



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.186/2023/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Sallai Károly egyéni ügyvéd (felperesi jogi képviselő címe) által képviselt **felperes** (felperes címe) felperesnek – a Szabó & Szomor Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Sz. Szabó Sándor ügyvéd) által képviselt **alperes** (alperes címe) alperes ellen rendkívüli munkavégzés ellenértéke tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 11.M.70.245/2023/25. sorszámú ítélete ellen az alperes által 26. sorszámon, a felperes által 28. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A felek maguk viselik a másodfokú perköltségüket.

Kötelezi a felperest és az alperest, hogy fizessenek meg személyenként 15.000 (tizenötezer) forint fellebbezési illetéket az esedékesség napjáig az államnak a Nemzeti-Adó és Vámhivatal illetékbevételei számlájára. 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 11.M.70.245/2023/25. sorszámú, 2023. október 13-án meghozott ítéletével rendkívüli munkavégzés díjazása címén 76.920 forint és a késedelmi kamat megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. A

felperest kötelezte 45.132 forint alperesi perköltség megfizetésére, rendelkezett továbbá a pernyertesség-pervesztesség arányában az elsőfokú eljárási illeték megfizetéséről.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes a perbeli időszakban, azaz 2018. január 1-je és 2018. november 30. napja között munkaviszonyban állt az alperessel mozdonyvezető munkakörben, továbbá a Szakszervezet elnöke volt. A Kollektív Szerződés 46. § j) pontja alapján vezényelt vontatási, utazói munkarendben, havi munkaidőkeretben volt foglalkoztatva, határon átnyúló szolgálatot nem látott el.

[3] Az alperes a munkaidőbeosztást, azaz tervvezénylést minden hónapra előre, a tárgyhónapot megelőző hónap 23. napjáig közölte a felperessel. Ebben egyebek mellett feltüntette, hogy a felperes mely napokon lett munkavégzésre beosztva és mi a munkavégzés kezdő-, és befejező időpontja. Rögzítette a szabadsággal, továbbá a munkaidő-kedvezményrel érintett napokat és a Kollektív Szerződés 47. § 2. pontja alapján a heti pihenőidő kezdetét és végét. A végleges munkaidőbeosztást a tényvezénylés tartalmazta, de ettől is lehetett eltérés és amennyiben munkavégzés történt, az alperes rendkívüli munkavégzést tüntetett fel és ekként fizette meg az erre az időre járó munkabért.

[4] Az alperesnél a munkaidő-kedvezmények igénybevételének rendjét az 53/2014. (V. 22. alperes Ért. 28) vezérigazgatói utasítás tartalmazta. Az alperes azonban a tényvezénylésekben mindig 24 órával vette figyelembe a felperest megillető szakszervezeti és üzemi tanácsi munkaidő-kedvezményt. A vezénylésekben szerepeltek ún. fordaszünnapok, amelyekre az alperes nem osztott be munkaidőt, mert az adott munkaidőkeretben a felperes kimerítette a rendes munkaórák számát. Az alperes ezeket a napokat olyan munkanapnak tekintette, amelyre nem osztott be munkaidőt.

[5] Az alperes minden naptári héten biztosította a felperes számára a minimális 42 óra heti pihenőidőt, ezen kívül havonta egy alkalommal szombat 0.00 órától hétfő reggel 6.00 óráig a hétvégi heti pihenőidőt. A heti pihenőidő a munkaidőkeret átlagában elérte a heti 48 órát, de előfordult, hogy ezt meghaladó mértékű heti pihenőidő is.

[6] Az alperes a Kollektív Szerződés rendelkezéseinek megfelelően 12 óra napi pihenőidőt biztosított a felperesnek, amely során a napi pihenőidő lakóhelyen történő eltöltése érdekében a munkába járással kapcsolatban 1,5 óra utazási normaidőt is figyelembe vett. Amikor a munkavégzést heti pihenőidő és nem újabb munkavégzés követte, az alperes a napi pihenőidőt és az ahhoz kapcsolt utazási normaidőt nem biztosította a felperesnek.

[7] Az elsőfokú bíróság az előbbi tényállás alapján részben találta alaposnak a felperes többször változtatott keresetét, ami rendkívüli munkavégzés díjazása címén 92.184 forint és a késedelmi kamat megfizetésére irányult. A jogvita lényegét akként határozta meg,

hogy a napi, ezen belül a lakóhelyi pihenőidő biztosítása abban az esetben is terhelte-e az alperest, amennyiben a munkavégzést követően heti pihenőidőt osztott be.

[8] A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 104. § (1) bekezdése, 106. § (1), (3) bekezdése, a Vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 68/A. § (1) és (4) bekezdése, az alperesi Kollektív Szerződés 46. § 1. pontja és 47. § 2. és 4. pontja alapján kifejtette, hogy a vasúti közlekedésben foglalkoztatottak munkaidejének számítására, a napi pihenőidőre az Mt. 104. §-ában meghatározott rendelkezéseket is alkalmazni kellett. A Vtv. kifejezetten a napi pihenőidő minimális mértéke, továbbá annak lakóhelyi eltöltése vonatkozásában tartalmaz speciális szabályozást, ezért egyebekben az Mt. volt irányadó.

[9] Az elsőfokú bíróság a felek által egyezően előadott és okirattal igazolt munkaidőbeosztásból indult ki, utalva a terv- és tényvezénylések, a bérjegyzékek, a Kollektív Szerződés és a releváns vezérigazgatói utasítás tartalmára. Nem vitatott tényként vette figyelembe, hogy a felperest szakszervezeti elnökként megillette az ehhez kapcsolódó munkaidő-kedvezmény. Az ezzel összefüggő kikérők napi 8 órás munkaidőre vonatkoztak. A vezénylésekben rögzített 24 órás időtartamokkal szemben, az elsőfokú bíróság a felperes perbeli nyilatkozatai alapján, a kikérőben rögzített napi 8 óra munkavégzéshez igazodó munkaidő-kedvezményt tekintette elszámolhatónak.

[10] A releváns jogszabályok tartalmát illetően megállapította, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdése és 106. § (1) bekezdése nem ad egzakt iránymutatást a napi és a heti pihenőidő egymáshoz való viszonya tekintetében. Ezzel kapcsolatban mindkét fél perbeli nyelvtani értelmezése legitimnek minősült, ezért szükséges volt egyéb értelmezési módszer alkalmazása is.

[11] Az Alaptörvény 28. cikkéből, továbbá az Mt. 5. § (1) bekezdésében rögzített rendelkezésekből az következett, hogy a bíróságnak azt az értelmezést kellett kiválasztani, amely megfelel az uniós jogi és az alaptörvényi követelményeknek is.

[12] Elsődlegesnek minősült az Alaptörvénnyel fennálló összhang, ezért az alkalmazandó jogszabály alkotmányos, alapjogi vonatkozásait kellett vizsgálni. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése értelmezését illetően - miszerint minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz -, utalt az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában kifejtettkre. E határozatában az Alkotmánybíróság nem egy ágazati törvény speciális rendelkezését, hanem az Alaptörvény előbbi rendelkezését értelmezte és ez alapján fogalmazta meg a munkavállalók pihenéshez való jogával összefüggő alkotmányos követelményeket. Eszerint a napi és a heti pihenőidőhöz való jog alapvető jogosultság. Ennek feltételeit és mértékét azonban nem az Alaptörvény szabályozza, hanem az ágazati törvények. A napi és a heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel a rendeltetésük is eltérő. Ez a két jogosultság nem tekinthető

korlátozhatatlan alapjognak, de az az értelmezés, hogy a napi és a heti pihenőidő egyszerre, egyidőben kiadható, nem egyeztethető össze az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésével.

[13] Az elsőfokú bíróság azt is megállapította, hogy az Alkotmánybíróság előbbi határozata a pihenőidő biztosításának feltételeire, ezek egymáshoz való viszonyára egyebekben nem tartalmaz megállapításokat, a részletek kidolgozása a jogalkotó feladata. Ezért önmagában a határozatból nem következett, hogy akkor is jár-e a napi pihenőidő a munkavállalónak, amennyiben azt nem munkavégzés követi.

[14] Erre tekintettel egyéb értelmezési elveket is alkalmazni kellett, vizsgálva a jogalkotó célját, szándékát, továbbá a jogszabály rendeltetését. A jogalkotói céljára vonatkozóan – törvényi javaslat vagy a preambulum erre vonatkozó megállapítása hiányában - nem lehetett következtetéseket levonni, továbbá az alkalmazandó jogszabály sem tartalmaz konkrét iránymutatást a napi és a heti pihenőidő egymáshoz való viszonya tekintetében. Ezért az elsőfokú bíróság értékelése körébe vonta a történeti előzményeket is. Megállapította, hogy az 1992. évi XXII. törvény (rMt.) 2001. évi módosítása során elhangzottak érvek a 35 órás minimumszabályra, de a jogszabályalkotással összefüggő diskurzus nem alkalmas annak az alperesi érvelésnek az igazolására, hogy a jogalkotó az uniós napi pihenőidőt, mint önálló jogintézményt biztosítani kívánta a 35 órás minimumszabállyal. A magyar munkajogi gyakorlat is ellentétes ezzel, mert jellemzően a napi pihenőidő célját abban látta, hogy a munkavállaló kipihenten kezdje meg a munkát és nem abban, hogy kipihenje az adott napi munkavégzés fáradalmait. A napi pihenőidő tehát a következő napi munkavégzéshez kapcsolódott és ebbe illeszkedett az Mt. 104. § (5) bekezdésének a 2023. január 1-jével történt módosítása is.

[15] Az elsőfokú bíróság az Alaptörvény 28. cikkére utalva, a józan ész értelmezési követelményét is figyelembe véve, elfogadhatónak találta, hogy az „59 órás hétvége” és az ebből eredő foglalkoztatási nehézségek az általános munkarend fenntartásának ellehetetlenüléséhez vezethetnek. Az alperes gazdaságossági szempontú aggályait is osztotta, utalva az Irányelv preambuluma (4) bekezdésére, ami szintén mértéktartásra int az értelmezés során, ami azonban nem rendelhető alá kizárólagosan a gazdasági megfontolásoknak. Azt sem hagyta figyelmen kívül, hogy az alperes munkaidőbeosztási gyakorlata mellett a felperes ténylegesen hozzájutott az Irányelv által megkívánt időtartamban a minimális pihenőidőhöz, erre tekintettel az egészsége és a biztonsága ténylegesen nem volt veszélyeztetve.

[16] A hazai törvényi szabályozás, mint tagállami jog értelmezése körében az Európai Unió munkaidő szervezésével kapcsolatos jogharmonizációs rendelkezéseit sem lehetett mellőzni, az Európai Unióról szóló Szerződés (a továbbiakban: EUSZ) 4. cikk (3) bekezdése alapján. Ennek értelmében a tagállamok a lojalitási kötelezettségük keretében kötelesek törekedni az uniós jog hatékony érvényesítésére és a nemzeti jogszabályokat, az irányadó irányelv rendelkezéseivel összhangban kell értelmezniük. Ezt a követelményt tartalmazza az Mt. 5. § (1) bekezdése is.

[17] Az előbbiek alapján jelen jogvitában a nemzeti jogszabályok és az Európai Parlament és Tanács 2003. november 4-i, 2003/88/EK Irányelve a munkaidőszervezés egyes szempontjairól (a továbbiakban: Irányelv) munkaidőre vonatkozó 3. és 5. cikkének egymáshoz való viszonyát is vizsgálni kellett. Ebben a kérdésben az Európai Unió Bírósága előzetes döntéshozatali eljárás keretében hozott C-477/21. számú ítélete irányadó volt jelen ügyben is.

[18] Az Európai Unió Bírósága ítélet megállapításait a következőképpen foglalta össze az elsőfokú bíróság:

[19] Az Irányelv 5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az Irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi az 5. cikkben említett heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.

[20] Az Irányelv 3. és 5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy amennyiben valamely nemzeti szabályozás harmincöt óra egybefüggő időtartamot meghaladó heti pihenőidőt ír elő, a munkavállaló számára ezen időtartamon felül az ezen Irányelv 3. cikkében biztosított napi pihenőidőt is ki kell adni.

[21] Az Irányelv 3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy amikor a munkavállaló számára heti pihenőidőt adnak ki, e munkavállaló jogosult arra is, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőben részesüljön.

[22] Tekintettel arra, hogy az Európai Unió Bírósága kizárólag az uniós jogszabály értelmezésére és érvényességére vonatkozóan határoz, ezért a nemzeti jogszabály értelmezése jelen tagállami bíróság feladata volt. Ennek során azonban biztosítani kellett az uniós jog céljával egyező jogalkalmazást oly módon, hogy az uniós jog értelmezése nem vezethet a nemzeti jog contra legem értelmezésére, vagyis nem lehet a jogszabályszöveggel, annak nyelvtani értelmezésével ellentétes megállapításokra jutni. Jelen perben egyébként egyik fél álláspontja sem minősült a jogszabály szövegével ellentétesnek, az alkalmazandó tagállami jogszabály szövege ugyanis többértelmű.

[23] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az Európai Unió Bírósága egyértelműen megerősítette, hogy a napi és a heti pihenőidő olyan fogalmak, amelyek önálló uniós jogi jelentéstartalommal bírnak. Ettől eltérő értelmezés ezért a nemzeti szabályokból sem következhet, vagyis a tagállami jogalkotás és jogértelmezés behatárolt.

[24] Az alperesi értelmezés a heti-, és a napi pihenőidő közötti formális különbségtétel mellőzésével arra helyezi a hangsúlyt, hogy a munkavállaló számára biztosítva

legyen különbségtétel nélkül a legalább 35 órás pihenőidő. A jogcím szerint elkülönülő felperesi értelmezés szerint pedig a munkavállalót olyan minimális pihenőidő illeti meg, amely két különféle időszakból, különféle jogcímen illeti meg és ezek egymástól független jogosultságok. Annak vizsgálata során, hogy a két értelmezés közül melyik helyes, azt kellett megállapítani, hogy a magyar fogalomrendszer mennyiben áll összhangban az uniós szabályozással, ezen belül az uniós szabályozásnak mik a fogalmi alkotóelemei, a napi-, és heti pihenőidő funkciója, minimális mértéke, rendeltetése.

[25] Az Európai Unió Bírósága az ítéletében a felperesi értelmezésnek megfelelően foglalt állást és követelményként fogalmazta meg, hogy az uniós szabályozás szerinti 11+24 óra napi-, illetve heti pihenőidő tagoltság, valamilyen módon megjelenjen a nemzeti szabályozásban. A minimum időtartam mellé az Európai Unió Bírósága döntése értelmében egy új elemként az önálló jogcímen való biztosítás követelménye is bekerült, garanciális jelentőséggel. Ebből következően, az olyan szabályozás, amelyben a napi pihenőidő bármilyen megkülönböztetés nélkül feloldódik az egységes pihenőidőben, nem átlátható és nem egyeztethető össze az uniós szabályozással.

[26] Erre tekintettel az alperesi értelmezés nem volt elfogadható, mert az alapján a heti pihenőidőben elmosódnak a napi pihenőidő minimális határvonalai, ezáltal a munkavállalókat megillető abszolút védelem gyengül. A felperes esetében nem pusztán napi pihenőidőről, hanem a Vtv. 68/B. § (1) bekezdése értelmében a lakóhelyi napi pihenőidő biztosításáról is szó van, vagyis az alperesnek a heti pihenőidőn belül azt is garantálnia kellett volna, hogy a felperes a napi pihenőidőt otthon töltse.

[27] Az Európai Unió Bírósága ítéletből következően lényeges következtetés továbbá, hogy a napi pihenőidő nem a következő napi következő munkavégzéshez, hanem a már ledolgozott munkanaphoz kapcsolódik. Az Irányelv 3. cikke nem következő munkanapról, hanem egy 24 órás időszakról rendelkezik. A munkaidőbeosztás pedig lényegében a munkaidő és a pihenőidő váltakozása. Az uniós bírósági gyakorlat is azt támasztja alá, hogy a napi pihenőidő a munkával töltött időt közvetlenül követő időszak, amely célja, hogy a munkavállaló kikapcsolódjon és a munkavégzésével járó fáradalmakat kipihenje (C-151/02). Ebből következően a napi pihenőidő az elvégzett munkához kapcsolódik, tehát független attól, hogy azt újabb munkavégzés vagy pihenőidő követi.

[28] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az alperesi jogszabály értelmezés több okból sem egyeztethető össze az uniós joggal. Nem uniós konform a szabályozás, amennyiben az Mt. 106. §-a alapján a napi pihenőidő a heti pihenőidőn belül elveszíti az önálló jellegét. Az Mt. 104. § és 106. § együttes értelmezése, csak akkor felel meg az uniós jogi követelménynek, ha a napi pihenőidő attól függetlenül megilleti a munkavállalót, hogy ezt munkavégzés követi vagy sem. Kizárólag az az értelmezés marad az Európai Unió Bírósága határozatában megszabott értelmezési tartományon belül, amiből következően a munkáltatónak a heti pihenőidőn felül biztosítani kell a napi pihenőidőt, a felperes esetében a lakóhelyi napi pihenőidőt. Az alperes pedig ezzel ellentétes, tehát helytelen munkaidőbeosztási gyakorlatot folytatott.

[29] Vizsgálni kellett, hogy a felperes ennek jogkövetkezményeként megalapozottan igényelte-e rendkívüli munkavégzés ellenértékének a megfizetését, figyelemmel az Mt. 143. § (4) bekezdésére, továbbá a KSz 41. § 8. pontjára, annak 10. mellékletére, 10. és 11. §-ára és a 40. § 1. pont c) és d) alpontjaira.

[30] Az elsőfokú bíróság joghézagnak tekintette, hogy nincs kifejezetten jogszabályi rendelkezés arra az esetre, amennyiben szabálytalanul kerül sor a munkaidő beosztására. Kifejtette azonban, hogy a jogalkalmazás során felmerülő nehézségek feloldása, az egységes jogalkalmazói gyakorlat kialakítása a rendes bíróságok hatáskörébe tartozik. Ennek során a hatályos jogszabályok és az uniós rendelkezések alkalmazásával és értelmezésével kell elbírálni a folyamatban lévő jogvitát. Ezért a kereset nem utasítható el azon az alapon, hogy az adott jogsérelem orvoslására nincs kifejezett jogszabályi rendelkezés.

[31] Ezzel összhangban a magyar munkajogi gyakorlat konkrét jogkövetkezményeket alkalmaz, amennyiben a munkaidőkeret vagy a munkaidőbeosztás szabályait a munkáltató megsérti. A Kúria az Mfv.II.10.268/2016/4. számú ítéletében kimondta, amennyiben a munkáltató megsértette az egyenlőtlen munkaidőbeosztásra és a munkaidőkeretre vonatkozó szabályokat, úgy az általános munkarend szabályaiból kellett kiindulni és a munkavállaló jogosult a rendkívüli munkavégzés ellenértékére. A Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatából pedig az következett (BH2020.246.), hogy amennyiben a munkáltató a Kollektív Szerződésben rögzített heti 42 óra pihenőidőt nem osztotta be a munkavállalók számára, a különbözetként jelentkező időtartamot úgy kell tekinteni, hogy a munkavállaló a heti pihenőnapján rendkívüli munkaidőben munkát végzett és az ennek megfelelő díjazásra jogosult.

[32] Az elsőfokú bíróság az összszerszerűség vizsgálata körében részletesen kitért a felek által, az elsőfokú eljárás során benyújtott számításokra és az ezeket alátámasztó érvelésekre. Kifejtette, jelen jogvita elbírálása során a bíróság nem vonja el önkényesen a munkáltató rendelkezési jogát, mivel nem határoz meg helyette munkaidőbeosztást és nem is minősíti át az egyes időtartamokat. A kereset alapján kizárólag arról dönt, hogy az alperes által alkalmazott munkaidőbeosztás megfelel-e a vonatkozó jogszabályoknak. Nemleges válasz esetén pedig érvényre juttatja a kötelezően alkalmazandó szabályokat, a szabályos és a szabálytalan beosztás közötti eltérésből adódó jogkövetkezmények alkalmazásával. A heti és a napi pihenőidő találkozása esetére a hivatkozott minimumszabályok egyértelműen kijelölik, hogy a munkavégzést követően a munkavállalónak mikor kell a napi, illetve a heti pihenőidejét töltenie. Ennek következtében a napi pihenőidő és a hozzá kapcsolódó utazási normaidő beékelődik a munkaidőbeosztás szerinti heti pihenőidőt megelőző munkavégzés befejezése és a heti pihenőidő közé, ami ezáltal a napi pihenőidő és az utazási normaidő tartamával eltolódik.

[33] Figyelembe kellett venni, hogy a felperes a vele közölt munkaidőbeosztástól eltérően nem végzett munkát, amennyiben igen, azt az alperes rendkívüli munkavégzésként

számolta el és fizette meg az erre az időre járó munkabért. A pihenőidők szabályszerű beosztásától azonban eltért az alperes, ezért a szabályoknak megfelelő munkaidőbeosztást rá kellett vetíteni a tényleges munkaidőbeosztásra. Abból pedig az következett, hogy a felperes ténylegesen munkát végzett akkor, amikor a pihenőidejét kellett volna töltenie. Ezen időszakokra tehát megillette a rendkívüli munkavégzés ellentételezése. A minimumszabályból következően a napi pihenőidőnek meg kell előznie a heti pihenőidőt, a heti pihenőidő emiatt csúszott és a tényleges munkavégzés olyan időszakra esett, amely valójában heti pihenőidőnek minősült. Ezért a felperes jogszerűen tarthatott igényt, a pihenőidőben teljesített rendkívüli munka ellentételezésére.

[34] A felperes az igényét a KSz 10. melléklete 11. §-ára alapítva 50 %-os mértékben határozta meg, ezt a mértéket az alperes nem vitatta. Az alperesi Kollektív Szerződés munkavégzéshez kötötte a rendkívüli munkavégzésért járó díjazást. Ez megfelelt az Mt. 143. § (4) bekezdésének. Ezért a felperes igénye csak annyiban lehetett megalapozott, amennyiben az elcsúszott heti pihenőidőben ténylegesen munkavégzés történt, vagyis amennyiben a heti pihenőidőt munkavégzés követte. Az elsőfokú bíróság e körben azt is figyelembe vette, hogy az alperes ezzel összefüggő tény- és jogállításait a felperes a perben nem vitatta.

[35] Az alperes által beosztott heti pihenőidő eltolódásakor a felperest megillető 1,5 óra utazási normaidőt – a felek egyező előadása szerint - egyszeresen kellett számolni, figyelemmel a Vtv. 68/B. § (1) bekezdésére. A KSz 6. számú melléklet II. a. pontjából is az következett, hogy az utazási normaidő nem illeti meg kétszeresen a munkavállalót, ha a napi pihenőidőt nem követi munkavégzés és munkahelyre történő utazás. Az Mt. 86. § (3) bekezdés b) pontja értelmében a munkába járás időtartama nem minősül munkaidőnek, a Vtv. pedig kizárólag a napi pihenőidő kapcsán tartalmaz speciális rendelkezést annak érdekében, hogy a munkavállaló a napi pihenőidőt az otthonában tölthesse. A heti pihenőidő esetében sem a jogszabály, sem a Kollektív Szerződés nem tartalmaz az utazásra vonatkozó rendelkezést. Ezért a heti pihenőidő esetében a munkába történő visszautazással kapcsolatos utazási normaidőt nem kellett figyelembe venni. A felperest nem illette meg az utazási normaidő a napi pihenőidő és a heti pihenőidő közötti időre sem.

[36] Az elsőfokú bíróság a felperes másodlagos számítását találta elfogadhatónak, amely során a heti pihenőidő alatti munkavégzés meghatározása az ún. csúsztatásos számítás alapján történt. A lakóhelyi napi pihenőidő és az utazási normaidő egyszeres tartamával tolódott el a felperes heti pihenőideje, mely során csak azokra az időtartamokra illette meg a rendkívüli munkavégzés ellenértéke, amikor a heti pihenőidőt munkavégzés követte. A felperes egyébként a keresetváltoztatás következtében csak ilyen hetekre terjesztett elő követelést. A perben a felek heti pihenőidőként az azt megelőző utolsó tényleges szolgálat befejezése és a heti pihenőidőt követő munkakezdés közötti megszakítás nélküli munkamentes időtartamot számították, a munkamentes időszakból levonták az utazási normaidőt és a 12 órás napi pihenőidőt. A jogcím nélküli pihenőidőket azonban, amelyek egyébként ténylegesen munkamentes időszakok voltak, az alperes nem használhatta fel arra, hogy így korrigálja a munkaidőbeosztás szabálytalanságát és számolja el a heti pihenőidőket. Ezért az ezen alapuló alperesi számítások nem voltak elfogadhatóak.

[37] A szakszervezeti munkaidő kedvezmények tekintetében az utazási normaidő nem illette meg a felperest, mert az érdekképviselési tevékenység nem az alperes érdekében történő munkavégzéshez kapcsolódik. A napi pihenőidő azonban ilyen időszakot követően is megillette. Ezen időtartamban a felperes nem rendelkezhetett szabadon az idejével, mivel a szakszervezet érdekében tevékenykedett és nem kerülhetett hátrányosabb helyzetbe azért, mert a jogszabály által elismert érdekképviselési tevékenységet végez.

[38] A bíróságnak a legkisebb beavatkozással kellett orvosolnia a munkáltatói szabályszegést, mely során az alperes által elkészített tényvezénylésekben nem vitatottan teljesült a heti minimális 42 óra heti pihenőidő, a munkaidőkeret átlagában pedig a minimális 48 óra heti pihenőidő. Ezért az elsőfokú bíróság a marasztalási összeget „az összes követelés kijelölt viszonyítási alap vizsgálatával”, számítás alatt kimutatott 76.920 forintban határozta meg, amely számítás helyességét a felperes nem vitatta. A felperesi számítás azért nem volt alapos, mert a rendkívüli munkavégzés alapján kifizetett pótlékokat le kellett vonni és azt is figyelembe kellett venni, hogy a heti pihenőidőt milyen időtartamú munkavégzés követte.

[39] Az elsőfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 512. § (2) bekezdése alapján az eredeti kereseti kérelem meghatározott összeg szerint 866.735 forintban határozta meg a pertárgyértéket és ez alapján a felperest 9 %-ban találta pernyertesnek, 91 %-ban pervesztesnek. A Pp. 83. § (2) bekezdése alapján ennek megfelelően határozott a perköltségről a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdés alkalmazásával.

A felperes fellebbezése

[40] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes kötelezését kérte 8.484 forint felperesi perköltség megfizetésére, az eljárási illetékre vonatkozó rendelkezést pedig úgy kérte megváltoztatni, hogy a felperest 2.490 forint, az alperest 12.510 forint eljárási illeték megfizetésére kötelezze a másodfokú bíróság.

[41] A felperes a fellebbezését a Pp. 21. §, 81. § (4) bekezdés, a 365. § (1) bekezdés és (2) bekezdés a) pontja, illetve (6) bekezdése, a Pp. 512. § (2) bekezdése, továbbá az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (2) bekezdése és az IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és 4/A. § (1) bekezdése rendelkezéseire alapította, utalva a Pp. 371. § (1) bekezdés d) pontjára.

[42] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a pernyertesség-pervesztesség arányát tévesen határozta meg az alperes javára 91 %-ban, az eredetileg előterjesztett 866.735 forint összegű kereseti követelés alapján. Figyelembe kellett venni, hogy a felperes az előzetes döntéshozatali eljárásban hozott Európai Unió Bírósága C-477/21. számú ítélet alapján jutott abba a helyzetbe, hogy összecszerűségében módosítsa a keresetét. Ezt követően már 92.184 forintban határozta meg a marasztalási igényét, ezért ehhez képest kellett meghatározni a pervesztesség arányát, figyelemmel a Pp. 84. § (4) bekezdésére. Az ítélet rendelkezése és elvi indokolása a keresetindítást követően vált ismertté és a felperes ennek ismeretében tudta megváltoztatni a keresetét.

[43] Értékelni kellett továbbá, hogy alapvető jogkérdés miatt került sor az eljárás felfüggesztésére, emiatt a felperes önhibáján kívül jutott abba a helyzetbe, hogy megváltoztatta a keresetét. A BH2022.1.28 számon közzétett kúriai ítélet (Kúria Kf.IV.40.777/2021.) azt támasztotta alá, hogy a pertárgyérték meghatározásakor figyelembe kell venni a keresetváltoztatás indokait is.

[44] A Pp. 21. §-hoz fűzött Kommentár szerint a ténylegesen érvényesített és nem az alappal érvényesíthető kereseti kérelemből kell kiindulni. A Pp. 512. § (2) bekezdése azt tartalmazza, hogy a pertárgyértéket a ténylegesen érvényesített pénzkövetelés alapján kell meghatározni, a felperes ténylegesen 92.184 forint követelést érvényesített a perben. Ezért a pernyertessége 83,4 %, az alperes pernyertessége pedig 16,6 % volt. Az elsőfokú bíróságnak ez alapján kellett volna rendelkeznie az eljárási illeték megfizetéséről.

[45] A perköltség az IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja alkalmazásával a felperes esetében 12.700 forint áfával, aminek 83 %-a, 10.000 forint. Az alperes esetében a pernyertesség arányához igazodó perköltség 2.108 forintban állapítható meg. A kettő különbözeteként ezért 8.484 forint perköltség megfizetésére kellett volna kötelezni a kisebb részben pernyertes alperest a felperes javára.

Az alperes fellebbezése

[46] Az alperes elsődleges fellebbezési kérelmében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereset elutasítását kérte. Másodlagos fellebbezési kérelme az elsőfokú ítéletben meghatározott összecszerűség megváltoztatásával a marasztalási összeg 42.669 forint és járulékaira történő leszállítására irányult.

[47] Érvelése szerint jelen jogvita elbírálása során nem mellőzhető a heti pihenőidőnek az Mt. 106. §-ában rögzített értelmezése. A napi pihenőidő és a heti pihenőidő viszonyának meghatározásához ugyanis mindkét jogi fogalom értelmezése szükséges. Az elsőfokú bíróság azonban ezt nem vizsgálta és tévesen abból indult ki, hogy a tagállami jog az uniós joggal azonos fogalmakat használ, illetve nem is lehet eltérő fogalmakat alkalmazni.

Az eltérés lehetősége azonban nem kizárt és a tagállami bíróság nem kerülheti meg a tagállami jog fogalmának lényegi feltárását, értelmezését.

[48] Az Európai Unió Bírósága nem értelmezheti a tagállam belső jogát, ez kizárólag a tagállami bíróság feladata. A tagállami jog és az uniós jog eltérése esetén az eltérések feloldása sem az Európai Unió Bíróságának a feladata. A tagállami bíróságnak a tagállami jog szabályait kell alkalmaznia, azt az uniós joggal összhangban kell értelmeznie oly módon, hogy ez nem vezethet contra legem értelmezésre.

[49] Az elsőfokú eljárás során benyújtott 3. számú beadványában foglaltakat fenntartva előadta, a tagállami jog a pihenőidőket illetően úgy alkot koherens rendszert, hogy a napi pihenőidőt a munkavégzést követően akkor biztosítja, ha azt újabb munkavégzés követi. A heti pihenőidő előtt, azért nem kell kiadni, mert az a heti pihenőidőben már benne van. A hazai szabályozás következetes, mert a szabadság előtt sem teszi kötelezővé a napi pihenőidő kiadását. A munkavégzés teljesítését követően, akkor merülhet fel a napi pihenőidőre való jogosultság, ha a következő munkanapra munkavégzési kötelezettség áll fenn, vagyis heti pihenőidő, illetve szabadság esetében nem.

[50] Az elsőfokú bíróság az Mt. 104. § (1) bekezdése lehetséges nyelvtani értelmezésének találta, hogy csak két egymást követő munkanap között merülhet fel a napi pihenőidő biztosításának a követelménye. Az elsőfokú ítélet megállapításával szemben ezen egyetlen legitim értelmezéssel szemben nem lehet alapos az a felperesi értelmezés, mely szerint akkor is megilleti a munkavállalót a napi pihenőidő, amennyiben a munkanapok nem közvetlenül követik egymást és a napi pihenőidőt heti pihenőidő követi.

[51] A magyar munkajogi és bírósági gyakorlat is az alperes álláspontját támasztja alá. Ezzel egyébként az elsőfokú bíróság is egyetértett, amikor kitért az Mt. 104. § (5) bekezdésének 2023. január 1-jével történt módosítására. Az e jogszabálmódosításhoz fűzött törvényi indokolásból következően a tételes jogi norma szintjén is megerősítést kapott az alperesi értelmezéssel egyező hazai joggyakorlat. Ebből következően, az Mt.-ben rögzített napi- és heti pihenőidő fogalom együttes értelmezése szerint, amennyiben heti pihenőidőben részesül a munkavállaló, abban az esetben a napi pihenőidőt nem kell számára kiadni, mert ilyen kötelezettséget a tagállami jogszabály nem ír elő.

[52] Az uniós joggal való egyezőség szempontjából a tagállami jogrend elemeit együttesen kell vizsgálni, figyelemmel arra, hogy a magyar tagállami jog napi és heti pihenőidő fogalmai nem azonosak az uniós jog napi és heti pihenőidő fogalmával. Azok egymással nem helyettesíthetők, ezért a tagállami jog félretételére sincs lehetőség.

[53] Az eltérés abban nyilvánul meg, hogy az uniós jog rendszerében a munkavállalót 24 órás időközönként legalább 11 órás napi pihenőidő illeti meg, függetlenül

attól, hogy ezt a munkanapot munkavégzés követi-e. Hetente egyszer egy hosszabb pihenőidő is megilleti, amely az előbbi 11 órás napi pihenőidőből és az azt követő legalább 24 órás heti pihenőidőből áll, azaz legalább 35 óra egybefüggő pihenőidőt jelent. A hazai, tagállami jog alapján a munkavállalót 24 órás időközönként szintén legalább 11 órás napi pihenőidő illeti meg, de csak abban az esetben, ha a munkavégzést újabb munkavégzés követi. Megilleti továbbá a heti egyszeri, minimum 48 órát kitevő pihenőidő is, azonban ez magában foglalja a 11 órás napi, illetve a legalább 24 órás heti pihenőidő tartamát is. Ebben az eltérő rendszerben azt is figyelembe kell venni, hogy a munkavégzést újabb munkavégzés követi-e. A tagállami szabályozással szemben, amennyiben az uniós napi pihenőidő az uniós heti pihenőidőnek részét képezné, akkor valóban megfosztaná a munkavállalót a napi pihenőidőhöz való jogától. Az Mt.-ben rögzített szabályozásnak azonban nincs ilyen következménye mert, amikor a napi munkavégzést követően a munkavállaló nincs újabb munkavégzésre beosztva, akkor a heti pihenőidőt megkapja.

[54] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság jogcím szerint elkülönülő értelmezése kizárólag az uniós jog szerinti pihenőidő fogalom körében relevánsak. Az Európai Unió Bírósága is kizárólag az Irányelv 3. és 5. cikkében szabályozott jogokat értelmezte és tett megállapításokat, ami nem vonatkozhat az eltérő fogalmakon alapuló tagállami szabályozásra. Az összefüggéseiből, a szabályozási rendszer egyéb elemeiből kiragadott értelmezés és az az alapján levont elsőfokú ítéleti következtetés ezért nem lehet megalapozott.

[55] Az eltérő fogalmakra tekintettel a pusztán a formális értelmezés sem lehet irányadó a tagállami bíróság számára. A hazai jognak van olyan értelmezési tartománya, amely az Irányelv 3. és 5. cikkével összhangban lévő értelmezést lehetővé teszi, ezért nem merülhet fel jelen perben a hazai jog félretételének a lehetősége. Ezzel kapcsolatban az alperes a Fővárosi Törvényszék 13.M.70.244/2023/29. sorszámú ítéletének [71]-[84] bekezdéseiben kifejtettekkel értett egyet, azzal egyező értelmezést kérve a másodfokú bíróságtól.

[56] Magyarország Alaptörvényének 28. cikke értelmében a jogszabály értelmezése során elsődlegesen az Alaptörvény ezen rendelkezése követendő, mely során azonosítani kell az ügy alapjogi vonatkozásait, a bírói döntésben alkalmazott jogszabályokat és az alapjogi-alkotmányos szabályozást. Az elsőfokú bíróság ez alapján helyesen rögzítette, hogy jelen ügynek is volt alapjogi vonatkozása. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése körében, pedig figyelembe kellett venni az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában kifejtetteket is.

[57] Az elsőfokú bíróság az ítélete [50] bekezdésében megállapította, hogy az Alkotmánybíróság határozatában kifejtett követelményeknek mindkét fél jogértelmezése megfelelt. Ebből következően Alaptörvény konformnak tekinthető az az álláspont, mely szerint a napi pihenőidő csak abban az esetben illeti meg a munkavállalót, ha a munkavégzést újabb munkavégzés követi.

[58] Az elsőfokú bíróság azt is elismerte, hogy az alperesi álláspont megfelel a józan ész értelmezési követelményének és a felperesi értelmezés esetén az általános munkarend fenntartása ellehetetlenül. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a tévesen értelmezett tagállami hűség alapján a döntésével felülírta a józan ész követelményét és az alkotmányossági követelményeknek csak látszólag felelt meg. Az elsőfokú ítélettel szemben a magyar jogalkotó eltérő tagállami fogalmakat alkalmazva, de az Irányelv 3. és 5. cikkével összhangban lévő szabályozást alkotott és ez a szabályozás megfelel az alkotmányossági követelményeknek is.

[59] Amennyiben a tagállami fogalmak helyett az uniós jogi fogalmakat kell alkalmazni, akkor sem lehet mellőzni az Alaptörvény szerinti értelmezést és nem lehet leegyszerűsítő módon kizárólag a nyelvtani értelmezésből kiindulni. A tagállami bíróság ugyanis nem juthat az Alaptörvénnyel ellentétes értelmezésre.

[60] Amennyiben az előbbiek ellenére mégis megállapítható a tagállami és az uniós jog ütközése, különös körülmények indokolt. Ennek rendezése jogalkotási kérdés, a tagállami bíróságnak azonban nincs mozgástere a bírói jogalkotás tilalmára tekintettel. Az elsőfokú bíróság azonban jelen ügyben formális jogértelmezéssel, az uniós jog egységes értelmezésére hivatkozva, a tagállami jog sajátosságait, célját és összefüggéseit, fogalmait félretéve, maga alkotott jogot. Ennek következtében az Irányelv 5. cikkére hivatkozva hetenként hosszabb pihenőidőt biztosított a tagállami jog szerint legalább 59 óra, vasúti munkavállaló esetén lakóhelyen töltendő 60 óra pihenőidő biztosításával. Ez az eredmény rendkívülinek mondható az Európai Unió tagállamai között, figyelemmel a Bizottság 2023. évi jelentésére is, ami az Irányelv tagállamok által történő végrehajtására vonatkozott.

[61] Az Alaptörvény 28. cikkének megfelelő értelmezésre jutott a Fővárosi Törvényszék 13.M.70.244/2023/29. számú ítélete [91]-[95] bekezdésében. Erre is figyelemmel megállapítható, hogy az elsőfokú bíróság helytelenül értelmezte és alkalmazta az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, továbbá 28. cikkét, az Mt. 104. §-át és 106. §-át. A Pp. 279. § (1) bekezdése megsértésével helytelen következtetésekre jutott és megalapozatlan érdemi döntést hozott, ezért elsődlegesen a keresetet elutasítása volt indokolt.

[62] Az alperes vitatta az elsőfokú bíróság döntését a munkaidőbeosztás jogellenessége esetén alkalmazható jogkövetkezmények tekintetében is, szintén a kereset elutasítását kérve.

[63] A bíróság az előtte folyamatban lévő jogvitát a hatályos jogszabályok, ennek részeként az uniós rendelkezések alkalmazásával és értelmezésével köteles elbírálni. A bírói jogalkalmazásnak korlátját képezi a bírói jogalkotás tilalma. A bíróság kizárólag a jogszabály értelmezésére jogosult, mely során kötve van a felek által előterjesztett kérelmekhez és jognyilatkozatokhoz a Pp. 2. § (2) bekezdése értelmében. Az elsőfokú bíróságnak ezért arról

kellett dönten, hogy a felperes által megjelölt jogcímen van-e lehetőség az alperes marasztalására.

[64] Az elsőfokú ítélet szerinti jogkövetkezmény alkalmazására nem volt lehetőség, a bíróság az általa szabálytalannak tekintett munkaidőbeosztást ilyen módon nem tehetett szabályossá, mivel az elsőfokú ítéletben hivatkozott Mfv.II.10.268/2016/4. számú ügyben a tényállás eltérő volt. Amennyiben a munkáltató megsérti az egyenlőtlen munkaidőbeosztás és munkaidőkeret szabályait, akkor az általános munkarend szabályai alapján kell vizsgálni a teljesített rendkívüli munkavégzés mértékét és ellenértékét. Az adott ügyben a ténylegesen teljesített munkavégzést kellett vizsgálni, mivel a munkavállaló a heti 40 órás munkaidejét meghaladóan végzett munkát. Jelen ügyben azonban nem volt vitatott, hogy a felperes nem végzett munkát a törvényes munkaidőkereten felül, illetve a vele közölt munkaidőbeosztástól eltérően sem. Amennyiben ez utóbbi esetben mégis sor került munkavégzésre, azt az alperes minden esetben rendkívüli munkavégzésként elismerte és az ellenértéket megfizette. Ebből következően jelen ügyben a felperes rendkívüli munkavégzés ellenértékét alappal nem követelhet, a Kúria előbbi határozata pedig nem volt alkalmazható.

[65] Az Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítélet sem igazolta a felperesi jogcímet. Az adott ügyben a munkáltató a Kollektív Szerződésben rögzített heti 42 óra pihenőidőt nem osztotta be a munkavállalóknak, ezért a különbözteként jelentkező időtartamot kellett úgy tekinteni, mintha a munkavállaló a heti pihenőnapján rendkívüli munkavégzést teljesített volna. Ezt az elsőfokú bíróság – jelen perben - kiterjesztően értelmezte, mivel a felperes esetében tényleges heti pihenőidő-hiány nem állt fenn, a kúriai döntéssel érintett ügyben azonban igen. A kúriai döntés szerint a munkavállalók a pihenőnapjukon végeztek rendkívüli munkát és erre az időszakra pótlék illette volna meg őket, mert bizonyított volt, hogy a munkáltató által ki nem jelölt, illetve ki nem adott pihenőidőben munkát végeztek. Ez a tényállás is alapvetően tért el jelen ügytől, ahol tényleges heti pihenőidő-hiány nem állt fenn. A felperes sem vitatta, hogy sem a heti pihenőidejében, illetve az állítása szerint ki nem adott napi pihenőidőben nem végzett munkát. Mindezekre tekintettel a Kúria előbbi határozata sem volt alkalmazható jelen ügyben.

[66] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy teljes mértékben megalapozatlan volt az a felperesi érvelés, amely a különböző kiadandó pihenőidőket, egyéb távolléteket egybeszámította és ezek számszaki összegét vetette egybe a napi és heti pihenőidő mértékével. A napi pihenőidő biztosításának elmaradásából ugyanis nem következik automatikusan és szükségszerűen a heti pihenőidő-hiány, továbbá a rendkívüli pótlék iránti igény. Ez utóbbihoz bizonyítani kellett volna, hogy a pihenőidő tartama alatt a felperes ténylegesen munkát végzett.

[67] Az elsőfokú bíróság tévesen hivatkozott az Mt. 285. § (3) bekezdésére és alaptalanul tekintette a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó kérdésnek a munkaidő beosztását. Az Mt. 96. § (1) bekezdése értelmében a munkaidő beosztást a munkáltató állapítja meg, ez jogszabályi kötelezettsége, egyben a munkáltatói autonómia része. Ennek van egy mérlegelési eleme is, ettől azonban nem minősül mérlegelési jogkörében meghozott

döntésnek. Ezzel kapcsolatban az alperes konkrét szakirodalmi álláspontra is hivatkozott, mely szerint mérlegelési jogkörben hozott munkáltatói döntés, amely meghozatalára a munkáltató jogosult, de kötelezettség nem terheli. Az elsőfokú bíróság e körben kifejtett érvelése amiatt is alaptalan volt, mert a felperes erre a keresetében nem hivatkozott. Ezért a Pp. 170. § (2) b) és d) pontjai, illetve a 342. § (1) és (3) bekezdése megsértése is megállapítható volt.

[68] A munkaidőbeosztás a munkáltató egyoldalú teljesítmény meghatározása, ami bírói döntéssel nem minősíthető át. Az igénybe vett pihenőidőt nem lehet nem kiadottnak tekinteni, illetve korrigálni úgy, hogy a napi pihenőidő és az utazási normaidő beékelődjön a munkaidőbeosztás szerinti heti pihenőidőt megelőző munkavégzés befejezése és a heti pihenőidő kezdetet közé, eltolva a heti pihenőidőt az előbbiektől tartamával.

[69] A felperes az elsőfokú eljárás során bírói felhívás ellenére sem jelölte meg a heti pihenőidő elcsúsztatásának a jogszabályi alapját. A Kollektív Szerződés 10. számú mellékletére és 11. §-ára hivatkozással bérpótlék iránti igényt érvényesített, de rendkívüli munkavégzésre nem került sor. A felperes az Mt. 107. § a) pontját jelölte meg a keresete jogalapjaként és az elsőfokú bíróság alaptalanul jutott arra a következtetésre, hogy a jogszabályoknak megfelelő munkaidőbeosztást kell rávetíteni a tényleges munkaidőbeosztásra. Ezzel szemben kizárólag a tényleges munkaidőbeosztás vehető figyelembe az attól eltérő munkavégzés vizsgálata során. Az pedig nem volt vitatott, hogy a felperes a közölt munkaidőbeosztástól eltérően nem végzett munkát, illetve amennyiben igen, azért az alperes a megfelelő munkabért megfizette. A Nagy Kommentár a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, szerint a rendkívüli munkavégzés szempontjából nem a munkavégzés, hanem a munkaidő elrendelése az elsődleges. Rendkívüli munkavégzés akkor állapítható meg, amikor a munkavállaló úgy dolgozik többet a beosztásához képest, hogy attól eltérően végez munkát. A felperes esetében ilyen nem történt. A munkáltató által kiadott munkaidőbeosztástól csak rendkívüli munkavégzés elrendelésével lehet eltérni. A beosztás és a munkavégzés ténye együtt határozza meg, hogy a munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben, adott esetben heti pihenőidőben végzett munkának minősül-e. Nem lehet azonban mellőzni a munkaidőbeosztást, illetőleg a munkavégzéssel kapcsolatos tényeket. Ezért a bíróságnak nem állt jogában a tényekkel szemben „szabályosítani” az alperesi munkaidőbeosztást.

[70] Amennyiben a felperes beosztása szerinti rendes munkavégzése nem a beosztás szerinti pihenőidőben történt, a felperes nem végezhetett ugyanezen időben rendkívüli munkát, vagyis nem illeti meg a KSz 10. számú melléklete, illetve 11. §-a szerinti pótlék, de az Mt. 143. § (4) bekezdése szerinti igénye sem lehet alapos. A napi pihenőidő biztosításának esetleges elmaradása legfeljebb jogszabálysértő foglalkoztatás megállapítására adhat alapot, de a törvényi feltételek hiányában rendkívüli munkavégzést nem igazol. Ezért legfeljebb a munkaidőbeosztás jogellenességének megállapítására volna lehetőség, de annak szankcionálására nem, figyelemmel a Kúria Mfv.II.10.185/2014/6. számú ítéletére is.

[71] Tekintettel arra, hogy a felperes a per ura, neki kellett jogszabály és jogi érvelés alapján előadni a kereseti kérelmét. Az általa igényelt jogkövetkezmény alkalmazására azonban nem volt mód, a Pp. 342. § (3) bekezdése értelmében pedig a bíróság kötve volt a megjelölt jogcímhez. A Pp. 346. § (5) bekezdése ellenére az elsőfokú bíróság döntése nem tartalmazta, hogy az Mt. 107. § mely pontja alapján minősítette rendkívüli munkavégzésnek a munkaidőbeosztás szerint rendes munkaidőben teljesített munkavégzést, továbbá milyen szabályozás alapján van lehetőség arra, hogy a szabályoknak megfelelő munkaidőbeosztást vetítse rá a tényleges munkaidőbeosztásra és állapítsa meg ez alapján a munkaidőbeosztástól eltérő munkavégzés jogkövetkezményét. Mindezek miatt szintén az elsőfokú ítélet megváltoztatása volt indokolt a kereset elutasításával.

[72] A további fellebbezési érvelés az elsőfokú ítéletben meghatározott összecszerűségekre vonatkozott. Az alperes kifejtette, hogy a pótlék mértékére több saját számítást is előterjesztett, mely azon alapult, hogy a pihenőidő hiányát csak ahhoz képest lehet megállapítani, amennyi pihenőidő a felperest megillette volna, illetve amennyit ténylegesen pihenéssel töltött.

[73] Az Mt. és a Kollektív Szerződés szabályaira figyelemmel az alperesnek két kötelezettsége volt. Mindenképpen be kellett osztania a felperes számára legalább 42 órás heti pihenőidőt, másrészt a munkaidőkeret átlagában, azaz naptári hónap átlagában a heti pihenőidők mértékének a beosztásban el kellett érnie a 48 órát. Amennyiben az összes követelés a minimum 42 órás viszonyítási alap és a munkaidőkeret 48 órás átlagán alapul, úgy a felperes járandóságát 42.669 forintban lehetett volna meghatározni. Ezt a számítást azonban az elsőfokú bíróság nem fogadta el és ehelyett az eredetileg kijelölt heti pihenőidők mértékével számolt. Ez a számítás azonban nem veszi figyelembe, hogy a munkaidőkeret átlagában ténylegesen mennyi heti pihenőidő lett biztosítva a felperesnek.

[74] Lényegében az elsőfokú bíróság elfogadta a felperes csúsztatásos számítási módszerét. A tények vizsgálata esetén nem juthatott volna más következtetésre, mint amit egyébként maga is megállapított. Eszerint a felperesnek biztosították a perrel érintett időszak minden hetében a beosztás alapján a minimális 42 órás heti pihenőidőt, továbbá a munkaidőkeret átlagában a 48 órás pihenőidőt. Amennyiben a bíróság saját érveléséből következően figyelembe veszi a pihenőidők jogcímét, úgy azt is értékelnie kellett volna, hogy a beosztott heti pihenőidejében a felperes nem végzett munkát, amennyiben igen, azért már megkapta a pótlékot. Ezen felül munkát kizárólag a beosztás szerinti munkaidejében végzett.

[75] Az alperes abban a tekintetben is vitatta az elsőfokú ítéleti érvelést, hogy a jogcímek elkülönítését a felperesen nem kérte számon a bíróság, mert alkalmazta a csúsztatásos módszert, mely során a beosztások jogcímét félretette. Ez a módszer logikailag ellentmondásos, mivel az alperes hasonló számításait a bíróság meg nem engedhető munkaidőbeosztásnak titulálta, a döntésével mégis felülírta az eredeti alperesi munkaidőbeosztást.

[76] Amennyiben a felperes keresetének jogalapja fennáll és heti pihenőidő hiánnyal kapcsolatos igényt érvényesít, úgy kizárólag a munkaidők és a pihenőidők tényleges mértékéből lehet kiindulni. A heti pihenőidő tekintetében a 48 óra mértékszabály irányadó, továbbá a beosztási szabály minimumaként 42 óra. Ezt a követelményt kizárólag az alperes „összes követelés a minimum 42 órás viszonyítási alap és a munkaidőkeret 48 órás átlaga figyelembevételével” elnevezésű számítása tartalmazta.

[77] Az Mt. 86. § (1) bekezdése alapján a munkáltató kötelezettsége a munkaidő, illetve annak megállapítása, hogy a két szolgálat között, mely időtartam nem minősül munkaidőnek, vagyis mi a pihenőidő. Ezért a szolgálaton, vagyis az előírt munkaidőn kívüli időtartam jelentőséggel bírt a pihenőidő szempontjából. Amennyiben ez az időtartam megfelelt a jogszabályi követelményeknek, akkor a munkáltató eleget tett a pihenőidő biztosításával kapcsolatos kötelezettségének. Mindezek alapján kizárólag az előző szolgálat tényleges befejezése és a következő szolgálat tényleges megkezdése között rendelkezésre álló heti pihenőidő vehető figyelembe. Ténykérdés, hogy amikor az alperes nem oszt be munkaidőt, azt az időtartamot pihenőidőnek kellett tekinteni, hiszen annak célja teljesül, mert a munkavállaló két munkavégzés között regenerálódhat, a munkavégzés okozta testi, lelki megterhelését kipihenheti. Ez az időszak teljes egészében a munkavállaló rendelkezésére áll, az adott időtartamban pihenhet, függetlenül a pihenőidő jogcímétől. Ebből következően a pihenőidő tényeken és nem jogalapon vagy jogcímen alapul. A felperes ezért csak olyan mértékben érvényesíthet igényt, amely nem elégíti ki a minimális napi és heti pihenőidő biztosítását. Ez pedig a Vasúttv.-ben rögzített napi 12 órás időtartam, illetve a KSz-ben rögzített minimum heti 42 órás pihenőidő, vagyis összesen 54 órának felel meg és ott jelentkezhet igény, amennyiben a két szolgálat között eltelt idő ezt a mértéket nem éri el.

[78] Az elsőfokú bíróság az alperes számításait és a felek részéről a számítások közös kiindulópontját is helyesen rögzítette. Azonban a jogcím nélküli összesítést a felperes érvelésének a részeként elfogadta, az alperes oldalán pedig nem. Az alperes levonta a releváns időszakokra már kifizetett rendkívüli munkavégzésért járó pótlékokat, illetve csak a tényleges munkavégzés időtartamára mutatott ki fizetendő bérigényt. Az elsőfokú bíróság ezt elfogadta. Mindezek alapján amennyiben a bíróság jogosult a munkaidőbeosztást szabályosítani, úgy azt a minimum követelmények mentén, a tényadatok alapján kell megtenni, vagyis a heti legalább 42 óra és legalább 48 óra heti pihenőidő munkaidőkeret átlagában történő figyelembevételével. Ezért az a módszer, amelyet az elsőfokú bíróság is alkalmazott, mely szerint a beosztásokban rögzített heti pihenőidő minden korrekció nélkül figyelembe lett véve, nem elfogadható. Az ezzel ellentétes számítás oda vezetett, hogy az elsőfokú bíróság abszurd mértékű pihenőidőt biztosított a felperesnek.

[79] Az elsőfokú ítélet iratellenesen tartalmazta továbbá, hogy az alperes az egyes munkaidőkeretek átlagában biztosítandó 48 óra heti pihenőidőben jelentkező többletet beszámította, egy másik munkaidőkeret átlagába. Az alperes következetesen egy-egy munkaidőkeret, azaz naptári hónap adataival számolt.

[80] Az elsőfokú bíróság által elfogadott számítási módszer nem felelt meg az ítéletben rögzített azon elvárásnak sem, hogy a legkisebb beavatkozással legyen orvosolva a jogsértés. Nem lehet megalapozott egy olyan számítás, amely a heti pihenőidő koherens elemei közül csak az egyikre fókuszál. Mindezek alapján az „összes követelés a minimum 42 óras viszonyítási alap vizsgálatával” számítás szerint megváltoztatni a marasztalási összeget.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[81] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az alperesi fellebbezéssel érintett körben az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte.

[82] Kifejtette, hogy az alperesi fellebbezés a kereseti kérelem leegyszerűsített összefoglalásán alapul. Nem csupán a hatályos magyar és uniós jogszabályokra, a bírói gyakorlatra és a jogirodalomra hivatkozott a heti pihenőidő hiánya és a rendkívüli munkavégzést megalapozó pótlékkal kapcsolatban, hanem az Európai Unió Bírósága jelen pert érintő ítéletére, az Irányelv 3., 5. cikkére és az Mt. 107. § a) pontjára és 134. § (1) bekezdésére is. Az alperes köteles lett volna a napi pihenőidőt nyilvántartani és elszámolni azokban az esetekben is, amikor a napi munkavégzést közvetlenül követő naptári napon nem munkavégzésre osztotta be a felperest. A kereset azon alapult, hogy az alperes a napi pihenőidő kiadására irányuló kötelezettségét megsértette, e jogsértés orvoslása pedig az elszámolási kötelezettség révén lehetséges. Az elévülési határidőn belül terjesztette elő a keresetét azzal, hogy a napi pihenőidő nem számolható el a heti pihenőidőre és a pihenőidő hiánya megalapozza a rendkívüli munkavégzéssel összefüggő díjigényt. A Munka Törvénykönyve magyarázata és a Kommentár is azt támasztja alá, hogy a napi pihenőidők kiadásának elmulasztását kompenzálni kell.

[83] Az Európai Unió jogharmonizációs körébe vonta a munkaidő szervezésével kapcsolatos kérdéseket, ezért az Európai Unióról szóló szerződés 4. cikk (3) bekezdése alapján a tagállamok a lojalitási kötelezettségük részeként kötelesek törekedni az uniós jog hatékony érvényesítésére. Ezért a tagállami bíróságok csak az Irányelv rendelkezésével összhangban értelmezhetik a nemzeti jogszabályokat. Az alperes fellebbezési érvelése lényegében ezzel ellentétes következményekre vezet. Az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott az Mt. 5. § (1) bekezdésére és az Irányelv rendelkezéseire, mert az Mt. rendelkezéseit a tagállami bíróságnak az uniós jogrenddel összhangban kellett értelmezni és alkalmazni.

[84] Az alperes tévesen értelmezte az elsőfokú bíróság Mt. 104. §-ával kapcsolatos álláspontját. A jogszabály értelmezése csak az Mt. 5. § (1) bekezdése és az előzetes döntéshozatali eljárásban meghozott ítélet mentén volt lehetséges. Ebből pedig az következett, hogy a napi pihenőidő az előző napi elvégzett munkához kapcsolódik, tekintet nélkül arra, hogy ezt egy újabb munkavégzés vagy pihenőidő követi.

[85] A felperes e körben fenntartotta az elsőfokú eljárás során 2023. május 22-én előterjesztett beadványát. Az ott kifejtett érvelését kiegészítette a Pp. 373. § (2) bekezdése alapján arra hivatkozva, hogy az elsőfokú bíróság az Mt. 104. § (5) bekezdésével összefüggő érvelése csak az elsőfokú ítélet kézhezvételét követően jutott a tudomására. A 2023. január 1-jével hatályba lépett jogszabálmódosítás kapcsán hivatkozott az alapvető jogok biztosának Ajb. 1125/2023. számú, a napi pihenőidő biztosításáról szóló jelentésére. A jelentés szerint az Mt. 104. § (5) bekezdése nem állt összhangban az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésével. A hatályossági korlátokon felül ezért az alkotmányossági aggályok miatt sem lehetett figyelembe venni a módosított rendelkezéseket.

[86] A felperes vitatta a Fővárosi Törvényszék 13.M.70.244/2023/29. számú nem jogerős elsőfokú ítéletében kifejtetteket. Az adott ügyben az elsőfokú bíróság megállapítása szerint nem sérti az uniós jogot, amennyiben a heti pihenőidőben benne foglaltatik a napi pihenőidő, vagyis amennyiben a heti pihenőidőt kiadta a munkáltató, úgy kell tekinteni, hogy a napi pihenőidőt is kiadta. Ez az álláspont alapjogi jogsérelmet eredményez, az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésére és Alkotmánybíróság jelen ügyben hivatkozott határozatára is figyelemmel. A Fővárosi Törvényszék alkalmazhatónak találta az alkotmánybírósági határozatban foglaltakat, mégis azzal ellentétes döntést hozott és ennek indokát sem közölte.

[87] Jelen perben az elsőfokú bíróság helyesen értelmezte a tagállami hűséget és helyes álláspontra helyezkedett az ügy alapjogi érintettségével kapcsolatban is. Az alperes fellebbezésében hivatkozott bizottsági jelentés az Irányelv végrehajtására vonatkozik, az a tagállami bíróságra jogi kötőerővel nem bír, ez magából a jelentésből is kitűnik. Nem fogadható el, hogy az elsőfokú bíróság döntése a nemzetgazdaságot ellehetetleníti és ellentétben áll a józan ész követelményével. Az alperes előbbi hivatkozása egyoldalú és kizárólag a munkáltató szempontjait veszi figyelembe, ezért téves következtetésekre ad alapot. A munkaviszony egy hierarchikus, a munkavállalóra nézve alárendelt helyzetet eredményező jogviszony, amely során önállótlan munkavégzés történik. A munkaidő beosztásának csupán vélt kezelhetetlensége pedig nem teremthet alapot az uniós jog által deklarált alapvető jogok mellőzésére. A nem általános munkarendben foglalkoztatottak esetében is jogszerűen lehet a munkaidőbeosztást elkészíteni, amennyiben a C-477/21. számú ítéletben közölt jogértelmezést követi a jogalkalmazó.

[88] Ezzel kapcsolatban a felperes részletes számítást közölt a heti 40 óra rendes munkaidő, napi 12 órát meg nem haladó munkavégzés figyelembevételével, a lakóhelyen töltött napi 12 óra pihenőidő utazási normaidő egyszeres számítását alapul véve. Egy teljes hét beosztása alapján arra a következtetésre jutott, hogy biztosítható a teljes 40 órás heti munkaidő, a munkaközi szünetekkel, a lakóhelyen töltött napi pihenőidővel, az utazási normaidők figyelembevételével, akár az utazási normaidő kétszeres számításával is. Ezért nem lehetetlenül el és nem megoldhatatlan a vezénylés a napi pihenőidő heti pihenőidőt megelőző biztosítása esetén. A munkaszervezés ellehetetlenítését cáfolja az a tény is, hogy jelen per idején az alperes megoldja a munkaszervezést az uniós jognak megfelelő módon, ami napi 12 órás munkaidőbeosztásnál is biztosítható.

[89] Az elsőfokú bíróság kellő részletességgel és megfelelő terjedelemben lefolytatta az elsőfokú eljárást, helyes jogi következtetésekre jutott, a perben releváns tényeket, így a munkaidőbeosztást az okiratokkal egyezően állapította meg. Az alperes is azt állította, hogy a perrel érintett hetek esetében a heti pihenőidők előtt nem adta ki a napi pihenőidőt a felperesnek. Az elsőfokú bíróság az indokolásai kötelezettségét sem sértette meg és helyesen állapította meg az alperesi munkaidőbeosztás jogellenességét a jogkövetkezményre is kiterjedően.

[90] Nem elfogadható, hogy hasonló esetben egy munkáltatónak kizárólag a munkaügyi ellenőrzéshez kapcsolódó következményekkel kelljen számolnia. A jogalkotó nyilvánvalóan szankcionálni kívánta a jogellenes munkáltatói eljárást, aminek része a további jogsértéstől való elrettentés, illetőleg a büntetés. A szankciók körében értékelhető a felperesi keresetben előterjesztett igény is. A jogszerű állapotot kellett alapul venni és abból kiindulva megállapítani a felperes munkaidejét. A munkaidő- beosztás módosulása tehát egy helyes és jogszerű elszámolás eredménye. A keresetet elutasító döntés a munkavállalók kiszolgáltatottságát eredményezné, hiszen a munkáltató jogellenesen oszthatná be a munkavállaló bármely pihenőidejét, legfeljebb munkaügyi bírsággal kellene számolnia, de közvetlenül a munkavállalók irányában teljesítendő következményekkel nem.

[91] Az elsőfokú bíróság nem alkotott jogot, amikor a napi és heti pihenőidőre vonatkozó nemzeti és uniós minimum feltételeket értelmezte. A munkáltató mérlegelési jogkörével kapcsolatos fellebbezési érvelés pedig az ügy érdemi elbírálását nem befolyásolta. Nem vitatott, hogy a munkáltató maga osztja be a munkaidőt, azonban ennek meg kell felelnie az uniós és a nemzeti jogszabályoknak is. A tényvezénylések szerinti munkavégzés adatai voltak relevánsak a perben, vagyis az itt megjelölt szolgálat kezdete és vége, ami nem volt vitatott a felek között. Ennek értékelése és az elszámolás volt a jogvita tárgya.

[92] Elfogadhatatlan az alperes érvelése a tények alapján történő pihenés vonatkozásában, mivel az Európai Unió Bíróságának az ítéletével és az Alkotmánybíróság határozatával kizárólag a jogcím alapján történő pihenés áll összhangban. Az alperes álláspontjából az következne, hogy a munkavállaló nem tudná gyakorolni a napi pihenőidőhöz való jogát, amennyiben a munkáltató csak heti pihenőidő jogcímén biztosít számára pihenőidőt.

[93] Az összecszerűséget illetően is alaptalannak találta az alperes fellebbezését, egyetértve a kijelölt heti pihenőidő időtartamának alapulvételével kapcsolatos ítéleti állásponttal. Amennyiben kizárólag a minimum követelményeknek kell megfelelni, abban az esetben mellőzve lenne a Kollektív Szerződés, holott az Mt. 13. §-a értelmében a felek viszonyában az munkaviszonyra vonatkozó szabályként alkalmazandó. Az alperes nem tartozna elszámolással a jogcím nélkül maradó időtartamokkal, ezzel lehetővé téve a munkaidőbeosztás utólagos egyoldalú módosítását. Nem a minimum követelménnyel,

hanem azzal az időtartammal kell számolni, amelyet a felek viszonylatában az adott tárgyhétre a munkáltató heti pihenőidőként köteles volt beosztani.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[94] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében a felperesi fellebbezéssel érintett körben az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Előadta, hogy a felperes az eredeti keresetében 866.735 forint megfizetését kérte, majd a per folyamán több alkalommal változtatta a keresetét, ami végleges formájában 92.184 forint megfizetésére irányult. Az elsőfokú bíróság helyesen vette figyelembe a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján az eredetileg előterjesztett kereset szerintiösszagszerűséget. A perköltségre vonatkozó rendelkezést pedig a Pp. 83. § (2) bekezdése szerint ezenösszagszerűség figyelembevételével kellett meghatározni, így helyes az elsőfokú ítéletben meghatározott 9-91 %-os pervesztesség-pernyertességi arány. Mindezek alapján az IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján megfelelően határozta meg az elsőfokú bíróság a felek perköltségét. Az eljárási illeték megfizetésére vonatkozó rendelkezés is az előbbi arányokon alapult, így az is jogszerű.

[95] A Pp. 21. §-a a munkaügyi perek vonatkozásában nem tartalmaz eltérő rendelkezést a pertárgyérték számítására. A Pp. Kommentár is azt támasztja alá, hogy a ténylegesen érvényesített és nem az alappal érvényesíthető kereseti kérelemből kell kiindulni. A pertárgy értékeként mindig az a követelés értéke vehető figyelembe, amelyet a felperes a bíróság előtt érvényesít. Közömbös, hogy adott esetben nagyobb összeg is megilletné és ennek érvényesítésére nem kerül sor.

[96] Az előzetes döntéshozatali eljárásban hozott ítélet nem minősült olyan, a felperes önhibáján kívüli oknak és körülménynek, amely lehetővé teszi a pernyertesség-pervesztesség arányának eltérő meghatározását. A felperes többször is változtatta a keresetét, azonban egyszer sem Európai Unió Bíróságának ítéletére hivatkozva. A keresetmódosítások oka a számításokkal kapcsolatos tényadatok vizsgálata, az elsőfokú bíróság anyagi pervezetése, a számítási hibák korrigálása és a bérpótlék mértékének megváltoztatása volt. Mindezek alapján a Pp. 83. § (4) bekezdése nem volt alkalmazható.

[97] A felperes pernyertességének eltérő számítására egyéb körülmények sem adtak alapot, mert nem történt a per folyamán teljesítés, a fellebbezésben hivatkozott BH2022.28. számú döntés pedig nem volt jelen ügyre vonatkoztatható. Az elsőfokú bíróság helyesösszagszerűség alapján állapította meg a pernyertesség-pervesztesség arányát, döntése a Kúria határozatával sem állt ellentétben.

A másodfokú bíróság határozata és annak jogi indokolása

[98] A felperes és az alperes fellebbezése is alaptalan.

[99] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékok helytálló értékelésével, az ügyre vonatkozó jogszabályok alapos, kimerítő és minden releváns körülményre kiterjedő értelmezésével és alkalmazásával helyes tényállás alapján, érdemben megalapozott döntést hozott.

[100] A fellebbezési eljárásban irányadó tényállás szerint az alperes a Kollektív Szerződés rendelkezésire figyelemmel 12 óra napi pihenőidőt biztosított a felperesnek oly módon, hogy ehhez a napi pihenőidő lakóhelyen történő eltöltése érdekében a munkába menetel és a hazautazás kompenzálására utazásonként másfél óra utazási normaidőt is hozzászámított. Az alperes ezt az ún. lakóhelyi napi pihenőidőt olyan esetekben adta ki, amikor a felperes az adott napi munkavégzést követően ismét munkavégzésre volt beosztva. Amennyiben a munkavégzést heti pihenőidő követte, az alperes napi pihenőidő és utazási normaidő címén pihenőidőt nem biztosított.

[101] Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése szerint minden munkavállalónak joga van a napi és a heti pihenőidőhöz.

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

[103] Az Mt. 106. § (1) bekezdésének a perbeli időszakban hatályban volt rendelkezése szerint, a munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. A (3) bekezdés értelmében egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával – a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

[104] A Vtv. 68/A. § (4) bekezdésére figyelemmel a felperesre is irányadó 68/B. § (1) bekezdése szerint az országhatárokon átnyúló kölcsönös átjárhatósághoz kapcsolódó szolgáltatást végző utazó vasúti munkavállaló esetében a lakóhelyi napi pihenőidő hossza huszonnégy órás időszakonként megszakítás nélkül legalább tizenkét óra. Ehhez kapcsolódott a Kollektív Szerződés Helyi Függelékének 6. számú melléklete II./A pontjában meghatározott mértékű utazási normaidő.

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

[106] Az Mt. 5. § (1) bekezdése szerint e törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni. Ezért jelen ügyben figyelembe kellett venni az Európai Parlament és Tanács 2003. november 4-i 2003/88/EK Irányelve – napi és heti pihenőidőt érintő - alábbi rendelkezéseit is.

[107] 3. cikk [Napi pihenőidő]

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg.

[108] 5. cikk [Heti pihenőidő]

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg. Ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.

[109] Az Mt. 5. § (1) bekezdésének megfelelő értelmezés érdekében a Miskolci Törvényszék az Európai Unió Bírósága előtt (a továbbiakban: EUB) előzetes döntéshozatali eljárás keretében az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 267. Cikke alapján az Irányelv 3. és 5. cikkének, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdésének értelmezésével kapcsolatos kérdéseket tett fel. Az EUB a C-477/21. számú ítéletében - kifejezetten a magyar szabályozás ismeretében - a következő megállapításokat tette.

[110] Az Irányelv 5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy „... az Irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi az ezen 5. cikkben említett heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.”

[111] Az Irányelv 3. és 5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy „... amennyiben valamely nemzeti szabályozás harmincöt óra egybefüggő időtartamot meghaladó heti pihenőidőt ír elő, a munkavállaló számára ezen időtartamon felül az ezen irányelv 3. cikkében biztosított napi pihenőidőt is ki kell adni.”

[112] Az Irányelv 3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy „... amikor a munkavállaló számára heti pihenőidőt adnak ki, e munkavállaló jogosult arra is, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőben részesüljön.”

[113] Az elsőfokú bíróság a tagállami hűséget nem értelmezte tévesen, amikor az Mt. 104. §-át és 106. §-át az Alaptörvény és az uniós szabályozás rendelkezéseire figyelemmel vizsgálta. Jelen ügy elbírálásakor nem volt mellőzhető az EUB C-477/21. számú ítélete sem, mert az az irányelv rendelkezéseit értelmezve a konkrét tagállami szabályozás ismeretében tett megállapításokat az uniós jog tartalmát, szabályozási körét, a jogszabály célját és a tagállamoktól elvárt szabályozás tartalmát illetően.

[114] Az elsőfokú bíróság az előzetes döntéshozatali eljárásban hozott ítélet megállapításai alapján helyesen vonta le azt a következtetést, hogy a pihenés időtartama mellett a kiadott pihenőidő jogcímének is jelentősége van. Ezért nem elégséges, amennyiben a munkavállaló igénybe tudja venni az Irányelv szerinti minimális, összesen 35 óra pihenőidőt, mert garanciális jelentősége van annak, hogy a különböző pihenőidők kiadására elkülönítve és konkrét jogcímen kerüljön sor. Az Európai Unió Bírósága ítéletéből az alperes érvelésével ellentétben az is következett, hogy a napi pihenőidő nem a következő munkavégzéshez, hanem a már ledolgozott munkanaphoz kapcsolódik. E jogintézmény célját, rendeltetését nem lehetett eltérően értelmezni arra hivatkozva, hogy a magyar tagállami jog eltérő fogalmakkal alkot egy koherens rendszert.

[115] Az előzetes döntéshozatali eljárásban hozott ítélet alapvetően határolta körül a tagállami bíróság jogértelmezésének kereteit, mert az uniós jog tartalmát a tagállami jog rendelkezéseire figyelemmel állapította meg. A magyar és az uniós pihenőidő fogalom eltérő tartalmához kapcsolódó fellebbezési érvelésnek nem lehetett érdemi jelentőséget tulajdonítani, mert az Európai Unió Bírósága a tagállami szabályozás ismeretében, azt az uniós szabályokkal összevetve tett megállapításokat. Nem hagyott kétséget afelől, hogy a napi pihenőidő kiadása abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi és az sem releváns, amennyiben a tagállami szabályozás az irányelvi 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít. Ezért az a tény, hogy a hazai szabályozás az uniós jog minimálkövetlényéhez képest több pihenőidőt biztosít, nem befolyásolta a napi pihenőidő kiadására vonatkozó szabályok előbbi értelmezését.

[116] Az Mt. 104. § és 106. §-ainak az alperes által kifejtett értelmezése szerint, a napi pihenőidőt a heti pihenőidőt megelőzően nem kell kiadni, illetve a napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi. Ezek azonban egymással ellentétes hivatkozások voltak, mert amennyiben egyik a másik része, akkor nem merülhet fel, hogy ki kell-e adni a napi pihenőidőt a heti pihenőidő előtt.

[117] Az Alaptörvény 28. cikke szerint a bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. A jogszabályok céljának megállapítása során elsősorban a jogszabály preambulumát, illetve a jogszabály megalkotására vagy módosítására irányuló javaslat indokolását kell figyelembe venni. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.

[118] Az alperes perben kifejtett jogszabály értelmezése nem volt levezethető az Mt. szövegéből és annak indokolásából sem. Az Mt. ugyanis nem tartalmazott olyan rendelkezést, ami a napi pihenőidő, heti pihenőidőt megelőző kiadásának tilalmára vonatkozna. Az elsőfokú bíróság az Mt. szabályait az Alaptörvényben meghatározott követelményeknek megfelelően értelmezte, a jogszabály tartalmával ellentétes következtetést nem volt le, ezért – a fellebbezéssel ellentétben – az elsőfokú ítéleti érvelés nem minősülhetett *contra legem* értelmezésnek.

[119] A napi és a heti pihenőidő rendeltetése, kiadása alaptörvényi követelmények mentén történő értelmezésekor helyesen indult ki az elsőfokú bíróság az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatából. Abban az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, amely szerint minden munkavállalónak joga van a napi és a heti pihenőidőhöz, az egészségügyi tevékenység kapcsán úgy értelmezte, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Míg a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő az egymást követő munkanapok okozta testi és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni. A határozat [54] bekezdése rögzíti azt is, hogy a napi pihenőidőt „... a munkanap, illetve a munkarend szerinti egészségügyi tevékenységet követő testi és lelki regenerálódás céljából” kell biztosítani.

[120] Az előbbiekből következően nem tekinthető Alaptörvény- konform értelmezésnek, hogy a napi pihenőidőt csak az azt közvetlenül követő munkavégzés esetén kell kiadni. A helyes értelmezés szerint továbbá a heti pihenőidőnek nem része a napi pihenőidő, azt minden munkavégzést követően ki kell adni, önállóan, ezen a jogcímen, a heti pihenőidőn felül.

[121] Mindezek alapján megállapítható, hogy az alperes munkaidő-beosztása – vagyis a napi pihenőidő, heti pihenőidőt megelőző kiadásának elmaradása – ellentétben állt az Európai Unió bírósága ítéletében kifejtett követelményekkel, az Alkotmánybíróság jogértelmezésével, illetve az Mt. 104. § és 106. §-a előbbiekkal összhangban értelmezett rendelkezéseivel, ezért az jogsértő volt.

[122] Az alperes fellebbezése alaptalan volt az alkalmazható jogkövetkezmény tekintetében is. Az alperesi munkaidő-beosztás szabálytalan volt, amely miatt közvetlen

jogsérelem érte a felperest. Ezért alaptalanul hivatkozott az alperes arra, hogy jogsértő beosztás esetén kizárólag a hatósági ellenőrzés során alkalmazható jogkövetkezményre, vagy legfeljebb a jogsértés megállapítására van mód. Ezzel szemben az elsőfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy a munkavállalót ért érdeksérelmet jelen perben úgy kellett kiküszöbölni, hogy az alperesi munkaidő-beosztásban érvényre kellett juttatni az Mt. 104. §-a és 106. §-a helyes értelmezéséből fakadó beosztási követelményeket.

[123] Az alperes arra helyesen hivatkozott, hogy a munkaidő beosztása az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján a munkáltató joga és egyben kötelezettsége. Az Mt. 6. § (1) bekezdése alapján azonban felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. Az alperes ezért nem hivatkozhatott a perben alappal arra, hogy az általa készített munkaidőbeosztás jogsértő volta esetén a felperes nem igényelheti a jogkövetkezményeket a jogszerűnek minősülő munkaidő-beosztás alapulvételével.

[124] A kereset elbírálásakor az elsőfokú bíróság ezért helyesen állapította meg, hogy a felperes a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok értelmében a peresített időszakban – a lakóhelyi napi pihenőidő figyelembevételével – a heti pihenőidejében végzett munkát, mert (1) a lakóhelyi napi pihenőidőt a munkavégzést követően akkor is biztosítani kell, amennyiben a munkavégzést nem munkavégzés követi (EUB ítélet 57. pont); (2) a lakóhelyi napi pihenőidőt (utazási idő + 12 óra) közvetlenül a munkavégzést követően kell kiadni (EUB ítélet 56. pont); (3) a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült a napi pihenőidőben (EUB ítélet 57. pont). Mindezek alapján az állapítható meg, hogy a felperes a jogszerű munkaidő-beosztástól eltérően végzett munkát.

[125] Az Mt. 107. § a) pontja alapján a munkaidő beosztástól eltérő munkavégzés rendkívüli munkavégzést jelent. Az Mt. 143. § (4) bekezdése szerint a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalékos bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít. A KSz 41. § 8. pontja alapján alkalmazandó 10. számú melléklet 10. §-a szerint rendkívüli munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, továbbá a pihenőnapon végzett munka.

[126] A Pp. 2. § (2) bekezdése és a 342. § (3) bekezdése megsértése nem volt megállapítható, mert az elsőfokú bíróság a keresetben meghatározott jogcím és jogszabályi hivatkozás alapján, a felperesi jognyilatkozatok keretei között bírálta el a keresetet. A rendkívüli munkavégzés szabályainak alkalmazása körében helytállóan hivatkozott a Kúria gyakorlatára. A BH2020.246. számú döntés (Mfv.X.10.257/2019.) vontatási utazói munkarendben, havi munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalóra vonatkozott, akinek a heti pihenőidejét részben adta ki a munkáltató. A Kúria elvi jelentőségű megállapítása szerint, amennyiben a munkaidőkeretben a munkáltató nem osztott be annyi pihenőnapot, amennyi az adott időszakban megillette volna a munkavállalót, azt kell megállapítani, hogy a heti pihenőnapon, rendkívüli munkaidőben teljesítette a feladatát. Az Mt. 106. § (3) bekezdése nemcsak mérték, hanem ún. beosztási szabály. Ezért a Kollektív Szerződésben rögzített heti 42 óra pihenőidő kiadásának elmaradása esetén a különbözetként jelentkező időtartamot úgy

kell tekinteni, mintha a munkavállaló a heti pihenőnapján rendkívüli munkavégzést teljesített volna, amelyre megilleti az ehhez igazodó díjazás. A jogszabály alapján járó heti pihenőidő elmaradásának jogkövetkezményét a fentiek szerint a Kúria – egy jogszerű beosztás alapul vételével - a rendkívüli munkavégzés esetére járó díjazás megfizetésében határozta meg. Jelen jogvitában megállapítható, hogy a napi pihenőidő kiadásának elmaradása miatt, a heti pihenőidő csak részben lett kiadva, amelyre tekintettel nem volt akadálya a Kúria által meghatározott jogkövetkezmény alkalmazásának.

[127] Az elsőfokú bíróság csak a jogszerűnek minősülő munkaidő-beosztásból indulhatott ki, amikor azt vizsgálta, hogy a felperest megillető, de kiadni elmulasztott napi pihenőidőt követő heti pihenőidőben történt-e munkavégzés. Az Európai Unió Bírósága ítéletéből az is következett, hogy a napi pihenőidő kiadása meg kell előzze a heti pihenőidő kiadását. Az alperes által készített munkaidő-beosztást egy jogszabályi követelményeknek megfelelő beosztással kellett összevetni és amely esetben megállapítható volt, hogy a felperesnek a heti pihenőidejét kellett volna töltenie, amikor ténylegesen az alperesi beosztás alapján munkát végzett, a kúriai döntésből következően rendkívüli munkavégzést kellett megállapítani és ennek ellenértéke megillette a felperest.

[128] Az elsőfokú bíróság ítélete nem állt ellentétben a Pp. 346. § (5) bekezdésével, mert az ítélet [72] bekezdése tartalmazta a kereset jogalapjaként az Mt. 107. § a) pontját és az ehhez kapcsolódó jogi érvelést is. Eszerint, amennyiben a jogszerű munkaidő-beosztást alapul véve a felperes ténylegesen munkát végzett, amikor a heti pihenőidejét kellett volna töltenie, rendkívüli munkavégzés címén jogosult az ellentételezésre.

[129] Az alperes fellebbezése alaptalan volt a marasztalási összeg megváltoztatása tekintetében is. Az alperesi Kollektív Szerződés 47. § 2. pontja és 30. § 1. pontja értelmében a pihenőidőket a munkaidő-beosztásban kell kijelölni és arról a munkavállalót értesíteni kell. A beosztásnak az ellentételezés szempontjából is jelentősége van, mert a KSz 41. § 3. pontja szerint a Kollektív Szerződés kedvezőbb szabályait kell alkalmazni.

[130] Az elsőfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy a számítások során - a felek erre vonatkozó egyező előadását is figyelembe véve - irányadó volt, hogy a felperes heti pihenőideje eltolódott a lakóhelyi napi pihenőidővel és az utazási normaidő egyszeres szorzatával. A felek egyező nyilatkozata arra vonatkozóan is irányadó volt, hogy meg kellett határozni a heti pihenőidő előtti utolsó tényleges szolgálat befejező időpontja és az azt követő heti pihenőidőt követő munkakezdés kezdete közötti időszakot, ami egy megszakítás nélküli munkamentes időszak volt. Ebből kellett levonni a napi pihenőidőt és az egyszeres utazási normaidőt. Az elsőfokú bíróság helyesen indult ki továbbá abból, hogy az előbbieket a munkaidő-beosztásban kijelölt heti pihenőidőből és nem a Kollektív Szerződés szerinti minimum 42 óra heti pihenőidőből kellett levonni.

[131] Egyetértett az ítéltábla azzal az ítéleti állásponttal is, hogy a törvényi minimumot meghaladó heti pihenőidőt csökkentő tényezőként nem lehetett figyelembe venni. Ez irányadó volt a jogcím nélküli – ténylegesen nem munkavégzéssel töltött – pihenőidők beszámítására is, mert a napi és a heti pihenőidő külön-külön biztosítandó. Ez egyértelműen következett az Európai Unió Bírósága és az Alkotmánybíróság fent részletezett határozataiból. A minimális pihenőidők rendszerében az időtartam mellett jelentősége van ugyanis annak is, hogy a munkavállaló, milyen típusú pihenőidejét tölti. Ezért a pihenéssel töltött időszakok nem kompenzálhatták a napi pihenőidőként kiadni elmulasztott pihenés időtartamát. Nem csak a pihenés ténye (a munkavégzés hiánya), hanem annak jogcíme is jelentőséggel bírt.

[132] Az alperes alaptalanul sérelmezte a fellebbezésében, hogy az elsőfokú bíróság a munkavállalóval közölt munkaidő-beosztástól egyoldalúan a felperes érdekében eltért, azonban ugyanezt az alperes érveléseként nem fogadta el. A tagállami és az irányelvi szabályozás egyaránt a pihenőidő minimumát határozza meg, szemben a munkavégzés időtartamának szabályozásával. Amennyiben az alperes a törvényi minimumhoz képest hosszabb pihenőidőt osztott be a munkavállalónak, az sem képezheti alapját a közölt munkaidő-beosztás megváltoztatásának. Az elsőfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy a keresetet a lehető legkisebb beavatkozással kellett elbírálni. Ehhez illeszkedett az számítási elv, mely szerint az alperes az általa a tényvezénylésben meghatározott és kiadott pihenőidőktől utólag már nem térhetett el.

[133] Mindezek alapján azösszgszerűség számításánál a rendkívüli munkavégzés időtartamát az alperesi fellebbezéssel ellentétben nem a minimum követelmények mentén, vagyis a heti 42 óra, illetve legalább 48 óra alapulvételével, hanem az alperes által beosztott heti pihenőidő és a felperest jogszerűen, a heti pihenőidőt megelőzően megillető napi pihenőidő figyelembevételével kellett meghatározni. Mindezek alapján az alperes által megjelölt „az összes követelés a minimum 42 órás viszonyítási alap vizsgálatával” elnevezésű alperesi számítási módszer alapulvételével azösszgszerűség megváltoztatására nem volt lehetőség.

[134] Az elsőfokú ítéletben elfogadott számítás helyessége, ennek részeként a már kifizetett pótlékok levonása a fellebbezési eljárásban nem volt vitatott, ezért azt a másodfokú bíróság a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján a felülbírálat során nem érintette.

[135] A felperes fellebbezése alaptalan volt a pertárgyérték számítása és ez alapján a perköltség és az eljárási illetékre vonatkozó rendelkezés tárgyában.

[136] A Pp. 512. § (2) bekezdése szerint, a pertárgy értékének meghatározásakor, ha a per tárgya pénzkövetelés, akkor a keresettel érvényesített jog értékeként a pénzkövetelés összegét kell figyelembe venni. A Pp. 83. § (4) bekezdése értelmében, ha a fél az érdemi tárgyalási szakban a követelése összegét leszállította, a leszállított rész tekintetében pervesztesnek kell tekinteni, kivéve, ha a leszállításra azért került sor, mert az ellenfél a követelés egy részét utóbb teljesítette vagy a fél a perfelétel lezárásáig önhibáján kívüli okból nem határozhatta meg a követelése mértékét.

[137] A felperes a 2021. február 8-án benyújtott keresetlevelében 866.735 forintban határozta meg a marasztalási igényét. A többféle számítási metodika és a pihenőidő kiadása szempontjából figyelembe vehető, a munkavégzést követő időszakok eltérő meghatározása miatt a felperes több alkalommal is változtatta a keresetét, utolsó alkalommal azt 92.184 forintban határozta meg. A pertárgyérték főszabálytól eltérő számításának – fellebbezésben hivatkozott - törvényi feltételei nem álltak fenn, mert a felperes kereseti követelésének összegszerű meghatározása nem rajta kívül álló körülményeken alapult. Arra az elsőfokú bíróság anyagi pervezetése, a számítások korrigálása és nem az előzetes döntéshozatali eljárásban hozott, jogalapot érintő ítélet miatt került sor. Az elsőfokú bíróság ezért helyesen járt el, amikor a pernyertesség- pervesztesség arányát a 866.735 forinthez képest határozta meg.

[138] Az ítéltábla a fentiekre figyelemmel az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján – helyes indokaira tekintettel – hagyta helyben.

Záró rendelkezések

[139] Mindkét fél fellebbezése alaptalan volt. A felperes a fellebbezési eljárásra vonatkozóan is érvényesített perköltségigényt az IM rendelet 3. § alkalmazásával, áfa figyelembevételével. Az alperes az IM rendelet 3. § és 4/A. §-a alapján áfa figyelembevételével érvényesített másodfokú perköltségigényt azzal, hogy kérte az IM rendelet 3. § (6) bekezdése alkalmazásával a perben kifejtett képviseleti tevékenységre, az ügy bonyolultságára hivatkozással magasabb összeg megállapítását.

[140] A felperesi fellebbezéssel érintett pertárgyérték $45.132 + 44.834$ forint = 89.966 forint volt. Az alperes fellebbezése a marasztalási összeggel, azaz 76.920 forinttal egyező volt. E két összeg egymáshoz viszonyított aránya 54-46%. Tekintettel arra, hogy az IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján az így kalkulálható összegek közötti különbség minimális volt és a pernyertesség- pervesztesség arányában sem volt számottevő különbség. A perköltség felemelésére vonatkozó alperesi kérelem a pervesztességre tekintettel nem volt értelmezhető. A másodfokú bíróság ezért a Pp. 83. § (2) bekezdése alkalmazásával úgy határozott, hogy a felek maguk viselik a másodfokú költségeiket.

[141] A másodfokú bíróság tájékoztatja a feleket, hogy az illetéket a NAV 10032000-01070044-09060018 illetékbevételi 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.

[142] Az eljárási illetékre és a fellebbezési illetékre vonatkozó rendelkezés az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42. § (1) bekezdésén, 46. § (1) bekezdésén és 78. § (4) bekezdésén alapult, 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.

Budapest, 2024. február 1.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró