



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.094/2025/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Sallai Károly ügyvéd (Cím3) által képviselt **Felperes1** (cím4) felperesnek – a Szabó, Szomor Ügyvédi Iroda (cím5, ügyintéző: dr. Sz. Szabó Sándor ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (cím6) alperes ellen rendkívüli munkavégzés ellenértéke tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 11.M.70.900/2024/16. számú ítélete ellen az alperes által 17. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 35.000 (harmincötezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy az esedékesség napjáig fizessen meg a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára 15.000 (tizenötezer) forint fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2025. április 30. napján meghozott 11.M.70.900/2024/16. sorszámú ítéletével rendkívüli munkavégzés ellenértékeként 435.350 forint bérpótlék és késedelmi kamat megfizetésére kötelezte az alperest. Rendelkezett az elsőfokú és a felülvizsgálati illeték megfizetéséről, továbbá arról, hogy a felek maguk viselik a perköltségüket.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2018. január 1-je és 2018. november 30., tehát a perbeli időszak alatt mozdonyvezető munkakörben állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel. A Kollektív Szerződés 46. § j) pontja szerint az alperes vezényelt vontatási utazói munkarendben, havi munkaidőkeretben foglalkoztatta.

[3] A Kollektív Szerződés alapján az alperes a munkaidőbeosztást (terv vezénylést) egy hónapra előre készítette el és azt a tárgyhónapot megelőző hónap 23. napjáig közölte a felperessel. Abban feltüntette a munkavégzésre beosztott napok kezdő-befejező időpontját, a szabadsággal és a munkaidő kedvezményrel érintett napokat, továbbá a Kollektív Szerződés 47. § 2. pontja szerint a heti pihenőidő kezdetét és végét. A kijelölt heti pihenőidőt az alperes abban az esetben is ekként tartotta nyilván és vette figyelembe a munkaidőkeret elszámolásakor, amennyiben annak idejére utóbb rendkívüli munkavégzést rendelt el. Az alperes 12 óra lakóhelyi pihenőidőt biztosított a napi pihenőidő lakóhelyen történő eltöltése érdekében, továbbá 1,5 óra utazási normaidőt.

[4] Amennyiben a munkavégzést heti pihenőidő követte, abban az esetben az alperes sem a napi pihenőidőt, sem az utazási normaidőt nem biztosította, a napi pihenőidőt külön nem ellentételezte. A közölt tervvezényléshez képest a tényleges munkaidő és a munkaidőbeosztás utóbb eltérhetett. Amennyiben a tervezett munkaidőbeosztás helyett tényleges munkavégzés történt pihenőidő helyett, azt az alperes rendkívüli munkavégzéseként számolta el és ekként történt az ellentételezés is.

[5] Az elsőfokú bíróság a felperes többször változtatott keresetét, az új eljárásban az előbbi tényállás alapján vizsgálta arra figyelemmel, hogy a Kúria az Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzésével a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.186/2023/8. számon meghozott ítéletét az elsőfokú bíróság 11.M.70.245/2023/25. sorszámú ítéletére is kiterjedően hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot a perfelvételi tárgyalás megismétlésével új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[6] Az elsőfokú bíróság a kereset elbírálása során az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, továbbá a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 104. § (1) bekezdését, 106. § (1), (3) bekezdését alkalmazta. Ezen kívül figyelembe vette a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 68/A. § (1) és (4) bekezdését, a perbeli időszakban hatályban volt alperesi Kollektív Szerződés 46.1. pontját, 47. § 2. és 4. pontját. Az Mt. 5. § (1) bekezdése alapján az Európai Unió Bírósága (a

továbbiakban: EUB) C-477/21. számú ítéletében foglalt megállapításokat is irányadónak tekintette a munkaidő szervezés egyes szempontjairól szóló, az Európai Parlament és Tanács Irányelv 2003/88/EK (2003. november 4.) Irányelve (a továbbiakban: Irányelv) 3. és 5. cikkének mikénti értelmezését illetően.

[7] Nem vitatott ténynek tekintette, hogy az alperes a munkaidőbeosztás alapján nem biztosított külön lakóhelyi napi pihenőidőt azokban az esetekben, amikor a munkavégzést heti pihenőidő követte. Erre figyelemmel kellett elbírálni, miként értelmezendő a lakóhelyi napi pihenőidő fogalma (Mt. 104. §, Vtv. 68/B. § (1) bekezdés) és hogyan viszonyul egymáshoz a napi és az Mt. 106. §-ában rögzített heti pihenőidő biztosításának kötelezettsége. Az alperesnek biztosítani kellett-e a lakóhelyi napi pihenőidőt abban az esetben is, ha a munkavégzést követően heti pihenőidőt osztott be a felperesnek.

[8] Az elsőfokú bíróság a Kúria azonos tárgyú perekben hozott precedensképes határozatait - Kúria Mfv.II.10.25/2024/6. sorszámu végzés (Kúria 1. számú végzés), Mfv.IV.10.044/2024/6. sorszámu végzés (Kúria 2. számú végzés) - irányadónak tekintette az ügy érdemi elbírálása során. Az előbbieken kívül több azonos tárgykörben hozott kúriai döntést is figyelembe vett, hangsúlyozva, hogy az Alaptörvény XXV. cikk (3) bekezdése értelmében a Kúria biztosítja a bíróságok jogalkalmazásának az egységét. A korlátozott precedensrendszer következtében a bíróságok kötelesek a kúriai jogértelmezést követni, attól az ügy egyedi körülményei vagy az Alaptörvénnyel való összhang megteremtése érdekében térhetnek csak el és az eltérést indokolni kötelesek.

[9] Az elsőfokú bíróság a Kúria előbbi végzéseit jelen jogvitában precedensképes határozatnak tekintette, amit maga a Kúria is kinyilvánított a döntéseiben. Azt is figyelembe vette, hogy a jelen üggyel megegyező tárgyú perekben is azonos következtetésekre jutottak az eljáró kúriai tanácsok, így a követendő jogértelmezés és gyakorlat egységesnek tekinthető. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság nem látott lehetőséget a precedensképes határozatoktól való eltérésre a Pp. 346. § (5) bekezdése alapján.

[10] Az Mt. 104. § (1) bekezdése értelmezése kapcsán kifejtette, hogy az Európai Unió jogharmonizációs körébe vonta a munkaidőszervezéssel kapcsolatos kérdéseket. Ezek között a napi és heti pihenőidő biztosításának a kötelezettségét is. Ebben a körben volt jelentősége annak, hogy az Európai Unióról szóló Szerződés (a továbbiakban: EUSZ) 4. cikk (3) bekezdése értelmében a tagállamoknak lojalitási kötelezettségük van, vagyis az uniós jog hatékony érvényesítésére kell törekedniük, és ennek részeként az irányadó Irányelv rendelkezéseivel összhangban kell értelmezniük a nemzeti jogszabályokat. A Miskolci Törvényszék előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményezett a jelen üggyel megegyező tényállású perben, ezért az előbb hivatkozott EUB ítélet irányadó volt a hazai jogszabály értelmezése körében is. Az EUB az ítéletében arra is kitért, hogy az ítélkezési gyakorlata szerint az előzetes döntéshozatali eljárás során hozott döntések az azonos vagy hasonló tényállású ügyekben hozott döntésekre kihatnak, ezért az C-477/21. számú ítélet megállapításai is kötelezőek voltak jelen ügyben is.

