következik, hogy a munkavállaló részére a különböző jogcímen megillető pihenőidőket külön-külön, egymást követő időben kell kiadni.

[65] A csatlakozó fellebbezésben foglaltakat illetően a másodfokú bíróság megállapította, hogy felperest az Mt. 260. § és 274. § értelmében érdekképviselési tisztségére tekintettel munkaidő-kedvezmény illette meg. A felperes bérpótlék-igénye ezen tevékenységgel töltött időszakra megalapozott, mert a munkaidő-kedvezmény időszakában kifejtett tevékenysége munkavégzésnek minősül, és a pótlékszámítás szempontjából nem vehető figyelembe kiadott napi pihenőidőként. Ez a jogszabályban biztosított munkaidő-kedvezmény nem képezheti a pihenőidő részét, nem az a célja, hogy a munkavégzés utáni regenerálódást biztosítsa, hanem az, hogy az érdekképviselési tevékenységet lássa el a munkavállaló ezen időszakban.

[66] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság anyagi jogszabály értelmezése a kereset jogalapját tekintve túlnyomó részben helyes, és az elsőfokú ítélet indokolása a Pp. 346. § (4) és (5) bekezdésében írt követelményeknek megfelelt. Az elsőfokú bíróság határozatának indokolásában részletesen levezette, hogy az anyagi jogszabály értelmezése kapcsán mely jogszabályhelyek vonatkozásában nem osztotta az alperes álláspontját, és mindezeknek megfelelő indokát is adta.

[67] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdésére utalva részben megváltoztatta.

[68] Az alperes fellebbezése nem vezetett eredményre, a felperes csatlakozó fellebbezése teljes egészében eredményre vezetett, a Pp. 83. § (1) bekezdése és a 17/2024. (XII.09.) IM rendelet 3. § alapján rendelkezett a másodfokú bíróság a felperest megillető ügyvédi díj, mint perköltség megfizetéséről, mely áfát nem tartalmaz.

[69] Az alperes pervesztességére tekintettel a Pp. 83. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a másodfokú bíróság a Pp. 101. § (1) bekezdése és 102. § (1) bekezdése szerint rendelkezett a fellebbezési és csatlakozó fellebbezési illetékekről, melyek összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdésének megfelelően a fellebbezési pertárgyérték és az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján állapított meg.

[70] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdése értelmében nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2026. március 31.

Dr.Bartus Erika s.k.
a tanács elnöke

Dr.Mózsa Gábor s.k.
előadó bíró

Dr.Molnár Andrea s.k.
bíró