



A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság
í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.II.10.089/2026/7.

A tanács tagjai: Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró
Dr. Darákné dr. Nagy Szilvia bíró
Dr. Kövesné dr. Kósa Zsuzsanna bíró
Dr. Osztovits András bíró

A felperes: felperes
cím1

A felperes képviselője:
Dr. Sallai Károly ügyvéd
cím2

Az alperes: alperes
cím3

Az alperes képviselője:
Dr. Végh Csilla Katalin kamarai jogtanácsos

A per tárgya: elmaradt pihenőnap bérpótlék

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Győri Ítéltábla Mf.V.30.032/2025/12.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Győri Törvényszék 62.M.70.115/2024/20.

Rendelkező rész

A Kúria a Győri Ítéltábla Mf.V.30.032/2025/12. számú ítéletének azon részét, amellyel a Győri Törvényszék 62.M. 70.115/2024/20. számú ítéletének 3.761.851 (hárommillió-hétszázhatvanegyezer-nyolcszázötvenegy) forintot meghaladó keresetnek helyt adó döntését megváltoztatta – a perköltségre és illetékfizetésre kiterjedően – hatályon kívül helyezi, és az elsőfokú bíróság ítéletét helyben hagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 460.000 (négy-százhatvan-ezer) forint és 124.200 (százhuszon-négy-ezer-kettő-száz) forint áfa együttes másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

A Kúria kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételei számlájára – 750.896 (hétszázötvenezer-nyolcszázkilencvenhat) forint együttes másodfokú és felülvizsgálati eljárási illetéket, valamint 45.685 (negyvenötezer-hatszáznyolcvanöt) forint csatlakozó felülvizsgálati eljárási illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napon esedékes.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes mozdonyvezető munkakörben állt az alperes alkalmazásában. A munkáltató 2018. január 1-től hatályos Kollektív Szerződése (továbbiakban: KSZ) 26. § 1.ja) alpontja és 10. számú melléklet 2. §-a értelmében vezényelt vontatási utazó munkarendben foglalkoztatott munkavállalónak minősült. Az alperes tevékenysége megszakítás nélküli volt, ezért a felperest egy havi munkaidőkeretben foglalkoztatták, egyenlőtlenül munkaidő-beosztással.

[2] A felperes által teljesítendő munkaidő az egy havi munkaidőkeretben 176 óra volt. Az alperes mind a munkaidőt, mind a pihenőidőt órában tartotta nyilván akként, hogy a különböző távolléteket (szabadság, érdekképviselési tevékenység miatti

munkaidőkedvezmény, keresőképtelenség stb.) 24 órás időtartammal számolva konkrét időpárban rögzítette.

[3] A felperest a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 68/A. § (4) bekezdése és 68/B. § (1) bekezdése alapján 24 órás, időszakonként megszakítás nélkül legalább 12 óra lakóhelyi pihenőidő illetve meg minden beosztás szerinti napi munkavégzést követően.

[4] A felperes heti pihenőideje minimum 42 óra volt akként, hogy a havi munkarendre tekintettel egy alkalommal szombat 00 órától hétfő 6:00 óráig (54 óra) heti pihenőidőben részesült, így az adott munkaidőkeretben átlagosan 48 órás heti pihenőidőt biztosítottak számára.

A felperes lakóhelye és vezénylési helye helység1 volt. Részére az alperes a szerződés Helyi Függelék 6. melléklete alapján egy óra utazási normaidőt alkalmazott a napi pihenőidőhöz kapcsolódóan, így azt megelőzően egy óra időtartamban illetve meg az utazási normaidő, míg a heti pihenőidőt követően utazási normaidő nem járt.

[5] A KSZ 41. § 1. pontja és a 2017. december 1-től hatályos KSZ 10. számú melléklet 10., 11. §-ai alapján a felperest a rendkívüli munkavégzés esetén 100-200 óráig 50 %-os, 201-300 óráig 150 %-os, 300 óra felett 195 %-os mértékű pótlék illetve meg azzal, hogy a KSZ 40. § 1. pont c) alpontja értelmében (pihenőnapon végzett munka tartama) az Mt. kedvező rendelkezése irányadó, így 1-200 óráig 100 %-os pótlékmértéket alkalmaztak. A KSZ 41. § 5. pontja alapján a pihenőnapi munkavégzés szabadidővel történő megváltása esetén a bérpótlék mértéke 50 % az Mt. 143. §-a alapján.

[6] A felperes munkáját csak a beosztás szerinti időben végezte, az általa ténylegesen teljesített munkavégzés nem esett egybe a kijelölt heti pihenőidő tartamával. Az alperes a felperest a napi és a heti munkaidő, valamint a rendkívüli munkavégzés Kollektív Szerződésben meghatározott mértékét meghaladó időszakára nem osztotta be munkavégzésre, a munkavégzés ellenértékét megfizette.

[7] Az alperes a napi pihenőidőt megelőző utazási normaidőt (egy óra időtartamban) és a heti pihenőidőt biztosította a felperes részére, azonban a heti pihenőt közvetlenül megelőző napi munkavégzést követő napi pihenőidőt nem minden esetben adta ki részére 2020. január 1-je és 2022. december 31-e között.

[8] A felperes elmaradt pihenőnapi bérpótlék megfizetése tárgyában előterjesztett keresetét mind a Győri Törvényszék, mind a Győri Ítéltábla elutasította. A felperes felülvizsgálati kérelme alapján eljár Kúria Mfv.II.10.067/2024/4. számú végzésével a jogerős ítéletet az elsőfokú ítéletre kiterjedően hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot a perfelvételi tárgyalás megismétlésével új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[9] A felperes a megismételt eljárásban pontosított kereseti kérelmében elmaradt pihenőnapi bérpótlék jogcímén 4.675.563 forint megfizetését kérte kamatával együtt. Perköltséget is igényelt.

[10] Az új eljárásban kereseti kérelmének jogalapjaként az alperesi KSZ 30. § 1. pontját, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 104. § (1) bekezdését, 105. § (1) bekezdését, 106. §. (1)-(3) bekezdését jelölte meg, valamint hivatkozott az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-ei 2003/88/EK irányelve (a

továbbiakban: Irányelv) 3. és 5. cikkére, az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésére, a Vtv. 68/A. § (4) bekezdésében és 68/B. § (1) bekezdésében foglaltakra, valamint az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatára és a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletére. Jogkövetkezményként az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti rendkívüli munkavégzés pótlékának megfizetését kérte.

[11] Az alperes az új eljárásban kiegészített érdemi ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte mind jogalap, mind összecszerűség tekintetében. Hivatkozása szerint a Kúria végzésében a jogalap körében úgy hozott érdemi döntést, hogy annak kifejtését, alátámasztását elmulasztotta. A Kúria ezen álláspontja ellentétes a tételes jogi rendelkezéssel, az Alkotmánybíróság hivatkozott határozatával, illetve a Kúria korábbi döntéseivel.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélete

[12] Az elsőfokú bíróság ítéletével az alperest a kereset szerint marasztalta, és döntött a perköltségről és az illetékfizetési kötelezettségről.

[13] A napi munkavégzést követő szabadság esetén járó napi pihenőidő tekintetében utalt az Mt. 124. §-ában rögzítettekre, valamint a 126. §-ban foglaltakra, továbbá felhívta a KSZ 47. § 6.a.) pontját és 51. §-át, valamint utalt az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdésére, illetve az Irányelvre.

[14] Az elsőfokú bíróság ítéletében rögzítette, hogy az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata szerint a munkavállalónak nemcsak a napi és heti pihenőidőhöz, de az éves fizetett szabadsághoz is alapvető joga van az Alkotmánybíróság 3341/2017. (XII. 20.) AB határozatában megállapítottak szerint is.

[15] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alkotmánybírósági határozatból egyértelműen az következik, hogy a munkavállalónak nemcsak a napi és heti pihenőidőhöz, de az éves fizetett szabadsághoz is joga van. Ezt erősíti az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdése, illetve az Irányelv 7. cikke.

[16] A felperest a napi pihenőidő, a heti pihenőidő és a szabadság mint három pihenést biztosító jog és időtartam külön-külön is megilleti, melyből az is egyenesen következik, hogy ezeket nem lehetett egymással egyidőben, párhuzamosan kiadni a munkáltató részéről. A napi pihenőidő jár a munkavállalónak függetlenül attól, hogy a napi munkavégzést milyen időszak (munkavégzés, szabadság, betegszabadság, érdekképviselési tevékenység vagy heti pihenőidő is) követi.

[17] Az alperes által ténylegesen beosztott heti pihenőidő és szabadság kezdetének időpontja megállapítható volt. Az EUB ítélete alapján a munkáltatónak ezeket megelőzően kell biztosítani az Mt. 104. § (1) bekezdés szerinti egybefüggő napi pihenőidőt, ha azonban ezt nem teszi, nem osztja be, úgy az alperes eljárása jogellenes. A jogellenesség jogkövetkezménye, hogy a törvény szerinti megelőző, egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, és arra az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontját kell megfelelően alkalmazni.

[18] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a felperes követeléseinek jogalapját, jogcímét és összegét megalapozottnak találta a szabadság, illetve a megelőző napi pihenőidők vonatkozásában.

[19] Munkaidőkeretben kifizetett rendkívüli munkavégzés napi pihenőidőre történő elszámolása körében az ítélet rámutatott arra, hogy az alperes nem jelölte meg és nem mutatta

ki tételesen azokat a napi pihenőidőket (évre, hónapra, napra és konkrét óraszámra), amelyeket érintett a rendkívüli munkavégzési pótlékkal megfizetett időtartam. Erre figyelemmel a felperes nyilatkozni arra nem tudott, az elsőfokú bíróság ezeket az időszakokat azok konkretizálásának hiányában nem tudta levonásba helyezni.

[20] A fentiek alapján a felperest mindösszesen bruttó 4.675.563 forint rendkívüli munkavégzés pótléka illette meg az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerint.

[21] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Győri Ítéltábla Mf.V.30.032/2025/12. sorszámu ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, és a felperest megillető rendkívüli munkavégzés pótlékának összegét 3.761.851 forintra leszállította. Eszerint módosította a perköltség, illetőleg illeték mértékét is. Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, és rendelkezett a másodfokon felmerült perköltség és illeték összegéről.

[22] A másodfokú bíróság döntése szerint a Kúria Mfv.II.10.067/2024/4. számú hatályon kívül helyező végzésében a jogalap tekintetében állást foglalt, az új eljárásra vonatkozó iránymutatása az összecszerűséggel kapcsolatos kérdésekre, szempontokra vonatkozott. Erre tekintettel a másodfokú bíróság a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem jogalapot érintő hivatkozásait már nem vizsgálhatta, ezért mellőzte a fellebbezési eljárásban a jogalapra vonatkozó előírások részletes ismertetését.

[23] Az alperes fellebbezése kapcsán a másodfokú bíróság kitért arra, hogy a Kúria hatályon kívül helyező végzésében részletesen levezette, hogyan kell az EUB jogértelmezésnek megfelelően a napi és a heti pihenőidőket elszámolni az Mt. 104. § (1) bekezdésére figyelemmel, ami nemcsak mérték, hanem beosztási szabályt is tartalmaz. Az alperes Kollektív Szerződése ennél kedvezőbb mértékű 48 óra pihenőidőt biztosít a munkavállalók számára, ezért ezt a mértéket alapulvéve kellett a számításokat elvégezni. Az alperes által készített munkaidőbeosztás a jogszabályi követelményeknek nem felelt meg, ezért az Mt. 107. § a) pontjában rögzítettek alkalmazásával az Mt. 143. §-a szerinti lehetséges jogkövetkezmény alkalmazásának van helye. A ki nem adott pihenőidőben végzett munka a Kúria jogértelmezése szerint rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, és annak megfelelően kell a bérpótlékot elszámolni.

[24] Megalapozatlan az alperes azon jogértelmezése, miszerint uniós jogi fogalomként és a magyar jogszabály szerint a napi és heti pihenőidő fogalma egymástól eltér. A perbeli időszakban hatályos Mt. 104. §., 105. § és 106. §-ok határozzák meg a napi pihenő, illetőleg a heti pihenőidő fogalmát, mértékét és biztosításának feltételeit, amelyek összhangban állnak az Irányelv fogalomhasználatával. A másodfokú bíróság külön felhívta az EUB C-477/21. számú ítéletében foglaltakat.

[25] Az elévülés kérdésében a másodfokú bíróság nem osztotta az alperes álláspontját, mert az igényérvényesítés szempontjából a kereseti kérelem felperes általi benyújtásának időpontja a meghatározó, mivel a Kúria végzésében adott iránymutatást követően az új eljárásban csak a kereseti kérelem jogcímét pontosította felperes és nem új keresetet terjesztett elő.

[26] A másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban a Pp. 237. § (4) bekezdésére utalva az elsőfokú bíróság ítélete alapját képező számszaki adatok, a számítások ellentmondásosságának feloldása érdekében anyagi pervezetést végzett. Felhívta az alperest a számításokban észlelt ellentmondás feltárására, aki összegezte a számításokat, amelyek helyességét a felperes nem vitatta.

[27] Alperes a fellebbezésében helytállóan hivatkozott arra, hogy a felperes által igényelt bérpótlék összegéből le kell vonni az alperes által korábban megfizetett munkaidőkereten felüli munkavégzés bérpótlékát. Ezzel kapcsolatban abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy egy adott időszak minősülhet-e egyidejűleg a munkaidőbeosztás szerinti napi pihenőidőt

meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőnek, illetve munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munkavégzésnek. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az Mt. 143. § (2) bekezdése a pótlékfizetést három vagylagos esetre határozza meg. A magyar nyelv szabályai szerint a három pontba szedett felsorolás és az utolsó kettő eset közötti „vagy” kötőszó használata arra utal, hogy az Mt. 143. § (2) bekezdés szerinti pótlék ezen három esetben vagylagosan illeti meg a munkavállalót.

[28] Az alperes a havi bérjegyzékeken alapuló számításaival kimutatta, hogy a perbeli időszakban munkaidőkereten felül a napi pihenőidőre esően is rendelt el túlmunkát felperes részére, annak ellenértékét pedig elismerten megfizette. Ezt az időtartamot a felperes perben érvényesített igényéből levonásba kell helyezni, mert az alperes megfizette az elrendelt és teljesített munkavégzés ellenértékeként a túlmunka bérpótlékát. A felperes a perben a napi pihenőidő terhére elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamára kétszeresen kérte ugyanarra az időszakra vonatkozóan a díjazást. A Kúria végzésében foglaltakból nem következik, hogy az elrendelt és megfizetett rendkívüli munkavégzés időtartamát kétszeresen kell figyelembe venni.

[29] A másodfokú bíróság nem értett egyet az alperes azon álláspontjával, hogy a felperest nem illeti meg a napi pihenőidő a szabadság megkezdése előtt. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésében foglaltak értelmében a munkavállalónak a napi pihenőidőhöz, a heti pihenőidőhöz és az éves fizetett szabadsághoz is alapvető joga van, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdése, az Irányelv 7. cikke és az Európai Unió Bíróságának joggyakorlata is ezt támasztja alá. Az Mt. 124. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a szabadságot a munkaidőbeosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Ebből a szabályozásból nem következik, hogy a szabadság kiadása előtt a munkavégzést követő napi pihenőidőt ne kellene biztosítani különös tekintettel arra, hogy a munkavállaló részére a különböző jogcímen megillető pihenőidőket külön-külön, egymást követő időben kell kiadni.

Az alperes felülvizsgálati kérelme, a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelme és ellenkérelme

[30] Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereset elutasítását kérte. Másodlagosan a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását kérte a megítélt összeg leszállításával. Perköltséget is igényelt.

[31] Alperes álláspontja szerint a másodfokú bíróság helytelenül értelmezte és alkalmazta az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, az Alaptörvény 28. cikkét, az Mt. 5. §-át, 104. §-át, 105. §-át, 106. §-át, 107. §-át, 143. § (4) bekezdését. Sérült továbbá a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX törvény (a továbbiakban: Pp.) 346. § (4) és (5) bekezdése.

[32] Alperes érvelése szerint a bíróságok az Alaptörvény alapján kizárólagosan megillető jogalkalmazási és jogértelmezési hatáskör gyakorlása helyett az EUB döntésére történt hivatkozással a magyar jogi fogalmakat azonosították az irányelvi fogalmakkal, és döntésüket kizárólag az EUB által az előzetes döntéshozatali eljárás keretében az Irányelv rendelkezéseinek értelmezése tárgyában tett megállapításaira alapították lényegében az EUB hatáskörébe „telepítve” jelen eljárást.

[33] A másodfokú ítélet az Európai Unió és a tagállam döntési hatásköreinek teljes félreértésén alapul, sérti a tagállam jogbiztonságát, nemzeti szuverenitását, végső soron a

törvényes bíróhoz való jogot. A tagállami bíróságnak ugyanis az uniós jog értelmezésére is tekintettel, de a tagállami jog alapján kell meghoznia a döntését, a tagállami jog értelmezése pedig másra mint a tagállami bíróságra nem tartozik.

[34] A lojalitási kötelezettség alapján a nemzeti jogszabályt az Irányelv rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni, azonban a tagállami hűség követelménye az Alaptörvény szerinti értelmezési elvet nem írhatja felül, az összhangban álló értelmezés során az Alaptörvény szerinti értelmezési elvek feltétlenül alkalmazandóak. A jogerős ítélet az Mt. hivatkozott rendelkezéseinek az Alaptörvény 28. cikke által előírt módon történő értelmezése teljes mellőzésével az ítélet a jogalap körében alapvetésként állapítja meg azt, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt (11 óra) vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosított.

[35] Alperes az álláspontját nem arra alapította, hogy az Irányelvben meghatározott uniós jogi cél önmagában azon az alapon teljesítettnek minősül, hogy a napi és a heti pihenőidő összesített minimuma a magyar jogban kedvezőbb, mint az uniós jogban, hanem azzal érvelt, hogy a magyar jog a saját uniós jogfogalmaktól eltérő fogalmaival hogyan biztosítja, hogy a munkavállaló a munkavégzést közvetlenül követő időszakra eltávolodhasson a munkakörnyezettől és azt, hogy minden hét napos időn belül kipihenhesse magát teljesítve az Irányelvben ehhez előírt minimum követelményeket, ezáltal értelemszerűen teljesítve az Irányelvben meghatározott célt.

[36] Alperes következetes álláspontja az, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdésének a jogszabályhely szövegének nyelvtani értelmezése, azaz a szavak általánosan elfogadott jelentése alapján azt az értelmet lehet tulajdonítani, hogy a napi pihenőidő juttatásának feltétele miszerint a napi munkavégzés befejezését követő munkanapra a munkavállaló részére a munkáltató munkavégzést írjon elő. A legalább 11 óra egybefüggő napi pihenőidő önálló biztosítása ugyanis kizárólag akkor merülhet fel, ha a napi munkavégzést közvetlenül követő munkanapra van elrendelve a munkavégzés.

[37] Az alperes a heti pihenőidőnek a korábban és jelenleg hatályos Mt.-ben foglalt szabályozása és a törvényhez fűzött indokolása alapján kifejtette, hogy a jogalkotó a jogharmonizációs követelményeknek való megfelelés érdekében implementálta az Irányelvet, és az 5. cikk vonatkozásában az ott megjelölt 11+24 órás mérték figyelembevételével 35 órás minimális heti pihenőidő mértékre tett javaslatot, amely utóbb a szakszervezetekkel való érdekegyeztetést követően lett átlagosan 48 órás mértékű azzal, hogy heti szinten minimálisan a 40 óra biztosítandó.

[38] Alperes érvelése szerint amennyiben az Mt. napi pihenőidő és heti pihenőidőkre vonatkozó szabályai értelmezése tekintetében a jogalkalmazás körében továbbra is kétség merülne fel, ezt kizárja a 2025. évi LV. törvény, az annak preambulumában kifejtett rögzített szabályozási cél, illetve az ehhez fűzött indokolás. A törvény a Vtv.-t módosítva azt kiegészítette a 68/I. § (1) bekezdésével rögzítve, hogy a beosztás szerinti napi munkaidő befejezését közvetlenül követően legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani, és hetente legalább 37 órás megszakítás nélküli pihenőidőt kell beosztani. E módosítás kétséget kizáróan rögzíti, hogy az Irányelvben meghatározott uniós napi és heti pihenőidő fogalom és a tagállami jogban meghatározott napi és heti pihenőidő fogalom egymástól eltér. Ez nem jelenti azt, hogy a magyar szabályozásban a napi és heti pihenőidő nem létezik mint önálló jogcímen a munkavállalót megillető pihenőidő, kizárólag azt, hogy a napi és a heti pihenőidő magyar fogalma a szabályozás történeti előzményeiből kiindulva egy önálló jogstruktúra alkalmazásával valósítja meg a pihenéshez való jogot.

[39] A magyar jogalkotó azt a megoldást választotta, hogy a magyar heti pihenőidőt az Irányelv 5. cikke szerinti teljes, a napi pihenőt tartalmában magába foglaló 35 órás pihenőidő figyelembevételével határozza meg, a magyar heti pihenőidő (Mt. 106. §) tehát olyan fogalom, amely az Irányelv 5. cikke szerinti teljes követelményrendszert kielégíti. A 24 órás pihenőidő és az ezen felül biztosítandó, az Irányelv 3. cikke szerinti 11 órás napi pihenőidő követelményét magába foglalja egy egységes pihenőidő fogalma alatt. Ezt a jogi érvelést a Vtv. módosításának indokolásában rögzített jogalkotói értelmezés is megerősíti.

[40] Az alperes további érvelése szerint a jogerős ítélet tévesen állapította meg, hogy az Alkotmánybíróság már teljes jogértelmezést adott a kérdés rendezése során. A hivatkozott alkotmánybírósági határozat csupán azt rögzítette, hogy minden munkavállalónak joga van a napi és a heti pihenőidőhöz, melyek önálló jogcímen illetik meg a munkavállalókat, azok rendeltetése eltérő, és a két pihenőidő egyidőben történő kiadása Alaptörvény-ellenes. Az AB határozat azonban nem tartalmaz megállapítást e két, önálló jogcímen járó pihenőidő biztosításainak feltételeire vonatkozóan. Egyértelműen azt mondja ki, hogy azok feltételei és pontos mértéke nem az Alaptörvényből következik, az adott tevékenységre vonatkozó jogszabályok irányadóak rá.

[41] Az alperes összegzőképpen rámutatott arra, hogy az uniós joggal összhangban történő értelmezés eredményeként a napi és heti pihenőidő szabályozása tekintetében a magyar jognak létezik olyan értelmezési tartománya, amely megfelel mind Magyarország mind az EU jogrendjének. A helyes jogértelmezés szerint az Mt. 106. §-a szerinti heti pihenőidőt megelőzően az alperesnek nem kellett továbbá, az Mt. 104. § (1) bekezdése szerinti napi pihenőidőt biztosítania, e körben az alperest mulasztás nem terheli.

[42] Az alperes munkaidőbeosztási gyakorlata nem sértette az Alaptörvény XVII. cikkének (4) bekezdését, az Irányelv, az Mt., a Vtv. és a Kollektív Szerződés szabályait. Ezzel szemben a jogerős ítélet helytelenül értelmezte és alkalmazta e felsorolt jogi normákat, a fő jogkérdés tekintetében az irányadó szabályok alapján levont következtetései tévesek és jogszabálysértőek.

[43] Az alperes jogkövetkezmények tekintetében előadott álláspontja szerint a heti pihenőidőt megelőző időtartam alatti munkavégzés rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésként való elismerése nem értelmezhető. Ebből adódóan pedig a Kúria azonos tárgyban és tényállás alapján született azonos jogi szabályozás alapulvételével meghozott precedens határozatai olyan megállapításokat nem tartalmaznak, amelyek szerint a felperes kereseti követelésének megfelelő jogcímét az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szabályozza.

[44] Alperes érvelése szerint a tagállami jogalkotás ítélet szerinti értelmezését évtizedeken keresztül sem a munkavállalók, sem a munkáltatók, sem a bírói gyakorlat nem alkalmazta. A Kúria korábbi Mfv.X.10.257/2019/7. számú döntésében kifejezetten úgy foglalt állást, hogy míg a heti pihenőnap 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 pihenőnap esetén a beosztás szerinti napi munkaidő befejezése és a következő munkanap kezdete közötti időtartamot nem kell számításba venni a heti pihenőnap kiadásakor, a heti pihenőidő esetében ez az időtartam annak részét képezi.

[45] A felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet részbeni hatályon kívül helyezését és akkénti megváltoztatását kérte, hogy a felperes a rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímén 4.675.563 forintra és annak kamatára tarthat igényt. Perköltséget is kért.

[46] A felperes érvelése szerint az alperes volt az, aki a kétszeres igényérvényesítést a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidők ellentételezésére hivatkozással perbe állította.

Alperes azonban nem terjesztett elő olyan előadást a felperesi számíttással szemben, amelyben számszakilag kimunkálta volna állítását, vagyis azt, hogy a felperes által megjelölt munkaórákra és nem más címen történt tényleges kifizetés. Felperes határozott álláspontja az, hogy téves az a feltevés, miszerint ha az alperes által beosztani elmulasztott napi pihenőidő (és utazási normaidő) tartamára eső munkaidőt átminősítik rendkívüli munkaidőnek, az arra vezet, hogy ugyanannyival csökken a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidő a munkaidőkereten belül. A felperes határozottan beazonosítható módon megjelölte az igényérvényesítéssel érintett munkaórákat konkrét naptári napok vonatkozásában, a naptári napon belül kezdő és végpont szerint, valamint időtartamban egyaránt, amely okiratokkal cáfolja a csökkentést. Felperes igénye nem befolyásolja azt a körülményt, hogy az adott munkaidőkeretben meddig tartott, mikor merült ki a keretbe tartozó munkaidő, és mikortól kezdődtek a kereten felüli rendkívüli munkaidőnek minősülő munkaórák.

[47] Felperesi követelés továbbá nem eredményezi azt, hogy a rendkívüliként elszámolt munkaórák visszaminősülnének rendes munkaidővé. Ha elfogadható lenne az alperesi érvelés az egyrészt a munkáltatói nyilvántartásokba ütközne, azokba, amiket a felek a perben elfogadtak, tartalmukat nem vitatták, vagyis az iratokkal igazolt tények rögzültek a felek viszonyában. Másrészt arra vezetne, hogy az alperes valójában visszakövetelné a szerinte jogalap nélkül kifizetett pótlékot. Erre vonatkozó korlát azonban egyrészt a munkáltató nyilvántartása, amelyből az alperesi igény nem vezethető le, másrészt az Mt. 164. § szerinti 60 napos határidő eltelte.

[48] Felperes álláspontja szerint a felek eltérő időtartamokat vizsgáltak, amit a jogerős ítélet indokolás nélkül figyelmen kívül hagyott, és tett egyenlőség jelet a naptári nap óra és perc, valamint a hónap közé.

[49] A felperes az összecszerűséget illetően hivatkozott a jogerős ítélet [58] pontjára, miszerint a peres eljárásban a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidő ellentételezésével kapcsolatos számítás, annak eredménye tisztázott, mégpedig a leszállítással érintett 913.712 forint összegben, amelyet hozzá kell adni a jogerős ítéletben meghatározott összeghez.

[50] A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

[51] Az elperes csatlakozó felülvizsgálati ellenkérelme tatalmában a jogerős ítélet csatlakozó felülvizsgálati kérelemmel érintett rendelkezései hatályában fenntartására irányult.

A Kúria döntése és jogi indokai

[52] A Kúria mindenekelőtt rámutat arra, hogy az igazságügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2025. évi XLIX. törvény (a továbbiakban: Módtv.) 153-161.§-ai módosították a Pp.-nek a felülvizsgálati eljárásra vonatkozó egyes rendelkezéseit. A Módtv. 243. § (4) bekezdése alapján a módosított tartalmú szabályok 2026. január 1-jén léptek hatályba. Átmeneti rendelkezések hiányában, a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Jat.) 15. § (2) bekezdés b) pontja alapján a 2025. december 31-én, vagy azt megelőzően meghozott jogerős határozatok felülvizsgálatára a módosítás előtti rendelkezések alkalmazandók [Pfv.I.20.089/2026/4.], míg a 2026. február 10-én meghozott jogerős ítéletet a Kúria a hatályos szabályok alapján vizsgálta.

[53] A Pp. 423. § (1) bekezdése szerint a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati és csatlakozó felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok, illetve a

Kúria közzétett határozatától jogkérdésben való eltérés tekintetében vizsgálja a jogerős ítélet jogszabálysértő, illetve a kúriai határozattól jogkérdésben való eltérő voltát. A (2) bekezdés szerint a felülvizsgálat a jogerős ítélet meghozataláig bekövetkezett, és a jogerős ítélettel elbírált tényekre terjedhet ki.

[54] A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint alaptalan, míg a csatlakozó felülvizsgálati kérelem megalapozott.

[55] Az alperes felülvizsgálati kérelme alapján a Kúriának abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a napi pihenőidő kiadása akkor is kötelező-e, ha a munkáltató a munkavállaló részére az adott munkanapot közvetlenül követően heti pihenőidőt vagy fizetett szabadságot osztott be, illetve a napi pihenőidő heti pihenőidő vagy szabadság előtti kiadásának elmaradása megalapoz-e pótlékra való jogosultságot (Mt. 143. §). A per tárgyát képező időszak: 2018. április 1-től 2021. március 31-ig terjed, így az ekkor hatályos rendelkezéseket kellett figyelembe venni.

[56] A Kúria az Mfv.II.10.025/2024/6. számú és a jelen ügy jogalapját eldöntő Mfv.II. 10.067/2024/4. számú közzétett precedens határozataiban már állást foglalt abban a kérdésben, hogy a perbeli időszakban a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani (ki kell adni) és ennek elmaradása az Mt. 104. § (1) bekezdésébe ütközik. A Kúria ezen határozatokat a továbbiakban is irányadónak tekinti. A precedens határozat indokolása szerint: az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdése alapján minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

[57] Az Irányelv 3. cikke a napi pihenőidőt szabályozza, amelynek értelmében a tagállamoknak olyan jogszabályokat kell alkotniuk, amelyek alapján minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illesse meg. Az Irányelv 5. cikke értelmében pedig a tagállamoknak olyan jogszabályokat kell alkotniuk, hogy minden munkavállalónak hétkaponként 24 órás minimális megszakítás nélküli pihenőidő járjon. Az Irányelv 15. cikke kimondja, hogy a tagállamok a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából a munkavállalókra nézve az Irányelvben írtakhoz képest kedvezőbb rendelkezéseket elfogadhatnak.

[58] Az Irányelv az Mt.-be átültetése megtörtént. Az Mt. 104. § (1) bekezdése értelmében a napi munka befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidőt) kell biztosítani. Az Mt. 106. § (1) bekezdése szerint pedig a munkavállalót – heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább 48 órát kitevő megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

[59] Az Irányelv és az Mt. hivatkozott rendelkezéseit összevetve rögzíthető, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt (11 óra) vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít.

[60] A napi és a heti pihenőidő rendeltetése és kiadása alaptörvényi követelmények mentén történő értelmezésekor az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata kiinduló pontként szolgálhat. Az Alkotmánybíróság ebben a határozatában kifejtette, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapvető jogként biztosítja a pihenéshez való jogot, amelyen belül megkülönbözteti a napi és heti pihenőidőt. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése azon jogosultságról szól, amelyet törvény állapít meg, és lényeges tartalma az Alaptörvény 20. cikk (1) bekezdésében hivatkozott egészséghez való jogból következik. Ezt az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése megerősíti amikor kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó

munkafeltételekhez. A munkaidőn kívüli szabadidő nélkül a munkavállalónak nincs lehetősége magán- és családi életre. Ezért az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése a munkavállaló identitásának és testi- lelki integritásának megőrzése érdekében biztosítja a napi és heti pihenőidőt a munkavállalók számára. Határozatában az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését úgy értelmezte, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímként illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Míg a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő az egymást követő munkanapok okozta testi és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni.

[61] Ezen AB határozat ügyeleti díj tárgyában született ágazati jogszabály alapján, annak megállapításai azonban az Alaptörvény XVII. cikke és az Mt. 104. § és 106. §-a viszonyában is irányadóak, ezért azt jelen jogvita eldöntése során is figyelembe kell venni.

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

[63] A Miskolci Törvényszék hasonló tényállású ügyben az EUMSZ 267. cikke szerinti előzetes döntéshozatali eljárást (C-477/21. sz. ügy) kezdeményezett. Az EUB ebben az ügyben 2023. március 2-án kihirdetett ítélete indokolása szerint a napi és a heti pihenőidő két egymástól eltérő jog, amelyek eltérő célokat követnek: a napi pihenőidő esetében azt a célt, hogy a munkavállaló meghatározott munkával töltött időt követő időszakra eltávolodhasson munkakörnyezetétől, a heti pihenőidő tekintetében pedig azt, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakon belül kipihenhesse magát ([38] pont). A munkavállaló számára mindkét jog tényleges gyakorlását biztosítani kell, ezért az olyan értelmezés, mely szerint a napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi, megfosztaná a munkavállalót a napi pihenőidő tényleges igénybevételeének lehetőségétől. A napi pihenőidőt tehát – a két jog önálló jellegére figyelemmel – a heti pihenőidőhöz való jogon túlmenően kell biztosítani ([39] [40] pontok). Az EUB mindezekre figyelemmel úgy foglalt állást, hogy az Irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi az Irányelv 5. cikke szerinti heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.

[64] Az EUB konkrétan megvizsgálta a alperes (alperes) Kollektív Szerződésének azon rendelkezéseit, amelyek legalább 42 órás heti pihenőidőt biztosítanak a munkavállalók számára abból a szempontból, hogy erre tekintettel – mivel az meghaladja az Irányelv 3. cikke szerinti minimum 11 órás napi és az 5. cikk szerinti 24 órás heti pihenőidő együttes időtartamát – a munkavállaló számára biztosítani kell-e ezt meghaladóan is a napi pihenőidőt.

[65] Az EUB emlékeztetett arra, hogy az Irányelv rendelkezéseit autonóm módon kell értelmezni függetlenül a tagállamokban irányadó minősítéstől ([47] pont). Az EUB elismerte, hogy a perbeli Kollektív Szerződés szerinti 42 órás heti pihenőidő kedvezőbb, mint amit az Irányelv minimum követelményként előír, ugyanakkor ez a kedvezőbb rendelkezés nem foszthatja meg a munkavállalót az Irányelvben számára biztosított más jogoktól, különösen a napi pihenőidőhöz való jogától ([50] pont). Az EUB megítélése szerint a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül biztosítani kell a 3. cikk

szerinti napi pihenőidőhöz való jogot, ezért a munkavállaló számára a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamán felül is ki kell adni a 3. cikk szerinti napi pihenőidőt ([52]-[53] pontok).

[66] Az EUB végül azt a kérdést vizsgálta, hogy a munkavállaló jogosult-e arra is, hogy a heti pihenőidőt megelőzően részesüljön napi pihenőidőben. Döntése szerint a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő vagy sem. Ha a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt egybefüggő módon nyújtják, a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Mindebből az EUB szerint az következik, hogy amennyiben a munkavállaló számára heti pihenőidőt adnak ki, a munkavállaló jogosult arra is, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően megkapja a napi pihenőidőt.

[67] A napi és a heti pihenőidő meghatározása tekintetében az EUB úgy foglalt állást, hogy azok autonóm uniós jogi fogalmak, amelyek értelmezéséről ezáltal végső soron az EUB jogosult dönteni.

[68] A nemzeti bíróságoknak ugyanazon uniós jogforrás értelmezése körében, az azonos, vagy hasonló tényállású ügyekben követniük kell az EUB korábban meghozott ítéleteit (66/79., 127/79. és 128/79. sz. egyesített ügyekben 1980. március 27-én meghozott ítélet 9. pont).

[69] Az Mt. 104. § (1) bekezdését tehát olyan tartalommal kell értelmezni, amely megfelel az irányelv céljának, rendelkezéseinek, az EUB joggyakorlat szerinti szempontoknak. A jogalkotó az AB határozatot követően, 2023. január 1-től módosította az Mt. 104. § (5) bekezdését. Ez azonban azt megelőzően történt, hogy az EUB ítéletében értelmezte az irányelv uniós jogi fogalmait, amit nem lehet figyelmen kívül hagyni.

[70] A Kúria hangsúlyozza, hogy az EUB az irányelv rendelkezéseit nem a tényleges körülményektől és a hatályos tagállami tételes jogi szabályozástól elvonatkoztatva értelmezi, hanem éppen ellenkezőleg: a tagállami bíróság konkrét kérdéseire ad konkrét válaszokat a kérdésekhez kapcsolódó nemzeti jogszabályok teljes körű ismeretében. Ez egyértelműen látható a C-477/21. számú ügy 7–14. pontjaiban (miként egyébként valamennyi előzetes döntéshozatali ügyben is).

[71] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében tévesen állította, hogy a magyar és az uniós napi és heti pihenőidő fogalma egymástól eltér, továbbá az Irányelv és az Mt. rendelkezéseinek figyelembevétele mellett létezik egy olyan értelmezési tartomány, amely nem vezet contra legem értelmezéshez. A jogi fogalmak ténylegesen nem térnek el egymástól, csupán a magyar munkajog azzal, hogy megszorító értelmezést (rendeltetést, funkciót) adott a napi pihenőidőnek, vagyis azt csak két munkavégzés között tartotta biztosítandónak, ellenkezik az EUB által értelmezett irányelvi rendelkezéssel. Ez tételes jogi kifejeződést is kapott 2023. január 1. napi hatállyal az Mt. 104. § (5) bekezdésében, ám ennek nyilván csak az ezt követő időre érvényesített igények tekintetében lehet jelentősége.

[72] A felülvizsgálati kérelem azt helyesen rögzíti, hogy az uniós pihenőidő fogalmak értelmezése tekintetében az EUB ítéletének megállapításai irányadók. Ehhez képest az érvelés lényegében tagadja az ítélet mindhárom összegző tételében kifejtett álláspontot. Tagadja azt a bírósági álláspontot, hogy a napi pihenőidő nem képezi a heti pihenőidő részét; tagadja azt is, hogy az irányelvi pihenőidőt meghaladóan a nemzeti jogban biztosított pihenőidőn felül kell napi pihenőidőt biztosítani, de nyilvánvalóan tagadja azt is, hogy a heti pihenőidőt megelőzően ki kell adni a napi pihenőidőt. Ezek az alperesi állítások tulajdonképpen arra irányulnak, hogy az alperes által alkalmazott munkaidő beosztás mind a nemzeti jognak, mind az európai jognak megfelel. Az EUB – egyébként egyértelmű, egyszerű

nyelvtani értelmezéssel felderíthető tartalmú – ítéletével ez az alperesi érvelés ellentétes. Nem arról van tehát szó, hogy a hazai jogrendszerbeli megoldás – az uniós jogtól eltérő fogalomhasználat mellett – megvalósítja az irányelvi célt, hanem ellenkezőleg: az EUB ítélete alapján rögzíthető, hogy az önálló jogcímen járó napi pihenőidő kiadásának mellőzése nyilvánvalóan az irányelv 3. és 5. cikkébe ütközik, illetve sérti az EU Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdését is.

[73] A peresített időszakot a felperes 2018. április 1-je és 2021. március 31-e között határozta meg, ezért az akkor hatályos Mt.-beli szabályok alapján kellett eljárni. E körben nem volt jelentősége az Mt. 2023. január 1-jétől, illetőleg a Vtv. 2025-től az EUB ítéletének hatására történt módosításának sem, mert azok a perbeli időszakban nem alkalmazhatók.

[74] Mindezek alapján az alperes felülvizsgálati érvelésével szemben a jogerős ítélet helytállóan állapította meg, hogy az alperes munkaidő-beosztása – vagyis a napi pihenőidő heti pihenőidőt és a szabadságot megelőző kiadásának elmaradása – ellentétben áll az EUB ítéletében kifejtett követelményekkel és az Alkotmánybíróság jogértelmezésével, ezért jogszabálysértő volt.

[75] A munkaidőbeosztás a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is (Mt. 96. § (1) bekezdés). Nem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés, mert a mikénti meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések alkalmazandók, be kell tartani a jogszabályi előírásokat, így az Mt. 104. § és 106. §-ában foglaltakat. A jogszabályba ütköző munkaidőbeosztás valójában jogszabályba ütköző munkáltatói utasítás, ekként (jogszabályba ütköző munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatként) semmis (Kúria Mfv.IV.10.025/2026/9.).

[76] Amikor az Mt. a munkaidőbeosztás szabályairól, illetőleg az Mt. 107.§ (1) bekezdés a) pontjában a munkaidőbeosztástól eltérő munkaidőről rendelkezik, akkor a jogszabályoknak megfelelően megállapított munkaidőbeosztásból indul ki. Az Mt. ugyanis nem számol azzal, hogy a munkáltató a jogszabályi rendelkezéseknek nem megfelelő munkaidőbeosztást készít. Az Mt. 15. § (5) bekezdése szerint a megállapodás teljesítése során tett jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 20–26. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, a jogszabályhely az érvénytelenség szabályait nem hívja fel. Mindez azonban nem jelentheti azt, hogy amennyiben az alperes szabálytalan munkaidőbeosztást készít, akkor a bíróságoknak a szabálytalan munkaidőbeosztástól nem lehet eltérni. A jogszabályoknak nem megfelelő munkaidőbeosztás esetén szükséges annak megfelelő figyelembevétele, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Ez nem fiktív munkaidőbeosztás, arra a munkavállalókat megillető napi és heti pihenőidőhöz való jog hatékony érvényesülése érdekében van szükség.

[77] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében helytállóan utalt arra, hogy az EUB C-151/02., C-428/09. és C-55/18. számú ügyekben hozott ítéletei is alátámasztják, miszerint az Irányelv kizárja azt a lehetőséget, hogy a tagállamok olyan heti pihenőidő jogintézményt tartsanak fent, amely magában foglalja a napi pihenőidőt. Ebből következően a munkáltató sem tarthat fenn olyan munkaidő-beosztást, amely szerint a kijelölt heti pihenőidő magában foglalja a napi pihenőidőt.

[78] A hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat nem maradhat jogkövetkezmények nélkül és ennek a jogkövetkezménye a Kúria precedens, irányadó határozata (Mfv.X.10.257/2019/7.) szerint a rendkívüli munkavégzés pótléka lehet.

[79] A napi pihenőidő szabályának megszegése okán a jogkövetkezmény vizsgálata körében fenntartandó, és az adott tényállásra megfelelően alkalmazandó a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú precedens határozatban foglalt álláspont. Ez pedig azt

eredményezi, hogy a munkáltató által ténylegesen beosztott (kiadott) heti pihenőidő kezdetének időpontja megállapítható, az EUB ítélete alapján a munkáltatónak ezt megelőzően kell biztosítani az Mt. 104.§ (1) bekezdés szerinti egybefüggő napi pihenőidőt, ha azonban ezt nem biztosítja, nem osztja be, úgy eljárása jogellenes. A jogellenesség jogkövetkezménye pedig az, hogy a törvény szerinti megelőző egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül és arra az Mt. 143. §-ának megfelelő rendelkezést kell alkalmazni. (Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. [89.] pont).

[80] A felperes a csatlakozó felülvizsgálati kérelmében megalapozottan hivatkozott arra, hogy a másodfokú bíróság az alperes által rendkívüli munkavégzés ellenértékeként kifizetett pótlék összegét a marasztalási összegből jogellenese helyezte levonásba.

[81] Helytálló az a felperesi érvelés, hogy a munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítani az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességét, ha az vitatott és – bérvita esetén – a juttatás megfizetését (Pp. 522. § (1) bekezdés b) és c) pont).

[82] Az alperes a perben arra hivatkozott, hogy az egyes időtartamoknál rögzített rendkívüli munkavégzésen túl a munkaidőkereten felül teljesített munkaórákra további rendkívüli munkavégzési pótlékot fizetett, amit a napi pihenőidőre eső munkavégzés pótlékából levonásba kell helyezni. Mivel a felperes a keresetében pontosan megjelölte és levezette, hogy a napi pihenőidő kiadásának elmulasztásából származó követelése mely napokat és órákat érinti, az alperesnek azt kellett volna bizonyítani, hogy pontosan ezen időtartamokat érintően rendkívüli munkavégzés ellenértékeként már teljesített. Ezen jogszabályi kötelezettségének azonban nem tett eleget. Az a hivatkozása, hogy a havi munkaidőkereten felül végzett munkaórákra a felperes részére már megfizette az Mt. 143. §-a szerinti pótlékot – annak pontos meghatározása hányában – nem tudható be a felperes követelésébe. Az alperes a hivatkozott kifizetéssel a felperes által ténylegesen ledolgozott, a munkaidőkereten felül végzett munkát kompenzálta, amely azonban nem azonos a felperes azon követelésével, amelynek alapja a napi pihenőidő beosztásának és kiadásának elmaradásából ered. Az alperes tehát e kifizetésekkel nem a napi pihenőidőt „váltotta meg”, hanem részben vagy egészben a heti pihenőidőben teljesített munkavégzést kompenzálta.

[83] A kifejtettekre tekintettel a másodfokú bíróság jogszabálysértően helyezte levonásba a teljesített kifizetést, annak a felperes követelésébe történő beszámítására nem volt jogszabályi lehetősége. Ezért a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (3) bekezdése alapján részben hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

[84] A pervesztes alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes fellebbezési és felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére, melynek összegét a Kúria a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XIII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja és (4) bekezdése alapján állapította meg.

[85] A pervesztes alperes a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles a másodfokú és a felülvizsgálati és csatlakozó felülvizsgálati eljárási illeték megfizetésére. Tájékoztatja a bíróság az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018. számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie. A megfizetés során közleményként fel kell tüntetnie a Kúria megnevezését, a Kúria e határozatának számát és a fizetésre kötelezett (alperes) adóazonosító számát.

[86] A Kúria az alperes felülvizsgálati kérelmét és a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmét a Pp. 405. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdés alapján tárgyalás tartásával bírálta el.

[87] Az ítélet ellen a felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja zárja ki.

A döntés elvi tartalma

I. Ha a munkáltató az Mt. 104. § (1) bekezdését megsértve a heti pihenőidő és a szabadság megkezdésének időpontja előtt nem adta ki a napi pihenőidőt, a jogellenes munkaidőbeosztás jogkövetkezményeként a munkavállalót az Mt. 107. § a) pontja és az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján 50 % bérpótlék illeti meg.

II. Munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítania az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességét, ha az vitatott és – bérvita esetén – a juttatás megfizetését. Elmulasztása esetén viselnie kell annak jogkövetkezményeit.

Budapest, 2026. június 9.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó
bíró, Dr. Darákné dr. Nagy Szilvia s.k. bíró, Dr. Kövesné dr. Kósa Zsuzsanna s.k. bíró, Dr.
Osztovíts András s.k. bíró