[11] Ezért az elsőfokú bíróság kitért az EUB ítéletre is, amely szerint a napi és a heti pihenőidő két, egymástól elkülönülő jog, továbbá azok céljai is eltérőek. A napi pihenőidő célja, hogy a munkavállaló a munkával történő időt követő időszakra eltávolodhasson a munkakörnyezetétől, a heti pihenőidő célja pedig az, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakon belül kipihenhesse magát. A munkavállaló számára mindkét jog tényleges gyakorlását biztosítani kell, ezért az olyan értelmezés, amely szerint a napi pihenőidő részét képezi a heti pihenőidőnek, megfosztaná a munkavállalót a napi pihenőidő tényleges igénybevételének a lehetőségétől. Ebből következően a napi pihenőidőt annak önálló jogi jellegére tekintettel, a heti pihenőidőhöz való jogon túlmenően, azon felül kell biztosítani. Mindezekre tekintettel az Irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi az Irányelv 5. cikke szerinti heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.

[12] Az elsőfokú bíróság az EUB ítélete mellett az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatát is irányadónak tekintette a jogvita elbírálásakor. Az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését úgy értelmezte, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímként illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése is eltérő.

[13] Az előbbieket figyelembe véve, az Mt. 104. § (1) bekezdése értelmezése során az egymással konkuráló értelmezések körében azt kellett választani, amely megfelel az Irányelv céljának, az uniós rendelkezéseknek és az EUB joggyakorlatában rögzített szempontoknak is, továbbá teljesíti az alaptörvényi követelményeket is. A Kúria döntéseiből is az előbbi értelmezési elvek következtek, mivel kizárólagosan a jogcím szerinti elkülönítés követelménye képes maradéktalanul biztosítani az uniós joggal való összhangot. Ezen kívül az EUB is olyan értelmezési szempontokat jelölt ki, amelyek egyértelműen meghatározták a tagállami jog értelmezési kereteit a tagállami bíróság számára.

[14] Ezért az elsőfokú bíróság nem fogadta el azt az alperesi érvelést, hogy a magyar napi pihenőidő magyar heti pihenőidőn belüli együttes kiadása megfelel az irányelvi szabályozásnak, továbbá abban megjelenik a jogcím szerinti elkülönítés követelménye is. Az alperes ugyanis alapvetően a tartam szerinti, tehát a minimálisan 35 óra időtartamon alapuló megközelítés mellett érvelt, amely azonban az EUB ítéletére figyelemmel nem volt elfogadható, mert nem felelt meg a minimum követelményeknek.

[15] Az elsőfokú bíróság relevánsnak találta az EUB ítélet azon megállapítását is, hogy a napi pihenőidő nem a következő munkavégzéshez, hanem a már ledolgozott munkanaphoz kapcsolódik, tekintet nélkül arra, hogy ezt követi-e újabb munkavégzés vagy pihenőidő. Az alperes perbeli érveléséből az következne, hogy amennyiben a munkavégzést nem heti pihenőidő hanem más távollét követné, pl. szabadság, betegszabadság, akkor a magyar szabályozás alapján a munkáltatónak nem keletkezne a napi pihenőidő kiadására kötelezettsége. Ebben az esetben azonban a magyar szabályozás nem minősülne uniós konformnak.

[16] A Kúria perbeli határozatából is az következett, hogy a magyar szabályozás alapján az irányelvi minimumtól kedvezőbb időtartamon felül is ki kell adni a heti pihenőidőn felül, a napi pihenőidőt közvetlenül a munkaidőt követően, függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt munkavégzés követi, vagy nem. Az alperes azonban a munkaidőbeosztási gyakorlatában következetesen nem biztosította a napi pihenőidőt a heti pihenőidőt megelőzően, ami ellentétes az EUB ítéletével és az Irányelv 3. és 5. cikkével is, a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat szerinti jogértelmezéssel és az Mt. 104. § (1) bekezdésével is, vagyis jogsértő volt.

[17] A Kúria kötelezően előírta az Mfv.X.10.257/2019/7. számú precedensképes határozatában az alkalmazható jogkövetkezményt. E szerint a heti pihenőidőt megelőzően be nem osztott napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, ezért az Mt. 143. §-a szerinti jogkövetkezmény alkalmazandó, vagyis bérpótlék megfizetése iránti igény terjeszthető elő. Az elsőfokú bíróság erre figyelemmel vizsgálta a keresetváltoztatás során előterjesztett marasztalási igényt az Mt. 277. § (2) bekezdése, 143. §-a, az alperesi KSz. 41. § 4. és 8. pontja, 10. §- 11. §-a és a 40. § 1. pont c) és d) pontjai alapján.

[18] Kifejtette, hogy a Kúria határozata értelmében meg kellett állapítani a ténylegesen beosztott heti pihenőidő kezdetét, illetve azt, hogy mettől-meddig kellett volna biztosítani az alperesnek a lakóhelyi napi pihenőidőt. Amennyiben ez elmaradt, akkor annak volt jelentősége, hogy ezen időtartam alatt történt-e munkavégzés, mert ebben az esetben a felperes a munkavégzés alapján jogosult bérpótléokra a munkavégzés időtartamával egyezően.

[19] A keresetváltoztatást követően a felperesi számítások megfeleltek a Kúria által rögzített számítási elveknek, azokat a perben az alperes sem vitatta. A jogalapon túl, kizárólag abban a kérdésben volt vita a felek között, lehetséges-e az előbbi elvek szerint marasztalás, amennyiben a pihenőidőként rögzített időtartamban rendkívüli munkavégzés elrendelésére és elvégzésére került sor. Az alperes ugyanis ilyen esetben a rendkívüli munkavégzéssel érintett időszakokra a bérpótlékot megfizette.

[20] Az elsőfokú bíróság tévesnek találta az alperes értelmezését arról, hogy a Kúria a heti pihenőidőt a napi pihenőidő előfeltételének tekintette. Azzal sem értett egyet, hogy a rendkívüli munkavégzés elrendelésének ténye és az emelt összegű bérpótlék kifizetése felülírja a korábbi beosztást, amivel a munkáltató a heti pihenőidőt megváltja.

[21] Az alperes álláspontjával szemben a kúriai jogértelmezésből az következett, hogy a beosztás és a munkavégzés, továbbá a pihenéssel kapcsolatos tények együttesen határozzák meg, az adott munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkavégzésnek minősül-e. Az alperes nem vitatottan a megváltott heti pihenőidőket rendkívüli munkavégzésként jelölt

meg, de heti pihenőidőként tüntette fel és tartotta nyilván, a munkaidőkeret elszámolásakor is heti pihenőidőként vette figyelembe. Ezekben az esetekben, tehát rögzült a pihenőidő helye, időtartama.

[22] A heti pihenőidő tartamát azonban a tényadatokra hivatkozva sem lehetett lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. Az alperesi érvelés ahhoz vezetne, hogy ugyanazt az időtartamot egyszerre lehetne figyelembe venni heti és napi pihenőidő címén is. Nem hivatkozhatott alappal arra sem, hogy megfelelő idő telt el az egyes munkavégzések között és ezáltal biztosítva volt a lakóhelyi napi pihenőidő is. Önmagában az, hogy a heti pihenőidőben a munkáltató rendkívüli munkavégzést rendelhet el, nem jelenti, hogy a pihenőidőt megváltja. Ez az alperesi érvelés nem vezethető le a magyar jogi szabályozásból, továbbá ellentétes volt az EUB ítéletben, az AB határozatban és a Kúria precedensképes határozataiban kifejtettekkel is. Az alperes nem a heti pihenőidőket váltotta meg, hanem a heti pihenőidőben elrendelt munkavégzést kompenzálta, azaz díjazta, kizárólag a tényleges munkavégzés időtartamára vonatkozóan. A kijelölt heti pihenőidőnek a rendkívüli munkavégzést meghaladó részében viszont semmilyen megváltásnak tekinthető alperesi intézkedésre nem került sor.

[23] Az elsőfokú bíróság kifejtette továbbá, a Kúria nem azt mondta ki az előbbi döntéseiben, hogy a heti pihenőidő a napi pihenőidő előfeltétele, hanem azt, hogy attól függetlenül szükséges munkavégzést követően kiadni a napi pihenőidőt, hogy a munkavégzést 24 órán belül követi-e újabb munkavégzés. Ebből következően a heti pihenőidőt megelőzően is kötelező annak kiadása. Amennyiben lehetőség lenne a heti pihenőidő teljes tartamának megváltására, az sem hatna ki a napi pihenőidő biztosításának kötelezettségére, hiszen az a megelőző munkavégzéshez és nem a heti pihenőidőhöz kapcsolódik. Az alperesnek a lakóhelyi napi pihenőidőt már az eredeti munkaidőbeosztás alapján is biztosítania kellett volna, a heti pihenőidő előtt. A keresetében a felperes ennek elmaradását állította és sérelmezte, a heti pihenőidőt és az ez alatt elrendelt munkavégzést az új eljárásban már nem vitatta. Mindezek alapján a felperes számításai relevánsak és helytállóak voltak. A számszaki kérdéseket az alperes egyebekben nem vitatta, ezért az elsőfokú bíróság a keresettel egyezően marasztalta, a késedelmi kamat megfizetésére kiterjedően.

Az alperes fellebbezése

[24] Az alperes az elsődleges fellebbezési kérelmében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Másodlagos fellebbezési kérelme az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a marasztalási összeg 381.268 forintra történő leszállítására irányult. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte és alkalmazta az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését és 28. cikkét, továbbá az Mt. 5. § (1) bekezdését, 104. § és 106. §-át, és mindezekre tekintettel helytelen jogi következtetésekre jutott, továbbá az ítéletet a Pp. 346. § (5) bekezdése megsértésével indokolta.

[25] Az Mt. 5. § (1) bekezdése alapján az eljáró tagállami bíróságnak az Mt. rendelkezéseit az Európai Unió jogrendjével és Magyarország jogrendjével összhangban kell értelmezni. A lojalitási kötelezettség teljesítéséhez annak vizsgálata szükséges, hogy a perben releváns, Irányelv által elérendő célok a magyar szabályozásban megvalósultak-e. Ennek megállapítása során nem lehet mellőzni a releváns magyar jogszabály Alaptörvény 28. cikkének megfelelő értelmezését, ennek részeként pedig azt kell feltételezni, hogy a jogszabályok a józan észnek és a közjónak megfelelő erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.

[26] Ebből következően a jelen perben eljáró bíróságoknak azt kellett vizsgálni, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdésének és 106. § (1) bekezdésének van-e olyan értelmezési tartománya, amely az uniós előírásokkal konform, ugyanakkor megfelel az Alaptörvény rendelkezéseinek is. A lojalitási kötelezettségből ugyanis nem következik, hogy a bíróság az Alaptörvény szerinti értelmezési elvet mellőzheti, hiszen az adott jogszabályt nemcsak az Európai Unió, hanem Magyarország jogrendjével is összhangban kell értelmezni. Ezzel szemben azonban az elsőfokú bíróság az Mt. 104. § (1) bekezdését kizárólag az Irányelv céljainak, rendelkezéseinek és az EUB joggyakorlatának a szempontjai, továbbá a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat alapján értelmezte. A Kúria, illetve az elsőfokú bíróság sem értelmezte az Alaptörvény előírásai szerint az Mt. jelen perben releváns rendelkezéseit, csak az EUB döntésre alapozta a következtetéseit, holott az ügyet a tagállami jog alapján kellett volna elbírálni. Nem az EUB gyakorlatát és értelmezését kellett volna irányadónak tekinteni, hanem a tagállami bíróságnak kellett volna értelmeznie az alkalmazandó jogot.

[27] Az elsőfokú bíróság – anélkül, hogy ezt indokolta volna - tévesen abból indult ki, hogy a magyar jogszabály a munkavállalók számára hetenként egybefüggő 59 órás pihenőidőt kívánt biztosítani, ami az utazási idő figyelembevételével hetenként 61,5 óra a felperes esetében. Az alperes elsőfokú eljárás során kifejtett álláspontját ezzel teljes mértékben félreértelmezte, annak valós, érdemi vizsgálatát nem végezte el, ezért leegyszerűsítő, téves jogi következtetések alapján határozott.

[28] Jelen ügyben nem lehetett eltekinteni attól, hogy az Irányelvben meghatározott uniós napi és heti pihenőidő fogalma eltér a hazai, vagyis a tagállami jogban, tehát az Mt.-ben rögzített napi és heti pihenőidő fogalomtól. Azok nem feleltethetők meg egymásnak, tehát nem lehet azokat automatikusan egymással behelyettesíteni. A tagállami jog pedig nem ír elő olyan kötelezettséget a munkáltató számára, hogy a tagállami heti pihenőidő előtt a tagállami napi pihenőidőt ki kellene adni.

[29] Az alperes részletesen is kitért arra, hogy az uniós és a tagállami szabályozás közötti eltérés miben nyilvánul meg. Rámutatott, hogy az uniós jog rendszerével szemben a hazai jog szerint a munkavállalót 24 órás időközönként legalább 11 óra pihenőidő illeti meg, amennyiben a munkavégzést követően újabb munkavégzést rendelnek el számára. Tehát a napi pihenőidő nem független attól, hogy a munkavégzést újabb munkavégzés követi-e. A hazai jog hetente egyszer egy hosszabb időtartamú, minimum 48 órát kitevő pihenőidőt is

biztosít a munkavállalónak, ami tartalmában a legalább 11 órás napi pihenőidőt és a legalább 24 órás heti pihenőidőt is magában foglalja. Az Mt. 106. §-ának megalkotása az Irányelv 5. cikkében rögzített teljes, azaz 35 órás heti pihenőidő átültetését szolgálta, ezért magában foglalja a 11 órás napi, és 24 órás uniós heti pihenőidőnek való megfelelést is. Ezáltal az Mt. 106. §-a az Irányelv 5. cikkének teljes követelményrendszerét kielégíti azzal, hogy a tagállami jogban nem mindegy, hogy a munkavégzést újabb munkavégzés vagy pihenőidő követi. Az uniós jog tekintetében az állapítható meg, hogy amennyiben az uniós napi pihenőidő az uniós heti pihenőidőnek a részét képezné, akkor valóban megfosztaná a lényegétől az Irányelv 3. cikkében szereplő napi pihenőidőhöz való jogot azáltal, hogy a napi pihenőidő tényleges igénybevétele nem lenne lehetősége a munkavállalónak. Az uniós jog szerint a munkavégzést követően, a legalább 11 órás pihenőidő az azt követő időtartam jellegétől függetlenül mindenképpen kiadandó. A hazai tagállami jog sem fosztja meg a munkavállalót a napi pihenőidő tényleges igénybevételeitől, mivel két munkavégzés között azt biztosítja számára, és hetente egy alkalommal a heti pihenőidőt is biztosítja, amikor a napi munkavégzést követően a munkavállaló részére nem munkaidő, hanem pihenőidő kerül beosztása.

[30] Az EUB ítéletéből kiolvasható óraszám, illetve jogcím szerint elkülönülő értelmezéssel kapcsolatos megállapítások kizárólag az uniós jogra alkalmazhatók. Az EUB az ítéletében az Irányelv 3. és 5. cikkében biztosított jogokat elemezte, de ez az értelmezés nem vonatkozhat az eltérő fogalmakat és szabályozást megvalósító tagállami szabályozásra. Az összefüggő szabályozási rendszer ismerete hiányában, az egyéb elemektől függetlenül megvalósult értelmezés és az abból levont következtetések nem lehetnek megalapozottak. Mindkét rendszer, tehát az uniós és a tagállami jog is megfelel a napi és heti pihenőidő céljának és rendeltetésének, de a jelen perben nem lehetett volna kizárólag az Irányelv szerinti fogalmak alapján értelmezni a hazai jogot, különös figyelemmel arra, hogy a formális értelmezés a tagállami bíróság esetében nem elfogadható.

[31] Az Irányelvben meghatározott uniós jogi cél már önmagában azáltal is megvalósult, hogy ahhoz képest a magyar jogban a napi és a heti pihenőidő összesített minimuma kedvezőbb. A magyar jogi szabályozás ezen felül biztosítja a munkavállaló számára, hogy a munkavégzést közvetlenül követő időszakra eltávolodhasson a munkakörnyezetétől és igénybe vehesse a napi pihenőidejét, továbbá 7 napos időközönként kipihenhesse magát. A magyar jogalkotó egy önálló struktúra alkalmazásával valósította meg a munkavállalók pihenéshez való joga biztosítását. Ennek megvalósításához más fogalmakat alkalmaz és más szabályozási koncepciót követ, ezért nem elfogadható az eljáró bíróságok kizárólag formális jogértelmezése. Nem ellentétes az uniós jog átültetésének követelményével, amennyiben a tagállami jog más fogalmakkal, de azonos célok mentén valósítja meg az irányelvi rendelkezéseket. Nem szükséges az Irányelv rendelkezéseinek szóról-szóra történő átvétele, a forma és az eszközök megválasztása tekintetében a tagállamokat szabadság illeti meg. Mindezekre tekintettel nem lett volna mellőzhető az Irányelv szerinti célok tényleges megvalósulásának vizsgálata.

[32] Az Irányelv 23. cikkében szabályozott visszalépés tilalmára vonatkozó követelmény sem sérült, mert a magyar jogalkotó a történetileg kialakult hazai szabályokra tekintettel az Irányelv átültetése során azt a szabályozási megoldást választotta, hogy

meghagyta az Irányelvtől eltérő jogi struktúrát és fogalmakat, a kedvezőbb tagállami szabályozást és ezzel egy magasabb védelmi szintet hozott létre a munkavállalók számára.

[33] Az Irányelv implementációja során a magyar jogalkotó a magyar heti pihenőidőt az Mt. 106. §-ában az Irányelv 5. cikke szerinti teljes pihenőidő tartamát magában foglaló 35 órás pihenőidő figyelembevételével határozta meg. Az egységes pihenőidő magában foglalja az Irányelv 5. cikke szerinti teljes követelményrendszert, vagyis a 24 órás heti pihenőidőt és az ezen felül biztosítandó 11 órás napi pihenőidőt. A magyar szabályozás annyiban tér el, hogy a napi pihenőidőt a heti pihenőidőt megelőzően nem kell kiadni, azt csak akkor kell biztosítani, ha a napi munkavégzés befejezését követően a munkavállaló a következő munkanapra is munkavégzésre van beosztva akár rendes, akár rendkívüli munkavégzés céljából. A magyar jog biztosítja tehát, hogy a munkavállalót minden munkavégzést követően megfelelő időtartamú pihenőidő illesse meg, ezért a tartalmi értelmezéssel arra a megállapításra lehet jutni, hogy összességében biztosított az Irányelv célja, vagyis a munkavállalók egészséghez, pihenéshez való jogának védelme.

[34] Az alperes a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatra utalva kifejtette, az Alkotmánybíróság kizárólag azt állapította meg, hogy minden munkavállalónak joga van a napi és a heti pihenőidőhöz, melyek önálló jogcímen illetik meg, mivel azok rendeltetése eltérő. Ebből következően azok egy időben történő kiadása Alaptörvény-ellenes. A pihenőidő biztosításának feltételeire azonban az Alkotmánybírósági nem tett megállapítást, ugyanakkor ilyen előírások nem is következnek az Alaptörvényből, mert azt az adott tevékenységre vonatkozó jogszabályok rendezik. Az elsőfokú bíróság ezért téves következtetésekre jutott az alkotmánybírósági határozatra hivatkozva, mert abból nem következett, hogy a napi munkaidőt minden munkavégzést követően ki kell adni önállóan, a heti pihenőidőn felül. Az Alkotmánybíróság kizárólag a két pihenőidő rendeltetését vizsgálta, ezek az önálló jogcímek az Mt. szabályozásában is megvalósulnak. Ezért az Mt. 104. § (1) bekezdésével kapcsolatos alperesi értelmezés Alaptörvény-konform, az Alaptörvény 28. cikkének megfelelő értelmezésre azonban az elsőfokú ítélet és a kúriai határozatok nem tértek ki.

[35] Az elsőfokú ítéletből az következne, hogy a KSz rendelkezéseire is figyelemmel az általános munkarend fenntartása ellehetetlenülne az alperesnél. Az alperes nem tudna eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének, a munkaidőt egyenlőtlenül kellene beosztani. Mindez a magyar gazdaságot alapjaiban érintené, ami szintén azt igazolja, hogy az ítéleti értelmezés nincs összhangban az Alaptörvény 28. cikke követelményével. Egy betarthatatlan szabály megalkotása nem lehetett a jogalkotó célja.

[36] Az elsőfokú ítéletben rögzített jogértelmezés a korábbi évtizedek hazai jogalkalmazásában sem lelhető fel. Több kúriai döntés is azt az álláspontot tartalmazta, hogy a heti pihenőidő kezdetének és végének időpontja a munkanap kezdetének és végének időpontjához kapcsolódik. A heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. A Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett BH2020.8.246. számú határozattól csak külön indokolás alapján lehetett volna eltérni.

[37] A Kúria az Mfv.10.044/2024/6. számú – jelen ügyben hozott - határozatában maga is rögzítette, hogy egyértelmű követelmény a szabályozási célok feltárása. Ezért nem lehetett figyelmen kívül hagyni, hogy a magyar jogalkotó 2023. január 1-jétől módosította az Mt. 104. § (5) bekezdését. A törvény indokolása szerint a napi pihenőidő rendeltetése nyilvánvalóan az, hogy két egymást követő munkavégzés között megfelelő idő álljon rendelkezésre a regenerálódásra, a pihenésre. Ezzel a tételes norma szintjén is megerősítésre került az alperes perbeli álláspontja, illetve a több évtizedes hazai joggyakorlat helyessége. Nem volt jelentősége, hogy az Mt. előbbi módosítására az EUB ítéletét megelőzően került sor, mert a magyar jogalkotó utóbb sem módosított a jogszabályi rendelkezéseken.

[38] A felperes egyébként jelen perben a szabadságát közvetlenül megelőző munkavégzése esetén nem hivatkozott a pihenőidő hiányára, nem is érvényesített igényt. Az EUB sem rögzített értelmezést a szabadság kapcsán, ezért az ehhez kapcsolódó elsőfokú ítéleti megállapítások az EUB ítélet önkényes, kiterjesztő értelmezésén alapultak. Az elsőfokú bíróság megsértette az indokolási kötelezettségét is, mert nem vizsgálta, hogy miként állapítható meg a magyar szabályozás unió-konform jellege az általános munkarend esetében.

[39] Az EUB megállapításaitól eltérve az elsőfokú bíróság azt mondta ki, amennyiben a munkáltató heti pihenőidőt oszt be, akkor ezt közvetlenül megelőzően biztosítani kell a napi pihenőidőt is a munkavállaló részére. Ez az értelmezés azonban nincs tekintettel az EUB ítélet azon követelményére, mely szerint a munkavállalónak a munkavégzést, tehát a munkaidőt követően kell napi pihenőidőt biztosítani. A Kúria által előírt számítás kizárólag annak figyelembevételét írja elő, hogy az Mt. 106. §-a szerinti heti pihenőidőt közvetlenül megelőzően biztosításra került-e a 104. § szerinti napi pihenőidő. Arra vonatkozóan azonban nincs előírás, hogy a napi pihenőidő a munkavállalót közvetlenül a munkaidőt követően illeti meg.

[40] A Kúria végzése és az elsőfokú bíróság új eljárásban hozott ítélete csak olyan megállapításokat tartalmaz, amely az általuk irányadónak tekintett megállapításokat támasztja alá. Formális jogértelmezéssel az uniós jog egységes értelmezésére és a tagállam lojalitási kötelezettségét tévesen értelmezve, továbbá mellőzve a tagállami jog sajátosságait, a szabályozás célját és összefüggéseit, az egymással koherens rendszert alkotó szabályozási elemeket, fogalmakat, illetve az Alaptörvény szerinti értelmezési elveket, valójában téves értelmezést ad az Mt. szerinti napi és pihenőidő fogalmának. Az elsőfokú bíróság úgy hivatkozott az EUB ítéletre, hogy az Európai Unió Bírósága valójában a tagállami jog értelmezésére nem jogosult. A tagállami bíróságnak kellett volna vizsgálnia, van-e a hazai szabályozásnak olyan értelmezési tartománya, amely megfelel az irányelvek szerinti céloknak és emellett a hazai szabályok rendelkezéseivel és az Alaptörvény jogszabályértelmezési követelményével is összhangban van.

[41] A hazai szabályozás szerint az Mt. 104. § (1) bekezdésében rögzített napi pihenőidő a napi munkavégzési kötelezettség teljesítése esetén illeti meg a munkavállalót

abban az esetben, amennyiben a következő munkanapra munkavégzési kötelezettség terheli. Bármely feltétel hiánya esetében azonban nem illeti meg. A munkavállaló tehát minden munkavégzés után részesül olyan rendeltetésű és mértékű pihenőidőben, melyet az uniós jog ezen a jogcímen előír. A magyar jogban érvényesülő egységes és osztatlan heti pihenőidő fogalom arra is garancia, hogy az uniós napi pihenőidő minden esetben biztosítva legyen a munkavállaló számára. A tagállami heti pihenőidőben tehát az uniós jogban meghatározott heti pihenőidő és napi pihenőidő egybefüggően kerül kiadásra. A magyar jogszabályok összessége, ezért unió-konform és ez az értelmezés az Alaptörvény rendelkezéseinek is megfelel.

[42] A magyar szabályozás sajátosságainak helytálló értelmezésével fel sem merül, hogy a heti pihenőidő tartama tekintetében sérül a magyar munkavállalók joga, hiszen az Irányelvhez képest kedvezőbb, 24 óra helyett 48 órás pihenőidő állapítható meg. Amennyiben a tagállami bíróság arra a megállapításra jut, hogy az Irányelvben foglaltak és az EUB jogértelmezése szerint a magyar jogalkotó nem megfelelően ültette át az uniós jogot, abból sem következik, hogy a magyar napi és heti pihenőidő fogalom az attól nyilvánvalóan eltérő uniós napi és heti pihenőidő fogalmával helyettesíthető. A tagállami bíróság túllépne a jogértelmezés keretein, ha eltérő jogintézményeket hasonlítana össze, ezzel lényegében jogot alkotna, ami nem megengedett. A tagállami jog és az uniós jog ütközése esetén az Irányelv vertikális közvetlen hatálya miatt a magyar jogot félre kell tenni és az Irányelvet kell alkalmazni. Ebben az esetben azonban nincs jogalapja az alperes marasztalásának, hiszen az Irányelv 3. cikke alapján 11 órás napi pihenőidő, az 5. cikk alapján pedig 24 órás heti pihenőidő illeti meg a munkavállalót, az alperes azonban nem vitatottan ennél többet biztosított.

[43] Az alperes vitatta az elsőfokú bíróság döntését az alkalmazott jogkövetkezmény tekintetében a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatára hivatkozva. Előadta, hogy a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés rendkívüli munkaidőben történt munkavégzésként való elismerése nem értelmezhető, illetve nem vezethető le a jogszabályból. A Kúria is elismerte, hogy az alperes helyes érvelése szerint a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidőt kell elsődlegesnek tekinteni és azt az elrendelés oldaláról kell vizsgálni. A beosztás és a munkavégzés ténye együttesen határozzák meg, hogy egy adott munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkavégzésként minősül-e.

[44] Jelen jogvitában nem volt vitatott, hogy a heti pihenőidőt megelőző időtartamra az alperes rendkívüli munkavégzést osztott be. Az Mt. 107. §-a a rendes munkaidőhöz képest határozza meg a rendkívüli munkaidő fogalmát. A felperes azonban nem az Mt. 107. §-ában meghatározott esetek fennállása miatt kérte pótlék megállapítását, nem is állította, hogy a munkaidőkereten felül végzett munkát, nem állította a munkaidőbeosztás törvényi határidőn belüli módosítását sem. A kellő időben közölt munkaidőbeosztás szerint, munkaidőben történt munkavégzésre tekintettel tartott igényt pótléokra, a munkaidőbeosztás több évvel későbbi ártértelezésére hivatkozva. Ebben az esetben azonban nem állt fenn az a váratlan helyzet, amely a rendkívüli munkavégzéshez kapcsolódó pótléokra való jogosultságot megalapozhatja az Mt. 107. § a) pontja alapján. A Kúria is akként foglalt állást az Mfv.10.185/2014/6. számú határozatában, hogy a rendes munkaidőben kizárt rendkívüli munkavégzés teljesítése. A felperes tehát olyan időszakokra kérte rendkívüli munkavégzés ellenértékét, amikor a

beosztás szerint rendes munkaidőben végzett munkát. A heti pihenőidő előtt rendes munkaidőben történt munkavégzés azonban az Mt. 107. §-a alapján nem minősülhet rendkívüli munkavégzésnek, ezért pótlék sem illette meg a felperest. A felperest a kiadni elmulasztott napi pihenőidőkre sem illeti meg pótlék, mivel a munkavégzést közvetlenül követően nem végzett munkát, a heti pihenőidejét töltötte. A kifejtettekre tekintettel az elsőfokú bíróság ebben a kérdésben a KSz 10. melléklet 11. §-a, továbbá az Mt. 107. § és 143. §-a megsértésével, helytelen jogi következtetések alapján hozott döntést.

[45] Az elsőfokú ítéletben meghatározott összecszerűség megváltoztatását az alperes kizárólag azzal kapcsolatban kérte, hogy az ún. megváltott heti pihenőidőket megelőzően nem történt a napi pihenőidő kiadásával kapcsolatos mulasztás. Amikor rendkívüli munkavégzést rendelt el a heti pihenőidőben, ezzel módosította a korábbi beosztást. A munkaidőbeosztás szabályszerűsége viszont csak a ténylegesen megvalósult beosztás alapján értékelhető. Az alperes mindenben a jogszabályi előírások szerint járt el, mert a heti pihenőidőben végzett munka ellenértékét pótlékkal kiegészítve megfizette, a heti pihenőidő alatt elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén biztosította a lakóhelyi napi pihenőidőt. Az eredeti beosztás, amennyiben szabálytalan is lenne, már nem vizsgálható, mivel az a rendkívüli munkavégzés elrendelésével jogszerűen módosítva lett. Ezért kérdéses, hogy további pihenőidő biztosítása, milyen következménnyel járna, figyelemmel a józan ész követelményére. Ezekben az esetekben a heti pihenőidőt megváltotta, tehát a felperesnek további marasztalási igénye nem lehet. Erre tekintettel 54.082 forinttal kell mérsékelni az elsőfokú ítéletben meghatározott marasztalási összeget.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[46] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást teljes mértékben helytállóan tárta fel, a bizonyítási eljárást a felek indítványaihoz igazodóan folytatta le, a tényállást kellő részletességgel állapította meg, a jogszabályokat helyesen alkalmazta. Mindezek alapján érdemben is helyes döntést hozott. A felperes fenntartotta az elsőfokú eljárás során kifejtett érvelését és az alapján is alperesi fellebbezés alaptalanságát állította.

[47] Az elsőfokú bíróság helyesen tekintette irányadónak a Kúria hasonló tárgyú ügyekben hozott határozatait (Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6.), mert azok az elsőfokon eljáró bíróság számára kötelező előírásokat tartalmaztak. Az alperes az anyagi pervezetés mellett azt sem vitatta, hogy a munkaidőbeosztások vagyis a tényvezénylések szerinti heti pihenőidőket megelőzően, a napi pihenőidőt és a Kollektív Szerződés szerinti utazási normaidőt nem jelölte ki és nem osztotta be. Nem tette vitássá a fellebbezésében a felperesi számítási metodikát, az alkalmazandó pótlékok mértékét sem. Mindezek alapján a becsatolt okiratok, továbbá a felek egyező nyilatkozata alapján megállapíthatóak voltak az ügy eldöntéséhez szükséges tények, körülmények.

[48] A fellebbezéssel ellentétben a Fővárosi Törvényszék figyelemmel volt az Alaptörvény rendelkezéseire, illetőleg az Alkotmánybíróság jelen ügyhöz kapcsolódó jogértelmezésére is. Az Alkotmánybíróság konkrétan megállapította egyebek mellett, hogy a két pihenőidő egyidőben történő kiadása Alaptörvény-ellenes. Jelen jogvitában azt kellett eldönteni, hogy az alperesi munkaidőbeosztás megfelelt-e az alkotmányos és az uniós előírásoknak. Ezért az elsőfokú bíróság szükségszerűen lépett tovább az alperes álláspontjára, ami kizárólag a két pihenőidő egyidőben történő kiadására vonatkozott. Az Alkotmánybíróság által is megerősített elvárásnak azonban a munkáltató csak abban az esetben tud megfelelni, ha a pihenőidők beazonosíthatók. Ez garanciális követelmény, mivel a pihenőidők jogcímhez kötöttek, azokat utóbb a munkáltató sem változtathatja meg, különben a munkaidőbeosztás jogellenesnek minősül. A Fővárosi Törvényszék e garanciális követelményre tekintettel különös gonddal vizsgálta az alperesi munkaidőbeosztást, a munkáltatói nyilvántartásokat és a felek perbeli nyilatkozatait. Mindebből kizárólag arra lehetett következtetni, hogy az alperesi munkaidőbeosztás a pihenőidők kiadásához kapcsolódó követelményeknek nem felelt meg.

[49] Az Európai Unióról szóló Szerződés 4. cikk (3) bekezdése alapján a tagállamoknak meg kell tenniük a megfelelő intézkedéseket a lojalitási kötelezettség teljesítése érdekében. Tartózkodniuk kell továbbá minden olyan intézkedéstől, amely veszélyezteti a célok elérését. A lojalitási kötelezettség egy értelmezési keretet ad az elsődleges és a másodlagos jognak való megfelelés érdekében. Az Irányelvnek való megfelelés követelményét egyébként az Mt. 299. § e) pontja is tartalmazza.

[50] Az Irányelv alapvetése a munkaviszonyhoz kapcsolódó pihenőidők kettős felosztása, amely szerint valamely időtartam vagy munkaidőnek minősül, ennek hiányában pedig pihenőidőnek. Az Irányelv 3. és 5. cikke tartalmazza a napi és heti pihenőidőre vonatkozó konkrét rendelkezéseket azzal, hogy a napi pihenőidő a heti pihenőidőn felül illeti meg a munkavállalókat. E két jogosultság között az Irányelv nem állít fel sorrendet, mint ahogy az Alapjogi Charta sem és mindkettőt alapjogként definiálja. E két alapvető szociális jog önállóan történő biztosítása, tehát nem választás vagy gazdasági érdekek függvénye, hanem abszolút munkáltatói kötelezettség és minimum követelményként érvényesítendő.

[51] Az Irányelv 3. és 5. cikkénél a magyar fordítás a „továbbá” kifejezést használja, ami szintén kizárja azt az értelmezést, hogy a két alapjog gyakorlása összemosható. Az Irányelv 17. cikke is irányadó, mely szerint a tagállami szabályok az irányelvi rendelkezésektől eltérhetnek, de ezek az eltérések nem eredményezhetik az irányelvi jogosultságok korlátozását. Jelen esetben, tehát a tagállami szabályozásnak és jogalkalmazásnak biztosítani kell a két alapjog önálló érvényesülését.

[52] Az EUB a jogcím szerint elkülönülő értelmezést fogadta el, ezért nem elegendő önmagában, hogy a munkavállaló ténylegesen igénybe tudja-e venni az Irányelv szerinti napi és heti pihenőidőt, mert lényeges a pihenés időtartamának a jogcíme, a kiadás módja is. Ezért elvárás a munkáltatóval szemben, hogy a munkaidőbeosztásban a pihenőidő kiadása során a 11, illetve 24 óra szerinti tagolás megjelenjen. Az EUB ítéletéből is az következett, hogy a pihenőidőket, illetőleg a minimumként meghatározott tartamokat számon kell kérni a

tagállamokon. Ezek mellett megjelent egy újabb követelmény a munkavállalók védelme érdekében, a pihenőidők önálló jogcímen történő biztosításának a követelménye. Mindezt alátámasztja a C-477/21. számú ítélet mellett az EUB következetes gyakorlata is, amely abba az irányba mutat, hogy a gazdasági érdekek mentén történő jogalkotás ellensúlyozása újabb jogi garanciákkal lehetséges. A munkaviszonyban ez különösen fontos, mivel a munkavállaló a gyengébb fél. A napi és heti pihenőidő Irányelv szerinti, minimális biztosítása tehát garanciális követelmény.

[53] Az alperes azon álláspontja, amely szerint a napi pihenőidő differenciálás nélkül feloldódik a tömbösített pihenőidőben, kizárja az átláthatóságot, emiatt sem elfogadható. Ilyen esetben nem mutatható ki és nem számolható el a napi és a heti pihenőidő, ami ellentétes az uniós irányelvi követelménnyel. Az alperes a fellebbezésében egy magasabb védelmi szintre hivatkozik, azonban az elvárt, valós garanciát jelentő védelmi szintnek a pihenés időtartama csak az egyik feltétele, a másik konjunktív feltétel a jogcím biztosítása, ennek pedig az alperes nem tett eleget. Amennyiben a munkáltatót nem kötnék a jogcímek, valójában fel lenne mentve a tényleges védelmet, garanciát jelentő kötelezettségek alól. Mindez a tagállami lojalitási kötelezettség megsértését eredményezné.

[54] Az alperes a fellebbezésében és a perben a heti pihenőidő fogalmára hivatkozva állította, hogy nem adta ki a napi pihenőidőt, mert helyette egy hosszabb időtartamú heti pihenőidőt adott ki. A fellebbezésében viszont ettől eltérően már azzal érvelt, hogy azon heti pihenőidők, amely során rendkívüli munkavégzést rendelt el, valójában nem is pihenőidők, mivel a munkáltatói intézkedés felülírta a korábbi munkaidőbeosztást és ennek következtében az elrendelt rendkívüli szolgálat kezdetéig a napi pihenőidejét töltötte a munkavállaló. Ugyanazon időtartam azonban nem minősülhet eltérően, azt a munkáltató sem változtathatja meg egyoldalúan. Az alperesi érvelésből az következne, hogy a munkáltató a pihenőidőket saját érdekei mentén munkavállalói ráhatás hiányában módosíthatná, ezáltal csorbítaná a munkavállaló napi és heti pihenőidő feletti rendelkezési jogát.

[55] A Fővárosi Törvényszék a döntésével nem alkotott jogot, hanem a napi és heti pihenőidőre vonatkozó hazai és uniós minimumfeltételeket alkalmazta. A felperes a fellebbezési ellenkérelmében fenntartotta az Mt. 104. § (5) bekezdéséhez kapcsolódó érvelését, hangsúlyozva, hogy az alapvető jogok biztosa AJB1125/2023. számú jelentése szintén megállapította e jogszabályi rendelkezés Alaptörvény-ellenességét. Az a tény pedig, hogy a jogalkotó 2023. január 1-jétől ezt miként módosította, jelen jogvita szempontjából nem releváns.

[56] Az elsőfokú bíróság nem sértette a józan ész, az erkölcsös és gazdaságos célok mentén történő jogértelmezés követelményét sem. A munkavállaló elvitathatatlan joga, hogy ténylegesen rendelkezzen a pihenőidejével. Mindez összefügg az egészségét védő jogosultságokkal. Az EUB C-477/21. számú ítélete a munkavállalói érdekek védelmének egy magasabb szintjét képviseli, amely következtében a munkaidő beosztás nem rendelhető alá teljes egészében a gazdasági céloknak. A Fővárosi Törvényszék a kereseti kérelem keretei között bírálta el a jogvitát, ezért nem volt szükség az általános munkarendben

foglalkoztatottak körében megállapításokat tenni, de erre indítványa sem volt az alperesnek az elsőfokú eljárás során.

[57] A tényvezénylések, vagyis a munkaidőbeosztások szerinti kijelölt heti pihenőidők, pihenőnapok rögzültek, ezért tényként kellett kezelni, hogy az ezek alapján meghatározott időtartam heti pihenőidőnek minősült. Ezt utóbb az alperes nem változtathatta meg, erre nem volt jogszabályi felhatalmazása és maga sem jelölt meg ilyen jogszabályt. Ebben a körben is tett eltérő nyilatkozatokat a fellebbezésében az elsőfokú eljáráshoz képest.

[58] Az EUB C.477/21. számú ítéletének 45. pontja, továbbá az Irányelv 3. és 5. cikke és ezek alapján a tagállami bíróságok által követni rendelt értelmezés teljes mértékben ellentétes az alperes perbeli álláspontjával. A munkáltatónak ugyanis transzparenson biztosítania kell, hogy a munkavállaló pihenésének a jogcíme nyomon követhető, igazolható legyen. Ez a jogosultság sérül, amennyiben a munkaidőbeosztásban a munkáltató az előre kijelölt, kiadott és biztosított jogcímeket utóbb felülírhatja, megváltoztathatja. Az alperes a tényeken alapuló pihenés mentén kívánt elszámolni a felperessel annak ellenére, hogy ezt az elszámolást az EUB és az Alkotmánybíróság sem találta jogszerűnek, az a munkavállaló kiszolgáltatottságát is növeli. Az Mt. és a Vtv. sem ad felhatalmazást az előre kijelölt pihenőidő jogcímének az egyoldalú megváltoztatására. Az alperes lényegében a saját mulasztására alapítva kíván előnyöket szerezni, ami az Mt. 6. § (1) bekezdésével ellentétes.

[59] Nem vezethető le jogszabályból, hogy a beosztott heti pihenőidő alatt elrendelt rendkívüli munkavégzés a heti pihenőidőt átalakítja. Az elrendeléskor az adott időszakot az alperes heti pihenőidőként osztotta be, az arra az időtartamra elrendelt munkavégzést ezért rendes munkavégzésként kellett volna nyilvántartani. A heti pihenőidő nem alakulhat át, az annak időtartama alatt elrendelt rendkívüli munkavégzés a jelen perben irreleváns. A rendkívüli munkavégzés ellentételezésével a heti pihenőidő továbbra sem tűnik el, illetve nem minősülhet napi pihenőidővé. A nemzetgazdaság ellehetetlenülésével kapcsolatos alperesi érvelés is téves és megalapozatlan, mert kizárólag a munkáltatói szempontokat értékeli és abból von le következtetéseket. Figyelmen kívül hagyja a munkavállalók kiszolgáltatottságát. Az irányadó kúriai álláspont szerint a jogellenes munkaidőbeosztás szerinti munkavégzés, a jogellenes beosztás elfogadása nem teszi a munkáltató eljárását jogszerűvé. A marasztalás is megalapozott volt, mert végképp kiszolgáltatott helyzetbe kerülne a munkavállaló, amennyiben a munkáltatónak kizárólag munkaügyi bírsággal kellene számolni. Ez bizonyosan nem lehetett a jogalkotó célja.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[60] Az alperes fellebbezése alaptalan.

[61] Az elsőfokú bíróság az új eljárás során a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást helyesen állapította meg, a megfelelő jogszabályok helyes értelmezésével érdemben is jogszerű döntést hozott, melyet a Pp. 346. § (5) bekezdése megsértése nélkül indokolt.

[62] Az új eljárásban hozott elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében az alperes továbbra is vitatta a kereset jogalapját arra hivatkozva, hogy a jelen perben eljáró bíróságok a tagállami lojalitás és az alkalmazandó jog (Mt. 104. §, 106. §) egyoldalú és téves értelmezése alapján voltak le megalapozatlan következtetéseket, az Alaptörvény 28. cikkében foglaltak mellőzésével.

[63] A fellebbezés a jogalap körében alaptalan volt, az ítéltábla maradéktalanul egyetértett az elsőfokú bíróság által kifejtettekkel, figyelemmel a Kúria perbeli jogvitában hozott Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzésben foglaltakra is.

[64] A Pp. 424. § (4) bekezdése értelmében az előbbi határozatban foglaltak az új eljárás lefolytatása során az alsóbb szintű bíróságok számára kötelező utasításnak minősültek. Határozatában a Kúria valamennyi releváns szempontot, érvelést figyelembe véve tett megállapításokat a keresettel érintett jogalapot illetően. Az elsőfokú bíróság a jelen fellebbezéssel támadott ítéletében külön, részletesen is kitért a jogalapot érintő kérdésekre, mely során a jogszabályok értelmezésével kapcsolatos kötelezettségének kimerítően eleget tett, az általa kifejtettek nem álltak ellentétben a jogértelmezés alaptörvényi követelményeivel sem.

[65] Jelen jogvitában nem lehetett mellőzni, figyelmen kívül hagyni a napi pihenőidő kiadásának vizsgálata során a perrel érintett tagállami szabályozáshoz kapcsolódó uniós irányelvet. Az EUSZ 4. cikke (3) bekezdése egyértelmű kereteket adott a tagállami bírósági eljárásnak, mert a lojalitási kötelezettség részeként a nemzeti jogszabályt az Irányelv rendelkezéseivel összhangban kellett értelmezni. Az Irányelv értelmezésének szükségessége az Mt. 299. § 1) pontjából is következett. Ezért helyesen járt el az elsőfokú bíróság, amikor a perrel érintett nemzeti jogszabályokat az Irányelv 3. és 5.cikkére figyelemmel értelmezte.

[66] Az uniós jogban szabályozott pihenőidők tartalma és kiadása irányelvi értelmezését illetően előzetes döntéshozatali eljárás indult, amely alapján az Európai Unió Bírósága C-477/21. számú ítéletében érdemben is állást foglalt, jelen ügyben ezeket a megállapításokat sem lehetett mellőzni. Az EUB kifejezetten a magyar jogi szabályozás és az alperesi Kollektív Szerződés alapján, azokat elemezve foglalt állást az uniós jog tartalmát és abból eredően a magyar munkáltatói kötelezettségeket illetően, ezért az elsőfokú bíróság helytállóan tekintette relevánsnak a határozatban foglaltakat. Helyesen rögzítette azt is, hogy az irányelvek rendelkezéseit autonóm módon, a tagállami minősítéstől függetlenül kell értelmezni.

[67] Az elsőfokú bíróság – előbbiekből következő - helyes következtetése szerint a napi és a heti pihenőidő két egymástól eltérő, önálló jog, ezért azok tényleges gyakorlását is ekként kell biztosítani a munkavállaló számára. Erre tekintettel a munkáltatónak a heti pihenőidőhöz való jogon felül, azon túlmenően kell biztosítani a napi pihenőidőt, vagyis a napi pihenőidő nem képezheti a heti pihenőidő részét. Az is lényeges megállapítás, hogy a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően ki kell adni a napi pihenőidőt, függetlenül attól, hogy ezt munkaidő, vagy pihenőidő követi.

[68] 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 jogaitól, jelen esetben a napi pihenőidőhöz való jogtól. Ezt az értelmezést támasztotta alá az 12/2020. (VI. 20.) AB határozat is, amely megállapításainak, következtetéseinek is helyes jelentőséget tulajdonított 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. Az Alkotmánybíróság döntése szerint a napi pihenőidő célja a két munkavégzés közötti regenerálódás, a heti pihenőidő célja pedig az egymást követő munkanapok okozta testi és lelki megterhelés ellensúlyozása. Ezek a megállapítások jelen perbeli jogviszonyt illetően, vagyis a pihenőidők kiadása tekintetében is jelentőséggel bírtak, függetlenül attól, hogy az Mt. és a Vtv. a pihenőidők kiadására vonatkozó szabályait az Alkotmánybíróság által vizsgált per nem érintette. A kifejtettekből ugyanis az is következett, hogy az alperes „tartam szerinti” érvelése nem lehetett alapja a jelen perbeli jogvita elbírálásának, mert ellentétben állt az EUB ítéletében és az Alkotmánybíróság határozatában kifejtettekkel. Az EUB ítéletéből az is következett, hogy a napi pihenőidő nem a következő munkavégzéshez, hanem a már ledolgozott munkanaphoz kapcsolódik, tekintet nélkül arra, hogy ezt újabb munkavégzés vagy (heti) pihenőidő követi.

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

[70] Téves volt az alperes álláspontja azzal kapcsolatban, hogy az egymástól céljaikban, struktúrájukban eltérő hazai és uniós szabályozás összehasonlítása nem lehetséges, ezért ezen érvek mentén az alperesi jogsértésre sem lehet következtetni. Az Mt. 299.§ 1) pontjából következően a munkáltatót a magyar jog alapján terhelő kötelezettségek beazonosítása során az uniós jog céljai és rendelkezései, azoknak az EUB által megadott értelmezési szempontjai meghatározóak voltak. Amint azt a Kúria is kifejtette jelen perben, a napi és a heti pihenőidő autonóm uniós jogi fogalmak, amelyek értelmezése tekintetében az EUB döntése irányadó volt. Ezért az Alaptörvény 28. cikke, továbbá az alperes által hivatkozott cél (két munkavégzés közötti regenerálódás) alapján sem lehetett eltérő következtetésre jutni.

[71] Az alperes nem biztosította a napi pihenőidőt a heti pihenőidőt megelőzően, ezért az eljárása ellentétes volt az EUB ítéletével, az Irányelv 3. és 5. cikkével, az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában rögzített jogértelmezéssel és az Mt. 104. § (1) bekezdésével is.

[72] Az ítéltábla az összecszerűség kérdésében is alaptalannak találta az alperesi fellebbezést és az alapján nem látott lehetőséget az elsőfokú ítélet megváltoztatására.

[73] Az elsőfokú bíróság ebben a kérdésben is kimerítően, alaposan és a Kúria számításokra vonatkozó előírásának megfelelően fejtette ki a jogi álláspontját, amellyel a másodfokú bíróság egyetértett. Az alperes a beosztott heti pihenőidőben rendkívüli munkavégzést rendelt el, ez azonban nem jelentette azt, hogy az adott pihenőidőt teljes tartamában megváltotta.

[74] Az alperes téves jelentőséget tulajdonított annak a megállapításnak, hogy a beosztás és a tények együtt határozzák meg, egy adott tényleges munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben történt munkavégzésnek minősül-e, továbbá azt is, a munkavégzés heti pihenőidőben rendkívüli munkavégzésnek minősül-e (Kúria, Mfv.10.044/2024/6.). Az alperes ugyanis az általa megváltottnak tekintett pihenőidőket nem munkaidőként, hanem heti pihenőidőként tartotta nyilván, tehát valójában az eredeti beosztás szerint rögzült a pihenőidő. Arra pedig nem volt lehetőség, hogy tényadatokra hivatkozva ezeket az időtartamokat utóbb lakóhelyi napi pihenőidőnek minősítse. Ez lényegében azt eredményezné, hogy ugyanazt az időtartamot egyszerre vehetné figyelembe heti és napi pihenőidőként.

[75] A heti pihenőidőben elrendelt és elvégzett rendkívüli munka nem jelenti, hogy a munkáltató ezzel az eredetileg beosztott teljes heti pihenőidőt megváltotta. Az alperes a heti pihenőidőben elrendelt munkavégzést nem vitatottan kompenzálta, vagyis díjazta, de kizárólag a munkavégzés időtartamához igazodva. Ebből következően a heti pihenőidőnek abban a részében, amelyben nem történt munkavégzés, ellentételezés sem történt. Az alperes pihenőidő megváltással kapcsolatos érvelését jogszabállyal nem támasztotta alá és az ellenétben állt a beosztás szerinti pihenő és munkaidő rögzülésével kapcsolatos jelen perben is irányadó megállapításokkal is (Kúria, Mfv.10.044/2024/6.).

[76] Az elsőfokú bíróság helyesen fejtette ki, a Kúria nem azt állapította meg, hogy a napi pihenőidő előfeltétele a heti pihenőidő kiadása, hanem azt, hogy a munkavégzést követően ki kell adni a napi pihenőidőt, függetlenül attól, hogy a munkavégzést 24 órán belül követi-e újabb munkavégzés. Emiatt a heti pihenőidőt megelőző kiadás is kötelező. Amennyiben a heti pihenőidő teljes tartama megváltható lenne, az akkor sem hatna ki a napi pihenőidőre, mivel az a megelőző munkavégzéshez és nem a heti pihenőidőhöz kapcsolódik.

[77] A kifejtettek alapján rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén is ki kell adni a lakóhelyi napi pihenőidőt, mert azt az eredeti munkaidőbeosztásban az alperes nem biztosította. Az igényelt bérpótlék iránti igényt nem befolyásolta a heti pihenőidőben elrendelt munkavégzés és annak ellentételezése, ezért az elsőfokú ítéletben meghatározottösszegszerűség megváltoztatására nem volt lehetőség.

[78] Az ítéltábla a fentiek alapján az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helyes indokaira tekintettel helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[79] Az alperes a fellebbezési eljárásban pervesztes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes perköltségét megtéríteni. A felperes a bíróság mérlegelése alapján számította fel a perköltségét, a fellebbezett pertárgyérték megegyezett a marasztalási összeggel, azaz 435.350 volt. A másodfokú bíróság a fellebbezés előterjesztésének időpontjára figyelemmel a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségekről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja, (2) bekezdése és (4) bekezdése alapján határozta meg a felperes másodfokú perköltségét.

[80] Az alperest terhelő fellebbezési illetékre vonatkozó rendelkezés az Itv. 46. § (1) bekezdésén alapult. Az illeték megfizetéséről az Itv. 78. § (4) bekezdése tartalmaz rendelkezéseket, figyelemmel a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. § (2a) bekezdésére.

[81] A másodfokú bíróság tájékoztatja az alperest, hogy az illetéket a NAV 10032000-01070044-09060018 illetékbevételei számlájára kell befizetni, a közleményben fel kell tüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

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

Budapest, 2025. szeptember 16.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró