



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.040/2025/8.

A Debreceni Ítéltábla a dr. Tóth László ügyvéd (Cím4) által képviselt Felperes1 (Cím2) felperesnek – a (JOGTANÁCSOS) (cím6) által képviselt Alperes1 (cím6) alperes ellen bérpótlék megfizetése iránt indított perében a Miskolci Törvényszék 7.M.70.083/2024/34. számú ítélete ellen az alperes által 36. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 116 595 (száztizenhatezer-ötszázkilencvenöt) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – az állami adó- és vámhatóság illetékbevételei számlájára – 186 553 (száznolcvanhatezer-ötszázötvenhárom) forint feljegyzett fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Ez ellen az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított és a fellebbezés elbírálása szempontjából lényeges tényállás szerint a felperes az alperes alkalmazásában áll mint mozdonyvezető. A munkavégzési helye az alperes (TELEPHELY)e. Mozdonyvezetőként nem kell országhatáron átnyúló vasúti közlekedésben részt vennie és nem minősül a vasúti szektorban a határokon átnyúló interoperábilis szolgáltatásokat ellátó utazó munkavállalónak.

[2] A felperes foglalkoztatására az alperes és a szakszervezetek által megkötött Kollektív Szerződés (a továbbiakban: KSZ) alapján kerül sor. A felperes munkaidő-beosztását az alperes a KSZ rendelkezéseinek megfelelően egy hónapra előre, mindig az előző hónap 23-án küldi meg a részére. Abban feltünteti az adott napi szolgálat kezdő és befejező időpontját, azokat a napokat, amikor szabadságon van, valamint a heti pihenőidők kezdetét és végét. A mozdonyvezetők (vontatási utazó szolgálatot ellátók) részére az alperes nem heti pihenőnapokat, hanem heti pihenőidőt biztosít. A felperest az alperes havi munkaidőkeretben foglalkoztatja, a heti pihenőidő tekintetében heti referenciaidőszak van.

[3] Az alperes a felperes részére heti szinten a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt oly módon adta ki, hogy két munkavégzés között biztosította a lakóhelyi napi pihenőidőt 12 óra időtartamban és az úgynevezett utazási normaidőt, továbbá hetente egyszer lehetőség szerint a 48 óra heti pihenőidőt. A felperest 90-90 perc utazási normaidő illetve meg mind a munkahelyére, mind onnan a lakóhelyére utazáskor. Az alperes a napi pihenőidőt és az utazási normaidőt sem adta ki a heti pihenőidőt megelőző munkavégzést követően, hanem helyettük legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidőt biztosított úgy, hogy a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesítette a felperest.

[4] Amennyiben a felperes a munkavégzést követően szabadságot vett igénybe, abban az esetben az alperes sem a szabadságot megelőzően, sem azt követően nem biztosította részére a napi pihenőidőt és az utazási normaidőt.

[5] Az alperes a heti pihenőidők és kiadott szabadságok előtt teljesített munkavégzéseket követően a napi pihenőidőt nem biztosította a felperes részére 2018. április 1. és 2021. március 31. között. A heti pihenőidő alatt elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén a rendkívüli munkavégzés pótlékát, továbbá a havi munkaidőkeret túllépése esetén az az alapján járó rendkívüli munkavégzés 50%-os pótlékát a felperesnek megfizette.

[6] A felperes az utóbb fenntartott keresetében 2 575 463 forint rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék és annak kamata megfizetésére kérte az alperest kötelezni. Arra hivatkozott, hogy a heti pihenőidőt, illetve a szabadságot megelőzően az alperes a részére nem adott ki – egyirányú utazási idővel számított – napi pihenőidőt, amelynek a tartamára eső munkavégzés idejére kérte az alperes marasztalását. Annak mértékét a KSZ 10. számú mellékletének 11. §-a alapján éves szinten 200 óráig 50%-ban, míg a fölött 150%-ban jelölte meg. Keresetének jogalapjaként a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 107. § a) pontjára, 143. § (2) bekezdés a) pontját jelölte meg és hivatkozott – többek között – Magyarország Alaptörvénye (a továbbiakban: Alaptörvény) XVII. cikkének (4) bekezdésére, a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 68/B. § (1) bekezdésére, a Kúria ügyeleti díj megfizetése tárgyában hozott Mfv.II.10.279/2018/13. számú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapításáról és megsemmisítéséről szóló 12/2020. (VI. 22.) AB határozatra (a továbbiakban: AB határozat), az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) C-477/21. számú ítéletére (IH és a (JOGELŐD ALPERES) ügyében 2023. március 2-án hozott ítélet, EU:C:2023:140, a továbbiakban: EUB ítélet), a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, az Európai

Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelvére (2003. november 4.) (a továbbiakban: Irányelv), továbbá a Kúria jelen jogvita jogkérdéseivel azonos tárgyban hozott határozataira is (kiemelten a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú és Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzésében foglaltakra).

[7] Az alperes módosított ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. A felperes tényelőadásait a munkaidő-beosztási adatokat érintően alapvetően nem vitatta, és nem vitatta azt sem, hogy nem biztosította a lakóhelyi napi pihenőidőt a felperesnek azokban az esetekben, mikor a munkavégzést heti pihenőidő, vagy szabadság követte. A jogalap tekintetében a Kúria hatályon kívüli helyező végzéseiben kifejtetteket támadta, és következetesen vitatta, hogy a munkaidő-beosztási gyakorlatával bármilyen normasértést követett volna el, ahogyan azt is, hogy a felperes által igényelt jogkövetkezménynek lenne bármilyen jogszabályi alapja.

[8] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül a 2018. január 1. napjától 2021. március 31. napjáig terjedő időre bruttó 2 331 907 forint rendkívüli munkavégzés pótlékát és ezen összeg után 2019. október 1. napjától kezdődően a kifizetés napjáig terjedő időre járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot, továbbá 56 504 forint perköltséget. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbeszedési számlájára 139 914 forint eljárási illetéket és megállapította, hogy az ezt meghaladóan felmerült 72 110 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[9] Az elsőfokú bíróság az ítélete indokolásában hivatkozott – többek között – az Alaptörvény XVII. cikkének (4) bekezdésére, az Mt. 93. § (1)-(4) bekezdéseire, a 104. § (1) bekezdésre, a 106. § (1)-(3) bekezdéseire, a 107. § a)-b) pontjára, a 124. § (1)-(5) bekezdéseire, a 143. § (1)-(7) bekezdéseire, valamint a 286. § (1), (3) és (4) bekezdéseire. Felhívta a Vtv. 68/A. § (4) bekezdését, a 68/B. § (1)-(2) bekezdéseit, továbbá a KSZ 33. § 1., 3. és 9. pontját, a 41. § 4. pontját, a 46. § 1. pontját, illetve a KSZ Helyi Függelékének 7. és 10. számú mellékletét. A döntésében felhívta az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikk (2) bekezdését, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelvének (2003. november 4.) (a továbbiakban: Irányelv) 3., 5., 16., 17. és 18. cikkét. Irányadónak tekintette a Kúria ügyeleti díj megfizetése tárgyában hozott Mfv.II.10.279/2018/13. számú ítélete alaptörvényellenességének megállapításáról és megsemmisítéséről szóló 12/2020. (VI. 22.) AB határozatot (a továbbiakban: AB határozat), mely kimondta, hogy a Kúriának az az értelmezése, miszerint a napi pihenőidő és a heti pihenőidő egy időben kiadható, nem egyeztethető össze az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésével, mivel abból – a pihenőidők eltérő rendeltetésére tekintettel – az következik, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat.

[10] Az elsőfokú bíróság elsődlegesen a kereset jogalapját vizsgálta, ezen belül azt, hogy a napi pihenőidő kiadása akkor is kötelező-e, ha a munkáltató a munkavállaló részére az

adott munkanapot közvetlenül követően heti pihenőidőt vagy szabadságot osztott be. Ezt követően azt, hogy a napi pihenőidőnek a heti pihenőidő, illetve a szabadság előtti kiadásának az elmaradása megalapoz-e pótlékra való jogosultságot az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján.

[11] Megállapította, hogy az Irányelv 3., 5. és 7. cikke az Mt.-be átültetésre került, és azzal összhangban az Mt. 104. § (1) bekezdése szabályozza a napi pihenőidőt, a 106. § (1) bekezdése a heti pihenőidőt. A magyar jogalkotó a napi pihenőidő és a szabadság szabályozásánál az Irányelv 3. és 7. cikke szerinti minimumkövetelményt vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimumkövetelményéhez képest az Mt. 48 órát biztosít.

[12] Figyelemmel volt az elsőfokú bíróság az AB határozatra is, és bár az ügyeleti díj tárgyában született más ágazati jogszabály alapján, annak megállapításai az Alaptörvény XVII. cikke és az Mt. 104. § és 106. § viszonyában is irányadóak, ahogyan arra a Kúria az Mfv.II.10.025/2024/6., az Mfv.IV.10.044/2024/6. és az Mfv.II.10.055/2024/6. számú precedensképes határozataiban is rámutatott.

[13] Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) az Irányelvnek a tagállamok átültetésre vonatkozó kötelezettségét több ügyben is értékelte, így például 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]-[44] pontok}.

[14] A Miskolci Törvényszék hasonló tényállású ügyben előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményezett. Az EUB a C-477/21. számú ítéletében (IH és a (JOGELOD ALPERES) ügyében 2023. március 2-án hozott ítélet, a továbbiakban: EUB ítélet) kimondta, hogy a napi és a heti pihenőidő két egymástól eltérő jog, amelyek eltérő célokat követnek: a napi pihenőidő esetében azt a célt, hogy a munkavállaló meghatározott munkával töltött időt követő időszakra eltávolodhasson munkakörnyezetétől, a heti pihenőidő tekintetében pedig azt, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakon belül kipihenhesse magát {EUB ítélet [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 igénybevételének lehetőségétől. A napi pihenőidőt tehát – a két jog önálló jellegére figyelemmel – a heti pihenőidőhöz való jogon túlmenően kell biztosítani {EUB ítélet [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.

[15] Az EUB az ítéletében emlékeztetett arra, hogy az Irányelv rendelkezéseit autonóm módon kell értelmezni függetlenül a tagállamokban irányadó minősítéstől {EUB ítélet [47] pont}. A KSZ 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 jogtól {EUB ítélet [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 {EUB ítélet [52]-[53] pontok}.

[16] 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 napi 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.

[17] Az elsőfokú bíróság az előző értelmezéseket szem előtt tartva kimondta, hogy az ügyben eljáró magyar bíróságoknak követniük kell az EUB ítéletében foglaltakat, mivel magyar bíróság kérdezett rá hasonló tényállás alapján az Mt. szabályainak az Irányelvvel való összefüggéseire, és kapott egyértelmű választ, ami ezt követően „semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít”. A napi és a heti pihenőidő autonóm uniós jogi fogalmak, amelyek értelmezéséről ezáltal végső soron az EUB jogosult dönteni.

[18] Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy az előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményező bíróságra az EUB ítélete kötelező, attól az ügy érdemében hozott határozatában nem térhet el, és a nemzeti bíróságoknak ugyanazon uniós jogforrás értelmezése körében az azonos vagy hasonló tényállású ügyekben követniük kell az EUB korábban meghozott ítéleteit.

[19] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy az Irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, amelynek értelmezése során figyelemmel kell lenniük az Irányelv célkitűzéseire, rendelkezéseire (C-106/89. számú Marleasing ügyben 1990. november 13-án meghozott ítélet, 8. pont). Ebből következően a jogvita eldöntése során az EUB ítéletét irányadónak kellett tekinteni: a napi

pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi; nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás (az Irányelv 15. cikkében biztosított lehetőséggel élve) az Irányelvben meghatározott 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít.

[20] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a napi pihenőidő, a heti pihenőidő és a fizetett szabadság három pihenést biztosító jog és időtartam, amely a felperest külön-külön is megillette, ezeket pedig nem lehetett egymással egy időben, párhuzamosan kiadnia az alperesnek.

[21] Ezt követően az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy az alperes a munkaidő beosztása során a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően járt-e el. Ahogy arra a Kúria a már hivatkozott precedensértékű határozataiban rámutatott: a munkaidő beosztása a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is [Mt. 96. § (1) bekezdés]. Nem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés, mert annak a meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések alkalmazandók, így az Mt. 104. §, 106. § és 124. §-a. A jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás valójában jogszabályba ütköző munkáltatói utasítás, ekként (jogszabályba ütköző munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatként) semmis még akkor is, ha a semmisségnek sajátos jogkövetkezményei is vannak (utasítás megtagadhatósága az Mt. 54. § szerint). A munkáltatói utasítás azonban jogellenes marad abban az esetben is, ha a munkavállaló azt nem tagadja meg.

[22] Amikor az Mt. a munkaidő-beosztás szabályairól, illetőleg az Mt. 107. § a) pontjában a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőről rendelkezik, akkor a jogszabályoknak megfelelően megállapított munkaidő-beosztásból indul ki. Az Mt. ugyanis nem számol azzal, hogy a munkáltató a jogszabályi rendelkezéseknek nem megfelelő munkaidő-beosztást készít. 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 munkaidő-beosztást készít, akkor a bíróságoknak a szabálytalan munkaidő-beosztástól nem lehet eltérni. A jogszabályoknak nem megfelelő munkaidő-beosztás esetén szükséges annak megfelelő figyelembevétele, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Ez nem fiktív munkaidőbeosztás, arra a munkavállalókat megillető napi és heti pihenőidőhöz való jog hatékony érvényesülése érdekében van szükség (Kúria Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6. és Mfv.II.10.055/2024/6. számú precedens képes határozatai).

[23] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a perbeli esetben az alperes a munkavállalók számára a heti pihenőidőt megelőzően nem biztosította az EUB jogértelmezésének megfelelően a napi pihenőidőt. A munkaidő-beosztás szabálytalansága esetén nem a pihenőidő – napi, illetve heti – jellegének, hanem a beosztás elmulasztásának van jelentősége, mert az Mt. 104. § (1) bekezdése nemcsak „mérték”, hanem „beosztási”

szabályt is tartalmaz. Az alperes pedig azon mulasztásával, hogy a felperes részére a heti pihenőidőt megelőzően nem osztotta be és nem adta ki az Mt. 104. § (1) bekezdése és a KSZ kedvezőbb szabálya alapján számított napi pihenőidőt, jogszabálysértően járt el (Kúria Mfv.II.10.055/2024/6.)

[24] A perben maga az alperes sem vitatta, sőt kifejezetten állította, hogy nem adta ki sem a heti pihenőidő, sem pedig a szabadság előtt a felperes részére az ezen időszakok előtti munkavégzést követően a napi pihenőidőt. Ezzel gyakorlatilag elismerte azt, hogy az EUB ítéletével ellentétes a gyakorlata. Az EUB ítélete alapján az önálló jogcímen járó napi pihenőidő kiadásának mellőzése nyilvánvalóan az Irányelv 3., 5. és 7. cikkébe ütközik, illetve sérti a Charta 31. cikk (2) bekezdését is és ellentétes az Mt. 104. §-ban foglaltakkal is, hiszen a jogszerűen biztosítandó napi pihenőidőben kötelezte teljesítésre a felperest, vagyis nem biztosította a jogszabályban és KSZ-ben meghatározott napi pihenőidőt (Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6.).

[25] Az elsőfokú bíróság szerint a hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat jogkövetkezménye – a Kúria precedensképes, irányadó határozata (Mfv.X.10.257/2019/7.) alapján – a rendkívüli munkavégzés pótléka. Az alperes által ténylegesen beosztott (kiadott) heti pihenőidő és szabadság kezdetének időpontja megállapítható volt, az EUB ítélete alapján pedig ezt megelőzően kell biztosítani az Mt. 104. § (1) bekezdés szerinti egybefüggő napi pihenőidőt, ennek elmaradása miatt az alperes eljárása jogellenes, a jogellenesség következménye pedig az, hogy az egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül és arra az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontját kell megfelelően alkalmazni.

[26] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a felperes követeléseinek jogalapját megalapozottnak találta mind a heti pihenőidőt, mind pedig a szabadságot megelőző napi pihenőidők vonatkozásában.

[27] Megállapította ugyanakkor, hogy a 2018. október 16-17., 2020. szeptember 22-23. napok tekintetében 2025. június 11. napján előterjesztett igények elévültek, mivel az esedékességtől számított több mint három éven túl terjesztette elő ezeket a felperes, ezért ezen kereseti követelést elutasította. Az alperesi vitatással szemben megállapította azt is, hogy a felperesnek nem volt olyan igénye, amely esetében az lett volna megállapítható, hogy a heti pihenőidő, de akár a szabadság előtt közvetlenül ne végzett volna munkát, tehát nem volt olyan követelés, mely előtt a munkavégzési kötelezettsége alól mentesült volna és arra az időre kívánt volna igényt érvényesíteni.

[28] Az elsőfokú bíróság arra a jogi álláspontra helyezkedett, hogy amennyiben az alperes a heti pihenőidő alatt rendkívüli munkavégzést rendel el, ez a körülmény nem minősítette át a heti pihenőidőt. Az alperes maga is heti pihenőidőként kezelte az ilyen időszakot, hiszen heti pihenőidő alatt végzett rendkívüli munkavégzés pótlékát fizette meg a

felperesnek, illetve a rendkívüli munkavégzés előtt és utána is a felperes a heti pihenőidejét töltötte, így csak azt kellett vizsgálnia, hogy a heti pihenőidő kezdetét megelőzően, az azt megelőző munkaidő leteltét követően az alperes a napi pihenőidőt a felperesnek kiadta-e vagy sem. A perbeli tényadatokból pedig az volt megállapítható, hogy a felperes állításának megfelelően nem adta ki, ezért az alperes ettől eltérő érvelése nem volt megalapozott.

[29] A munkaidőkeretet meghaladóan már megfizetett pótlék és a perben érvényesített pótlék tekintetében az elsőfokú bíróság az állapította meg, hogy amennyiben a felperesnek az adott hónapban az alperes már fizetett munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzésért pótlékot, akkor a felperesnek az ezen hónapra jogosan járó, a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó pótlék összegét a már megfizetett pótlék összegével csökkenteni kell.

[30] Az elsőfokú bíróság a Kúria már hivatkozott határozataiban foglaltak alapján a felperes számítási metodikáját a kereset összegezésre vonatkozásában elfogadta, különös tekintettel arra, hogy azt az alperes érdemben nem vitatta. Az elévült követelések levonásával megállapította, hogy a felperest a perrel érintett teljes időszakra – a munkaidőkereten felüli munkavégzésre tekintettel kifizetett pótlékok összegeivel csökkentve – összesen 2 331 907 forint rendkívüli munkavégzés ellenértékéért járó pótlék illeti meg, melynek megfizetésre kötelezte az alperest, ezt meghaladóan pedig a keresetet elutasította. A pertárgy értékét 3 533 726 forintban határozta meg, majd a marasztalási összeghez viszonyítottan állapította meg a pervesztesség-pernyertesség arányát. Ennek megfelelően kötelezte a nagyobb részben pervesztés alperest a felperesnek járó perköltség és a feljegyzett illetéknek az állam javára történő megfizetésére, míg a felperes pervesztességéhez igazodó illeték vonatkozásában, hogy az az állam terhén marad.

[31] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes nyújtott be fellebbezést, melyben elsődlegesen annak részbeni megváltoztatását, a kereset teljes elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását, másodlagosan annak hatályon kívül helyezését és az elsőfokon eljáró bíróság új eljárás lefolytatására utasítását kérte.

[32] A fellebbezés indokolásában utalt a magyar munkajog hagyományaira, melyben a jogalkotó a napi pihenőidőt két munkanap, illetve két munkavégzés között rendeli biztosítani. Az Mt. 2023. január 1. napjától hatályos módosítása a napi pihenőidő fogalmát, szabályozásának lényegét, illetve biztosításának feltételeit egyértelműsítette, amikor kimondta, hogy nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.

[33] A napi pihenőidő magyar fogalmából következően annak kiadása a heti pihenőidőt megelőzően nem értelmezendő, a magyar szabályozás a teljes, 7 naponkénti pihenőidőt egy egységes, a munkajogi hagyományokhoz és rendszerhez igazodó tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta és nem bontotta meg azt Irányelv szerinti két különálló

jogcímre. A magyar munkajogi szabályozás az Irányelvtől eltérő napi és heti pihenőidő fogalmakat használ, ugyanis a magyar heti pihenőidő fogalom oly módon került kialakításra, hogy annak tartalmában és mértékében már figyelembe vették az uniós 11 órás napi és 24 órás minimális heti pihenőidőt. A magyar heti pihenőidő kielégíti, sőt meghaladja az Irányelv által hétnaponta a heti pihenőidőre és a napi pihenőidőre elvártan előírt minimális védelmi szintet és ez a szabályozás kielégíti mind az Alaptörvény, mind az Irányelv célját. A tagállami jognak érdemben és nem formálisan kell megfelelnie az uniós jognak. Mindig figyelemmel kell lenni az adott tagállami szabályozás céljaira, összefüggéseire, a fogalmak és jogintézmények összekapcsolódó rendszerére. Amennyiben nyilvánvaló, hogy a nemzeti szabályozás szerinti heti pihenőidő fogalma nem azonos az Irányelv szerinti és az EUB által értelmezett fogalommal, úgy az utóbbi a tagállami bíróság számára nem lehet irányadó.

[34] Az alperes fenntartotta, hogy az EUB átfogalmazta a magyar bíróság kérdését, válaszában helyesen és kizárólag az uniós jogintézményekre adott értelmezést. Éppen ezért az értelmezés csak kizárólag tartalmilag, az előírás célját szem előtt tartva vonatkoztatható a magyar fogalom értelmezésére. A tagállami jog és az uniós jog eltéréseinek feloldása nem az EUB feladata, a tagállami jog uniós joggal összhangban történő értelmezése a tagállami bíróság feladata.

[35] Kiemelte, hogy az Európai Bizottság (a továbbiakban: Bizottság) az Irányelv átültetésének aktuális állását elemezte, melynek során sem 2017-ben, sem 2023-ban nem tárt fel hibát a magyar jogharmonizációs folyamat tekintetében. A magyar munkajogi szabályozásban a heti pihenőidő mértéke jóval kedvezőbb a 7 naponta biztosítandó uniós 35 órás minimum szabálynál. A napi pihenőidő csak két munkavégzés között értelmezhető. A felperes a keresetében azonban az uniós és a hazai munkajogi szabályok olyan keverékének alkalmazását kérte, hogy a magyar munkajogi szabályozás szerinti heti pihenőidő változatlan kiadása mellett, azzal együtt egy uniós napi pihenőidő kiadását is kérte, ez azonban a jogbiztonság elvét súlyosan sértené, a két autonóm jogrendszer elemei önkényesen nem válogathatók össze. Ez a contra legem értelmezés tilalmába ütközne, amely az Alaptörvény 28. cikkéből is következően tilos.

[36] Az AB határozatából sem következik több vagy más, minthogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő, a napi és a heti pihenőidő tekintetében a jogosultság feltételei és annak mértéke tekintetében az Mt., illetőleg esetlegesen speciális előírások együttes tartalma az irányadó. Az Alkotmánybíróság a Kúria érintett határozatát arra tekintettel semmisítette meg, hogy alkotmányellenes volt a Kúria azon indokolása, hogy a napi és heti pihenőidő egyidőben történő kiadásának nincs akadálya. Erre azonban sem az Mt., sem a KSZ nem ad lehetőséget és ilyen gyakorlata az alperesnek nincs. Az AB határozat nem tartalmazott olyan rendelkezést, hogy a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt egymást közvetlenül követően kell kiadni.

[37] A fellebbezési érvelésében az alperesnek továbbra is az az álláspontja, hogy a magyar heti pihenőidő előtt önálló jogcímen a magyar napi pihenőidőt nem lehet kiadni,

mivel ebben az esetben hiányzik a magyar napi pihenőidőre való jogosultság egyik törvényi feltétele (a következő munkanapi munkakezdés).

[38] Kifogásolta mindezek alapján, hogy az elsőfokú bíróság indokolása nem terjed ki arra, hogy mire alapítja azon megállapítását, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő és a szabadság szabályozásánál az Irányelv 3. és 7. cikke szerinti minimum követelményt vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít.

[39] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy a tagállami magyar szabályozásban használt releváns fogalmak tartalma nem azonos az uniós szabályozás fogalomrendszerével és a fogalmak közé egyenlőségelet tett. Utalt arra, hogy az EUB szerint is az uniós jog sajátos terminológiát használ.

[40] Nem vitatta az alperes, hogy az EUB ítélete szerint a heti pihenőidő 24 órát meghaladó biztosítása nem mentesíti a munkáltatót a napi pihenőidő kiadásának kötelezettsége alól. A Kúria és az elsőfokú bíróság azonban a helyett, hogy az uniós fogalmak magyar nyelvű megfelelői pontos tartalmának feltárásával értelmezte volna az irányadó magyar jogszabályokat, kimondták, hogy követni kell az EUB ítéletét, mely semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít. Ezzel kizárták a nemzeti jog uniós, alkotmányos és általános jogértelmezési elveinek alkalmazását. Az elsőfokú bíróság a magyar jogi fogalmakat azonosította az Irányelvi fogalmakkal, döntését kizárólag az EUB ítéletében foglalt értelmezésre alapította, mely eljárás az Alaptörvény szuverenitásvédelmi rendelkezései alapján a törvényes bíróhoz való jog sérelmét eredményezte.

[41] Az alperes nem értett egyet az elsőfokú ítélet azon megállapításával, mely szerint a jogvita eldöntése során az EUB ítéletét irányadónak kell tekinteni, azaz a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. Ezzel ugyanis az elsőfokú bíróság azt is rögzítette, hogy az EUB ítélete felülírja a magyar jogszabályokat, illetve az AB határozatot és lényegében új jogot alkotott, megsértve a contra legem jogalkalmazás és bírói jogalkotás tilalmát, melyek a tisztességes bírósági eljárás garanciális elemei. Az elsőfokú bíróság visszamenőlegesen módosította a napi pihenőidő kiadására vonatkozó Mt. szabályok értelmezését, azok alkalmazásának jogszerűségét, ezáltal a foglalkoztatásokat visszaható hatállyal jogellenessé téve, amely a jogállamiság, valamint a jogbiztonság elvének súlyos sérelmét valósítja meg.

[42] A magyar jog értelmezése a magyar bíróságok kizárólagos joga és kötelezettsége, melynek korlátait az általános jogelvek alkotják, különösen a jogbiztonság elve. Az alperes hivatkozott az Mt. preambulumára, annak részletes indoklására, illetve az Mt. 5. § (1) bekezdésében írt rendelkezésekre, az ahhoz kapcsolódó kommentárirodalomra, melyből szerinte az következik, hogy a munkajogi szabályokat nem izoláltan, önmagukban, hanem az irányadó jogrendszer egészéhez viszonyítva kell értelmezni Magyarország az

Európai Unió jogrendjével összhangban. Az Mt. 104. § (1) bekezdése és az Mt. 87. § (1) bekezdésének nyelvtani értelmezéséből megállapítható, hogy a „következő munkanapi munkakezdés” alatt a következő naptári napon vagy a következő megszakítás nélküli 24 órás egység által meghatározott munkanapon történő munkavégzést kell érteni.

[43] Az AB határozat szerint is a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódását biztosítja a munkavállalónak. Lényeges azonban, hogy az AB határozat olyan megállapítást sem tartalmazott, hogy a heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőt is kellene a munkáltatónak biztosítania. A nyelvtani értelmezést erősíti tehát a napi pihenőidő céljával és rendeltetésével összefüggő értelmezés is, továbbá a napi és heti pihenőidő szabályozásának történeti értelmezése. Az Mt. 104. § új (5) bekezdésének beiktatásakor nyilvánvalóvá is tette a jogalkotó, hogy a napi pihenőidő rendeltetése az, hogy a munkavállaló számára két egymást követő munkanapon történő munkavégzés között megfelelő idő álljon rendelkezésre a regenerálódás, pihenés érdekében.

[44] Ezzel egyező volt eddig a bírói jogértelmezés is, amely az Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletében is megjelent, amikor kimondta a Kúria, hogy a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. Nem kell tehát a heti pihenőidő előtt napi pihenőidőt biztosítani, mivel a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésekor nyomban megkezdődik. Ettől a közzétett kúriai határozattól az elsőfokú bíróság döntése eltért, azonban ennek semmilyen indokát nem adta. Az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdéséből levezetett indokolási kötelezettség alkotmányos követelménye a bíróság döntési szabadságának abszolút korlátját jelenti, azaz a döntésének indokairól az eljárási törvényeknek megfelelően szükséges számot adnia. Az indokolási kötelezettség alkotmányjogi értelemben vett sérelme az eljárási szabály alaptörvény-ellenes alkalmazását jelenti. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 346. § (4) és (5) bekezdéséből következően a bíróságnak a felek észrevételeit kellő alapossgággal kell megvizsgálnia és határozatában ennek értékeléséről kell számot adnia.

[45] Az elsőfokú bíróságnak az az értelmezése, mely szerint a jogalkotó az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít heti pihenőidőként a tételes magyar jogi rendelkezésekből nem vezethető le, az EUB ítéletére pedig nem alapozható ilyen álláspont. A napi pihenőidő funkciója az, hogy a dolgozó fel tudjon töltődni és fel tudjon készülni a következő munkanapra, tehát két egymást követő munkanapi munkavégzés közötti pihenőidőként került meghatározásra. Az arra való jogosultságnak két feltétele van, egyrészt a napi munkavégzési kötelezettség teljesítése, másrészt a következő munkanapra vonatkozó munkavégzési kötelezettség fennállása és ha bármelyik törvényi feltétel hiányzik, nem áll fenn a munkavállaló jogosultsága a napi pihenőidőre. Az uniós jog értelmezése nem mentesíti a tagállami bíróságot az alól, hogy a nemzeti jogot értelmezze, hogy az tartalmilag megfelel-e az uniós jogi fogalmaknak, összességében biztosítja-e az Irányelv célját, minimumfeltételeit.

[46] Az EUB ítélete csak és kizárólag az uniós jog értelmezése körében adott és adhatott egyértelmű választ, ebből következően mind a „nemzetközi joggal”, mind a magyar

joggal ellentétes az elsőfokú ítélet azon álláspontja, mely szerint az ügyben eljáró magyar bíróságoknak követniük kell az EUB-nak az alperes ügyében hozott ítéletét. Igaz, hogy az EUB ítélete „nem utalta vissza a napi és a heti pihenőidő meghatározását” a nemzetközi bíróságok hatáskörébe, de ezt nem is kellett megtennie. Az egyértelmű hatásköri szabályok alapján ugyanis a tagállami napi és heti pihenőidő fogalmának a meghatározása a tagállam, annak értelmezése pedig kizárólag a tagállami bíróság feladata.

[47] Az alperes szerint nem fejtette ki az elsőfokú bíróság, hogy annak miért nem tulajdonított jelentőséget, hogy a magyar szabályozás a napi pihenőidőt csak két egymást közvetlenül követő munkavégzés között értelmezi a törvényi fogalom szerint. A magyar szabályozás alapján a munkavállaló minden munkavégzés után részesül olyan rendeltetésű és mértékű pihenőidőben, amit az uniós jog napi pihenőidő jogcímén előír. Az egységes és osztatlan magyar heti pihenőidő fogalom garancia arra, hogy azon belül az uniós napi pihenőidő minden esetben biztosításra kerül a munkavállaló számára.

[48] Az alperes fellebbezési érvelése szerint a Kúria és így az elsőfokú bíróság az EUB ítéletét kvázi omnipotens jogforrási erővel ruházta fel, mely felülírja a tételes magyar jogot, módosítja a pihenőidők fogalmát és rendszerét, átírja a magyar jogalkotó akaratát, így végső soron a tagállami bíróságok helyett az EUB érdemben eldöntötte a hazai bíróságok előtt folyamatban lévő pereket, ami sem a nemzetközi, sem az uniós, sem a magyar jogból nem vezethető le és ellentétes az Alaptörvény E) cikk (2)-(4) bekezdésével és a XXVIII. cikk (1) bekezdésével.

[49] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítélete helytelenül értelmezte és alkalmazta az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését és 28. cikkét, az Mt. 104. §-át és 106. §-át, a rendelkezésre álló bizonyítékokból nyilvánvalóan helytelen jogi következtetést vont le, ennélfogva okszerűtlen is, így nem felel meg a Pp. 279. § (1) bekezdésének sem, vagyis jogszabálysértő.

[50] Az alperes fenntartotta azon érvelését, hogy a Kúria végzéseit követően a felperes annyiban is megváltoztatta a keresetét, hogy igényt érvényesített olyan munkavégzések esetében is, amikor a beosztása szerint rendes munkaidőben szabadságot megelőzően végzett munkát, azonban az eredeti keresetben nem kifogásolta azt, hogy az alperes a perbeli időszakban a szabadságok előtt mellőzte a napi pihenőidő kiadását. A kereset ezirányú megváltoztatását azonban nem indokolhatja sem az EUB ítélete, sem a Kúria döntése. A szabadságot közvetlenül megelőzően kiadandó napi pihenőidők nem képezték a jogvita tárgyát a Kúria előtti eljárásokban. Arra hivatkozott, hogy az Mt. 286. § (1) és (4) bekezdéseiben megfogalmazott elévülési szabályok miatt ilyen jogcímen igény csak a keresetváltoztatás előterjesztését megelőző 3 év tekintetében érvényesíthető, vagyis az azt megelőző időszakra a keresetváltoztatással érintett követelés elévült.

[51] A felperes az eredeti keresetében a szabadság előtt ki nem adott napi pihenőidő miatti rendkívüli munkára nem hivatkozott, tényállítást ebben a körben nem tett, ilyen jogcímet nem jelölt meg, ilyen igény jogalapját, jogi érvelésének levezetését nem terjesztette elő, ezzel összefüggően igényt sem érvényesített. A kereset „elengedhetetlen hármasa együttes feltétele” (tényállítás–jogalap, jogcím–érvényesített jog, követelés) közül egyik sem került megjelölésre 2025 évet megelőzően. Ezt nem helyettesíti az sem, hogy bizonyos időszakokra más tényállítás és jogcím alapján volt a felperesnek korábban is igénye. A szabadság előtt ki nem adott napi pihenőidő miatti rendkívüli munka miatti pótlék megfizetése iránti keresetet a felperes először 2025-ben terjesztett elő, ezért ezen igénye elévült.

[52] A Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzésének [77]-[80] bekezdései ellenére a felperes a módosított keresetében az Mt. 143. §-ra és a KSZ 10. mellékletének 11. §-ára figyelemmel rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék címén terjesztette elő követelését, tehát a rendes munkaidőként beosztott és akként is teljesített munkavégzés egy részét napi pihenőidővé, illetve utazási normaidővé minősítette át, illetve rendes, beosztás szerinti munkaidőt rendkívüli munkaidővé minősített át. Az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján azonban a munkaidő-beosztás szabályait a munkáltató állapítja meg és azt az Mt. 97. § (5) bekezdése szerint ő módosíthatja. A heti pihenőnap és a heti pihenőidő beosztásának joga része a munkaidő-beosztás jogának, annak tárgyában a munkavállaló rendelkezést nem tehet, és munkavállalói kérelemre történő bírói megállapítással a munkaidő-beosztás tényezőit, elemeit szintén nem lehet átminősíteni. A napi pihenőidő biztosítása elmulasztásának azonban, ha megszegte is azt az alperes, van következménye, amely nem a rendkívüli munkavégzés pótlékára vonatkozó fizetési kötelezettség. Abban az esetben, ha nem áll rendelkezésre a törvény szerinti napi pihenőidő minimális tartalma, a munkavállaló csak a törvény által megszabott napi pihenőidő elteltével állítható munkába (MK 17. számú állásfoglalás). A felperes azonban sohasem került munkába állításra a korábbi munkavégzést követő 12 óra (+ utazási normaidő) leteltét megelőzően.

[53] A napi pihenőidőhiány tekintetében a felperes által hivatkozott jogszabályi, kollektív munkajogi rendelkezések pótlékfizetési kötelezettséget nem írnak elő. A felperes a perbeli esetekben csak a beosztás (tényvezénység) szerinti időben végzett munkát, amikor egyébként rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége volt. Az alperes szerint a jogalkotó a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekinti elsődlegesnek, azonban a perbeli esetben sem többletmunka, sem a beosztástól eltérő időben végzett munka nem merült fel. A rendkívüli munka díjazásánál díjazni kell magát a munkavégzést, másrészt annak rendkívüli jellegét. A felperes azonban nem rendkívüli helyzetre kérte a pótlék megállapítását, hanem a vele közt időben közt munkaidő-beosztás szerinti munkaidőben történő munkavégzésre tekintettel tartott arra igényt, a munkaidő-beosztásnak az általa több évvel később indítványozott ártértékelésével. Nem áll fenn tehát az a váratlanság, amelynek pótlékkal való kompenzálása a rendelkezés fő célja az Mt. 107. § a) pontja szerinti esetben. A vele közt munkaidő-beosztás ártminősítésére nincs lehetőség, erre vonatkozóan tény- és jogállítást a felperes nem tett. Az alperes álláspontja szerint, ha esetlegesen az lenne megállapítható, hogy a felperes munkaidő-beosztása nem volt teljes mértékben jogszerű, az kizárólag a munkaidő-beosztás jogellenességének megállapítását vonhatná maga után, azonban annak szankcionálására nem a rendkívüli munkavégzés pótléka szolgál. A Kúria Mfv.II.10.185/2014/6. számú ítélete

értelmében rendes munkaidőben rendkívüli munkavégzés teljesítése kizárt. Az ellenkező értelmezés ugyanis ugyanazon munkaidő kétszeres számítását eredményezné, márpedig a perbeli esetben a felperes rendes, beosztás szerinti munkaidőben végzett munkát.

[54] Az alperes szerint a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletéből és a BH2022.6.161. számon megjelent döntésből az is következik, hogy egy időtartam heti pihenőidőkénti minősítéséhez, annak egybefüggőségét (megszakítás nélküliségét) és minimálisan 40 órás időtartamát kell értékelni, az ekként való kijelölését nem. A számítások során tehát nem csupán a kijelölt heti pihenőidő, illetve annak kezdete vehető figyelembe, hanem az ahhoz tartozó munkavégzéssel, távolléttel vagy bármilyen más jogcímmel meg nem szakított teljes munkamenetes időszak a két munkavégzés között.

[55] A Kúriának az értelmezése az alperes megítélése szerint oda vezet, hogy a napi pihenőidő biztosításának csak egyetlen funkciója lehet, hogy a munkavállaló kipihenten kezdje meg a heti pihenőidőt. Ilyen rendeltetése azonban a napi pihenőidőnek sem az AB határozat, sem az EUB ítélete, sem az Mt. szerint nincs. Az EUB ítélet alapján minden munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie és a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben, mindez pedig lehetővé teszi az uniós jog olyan értelmezését is, hogy amennyiben az egybefüggő heti pihenőidő, már eleve meghaladja a 35 órát, abban az esetben az Irányelv szerinti napi pihenőidő az ilyen időtartamú heti pihenőidőtől elkülönített időben is kiadható. Ehhez képest a Kúria értelmezése szerint a napi pihenőidőt közvetlenül a heti pihenőidőt megelőzően kell biztosítani, vagyis akár 60 óra egybefüggő lakóhelyi pihenőidő kiadását írta elő. A Kúria a végzéseiben az EUB ítéletének egyes megállapításai tekintetében érvényesíti annak saját maga által hivatkozott kötelező erejét, egyéb megállapításai tekintetében azonban kifejezetten mellőzi azokat és az elsőfokú bíróság ítélete sem ad választ arra, hogy mi a jogi alapja a heti pihenőidő kezdő időpontjától visszafelé a napi pihenőidő előírásának, és ez miért nem a munkavégzés befejezéséhez kapcsolódik közvetlenül.

[56] A tényvezénylés, az időkimutatási lista és a bérjegyzék együttes adatai alapján egyértelműen megállapítható, hogy a rendes/rendkívüli/rendes munkavégzések között a lakóhelyi napi pihenőidőt az alperes ténylegesen biztosította, a rendkívüli munkavégzés időtartamára a heti pihenőidőben végzett munka ellenértékét (munkabér + emelt összegű pótlék) megfizette, így amennyiben az eredeti beosztás szabálytalansága is lenne megállapítható, a rendkívüli munkavégzés elrendelése a korábbi beosztást jogszerűen módosította, a ténylegesen biztosított napi pihenőidőkön felül további napi pihenőidő beosztására, biztosítására szükség nem volt.

[57] A fellebbezésében hivatkozott a Gyulai Törvényszék 7.M.70.134/2024/44/I. számú ítéletére, mely a jelen ügygel megegyező tárgyú perben jogalapjában elutasította az elmaradt bérpótlék és kamatai megfizetése iránt benyújtott keresetet, felhívva a 2025. évi LV. törvényt, amely módosította – többek között – a Vtv.-t., és a módosító törvény preambuluma, illetve annak 38. §-ához fűzött indoklásra is utalt, mely utóbbit az alperes szerint a másodfokú bíróság sem hagyhat figyelmen kívül.

[58] A másodlagos fellebbezési kérelem szerint abban az esetben, ha az ítéltábla az elsőfokú ítéleti döntéssel egyetért, azonban az összecszerűséget érintő alperesi védekezésnek (szabadsággal kapcsolatos igények elévülése, megváltott pihenőidő kérdése) helyt ad, úgy – mivel az összecszerűség körében újabb bizonyítási eljárás lefolytatása szükséges – az ítélet hatályon kívül helyezésének van helye.

[59] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú ítélet fellebbezett részének helybenhagyását és az alperes megalapozatlan „fellebbezésének az elutasítását”. Azt adta elő, hogy az alperes vezénylési gyakorlata jogellenes volt, és az ítélkezési gyakorlat erre a kérdésre megadta a választ. Akkor jogellenes a munkaidő-beosztás, ha az nem felel meg a vonatkozó előírásoknak. E kérdésben foglalt állást az EUB ítélet, az AB határozat, a Kúria a végzéseiben. A Kúria Mfv.II.10.268/2016/4. számú döntés alapján az vált bírói gyakorlattá, hogy az általános munkarend szabályait kell irányadónak tekinteni az adott tényállásra, és amennyiben ennek eredményeként rendkívüli munkavégzés keletkezett, akkor a munkáltató köteles volt annak ellenértékét megfizetni a munkavállaló részére. A munkaidő-beosztásnak meg kell felelnie a minimumkövetelményeknek, mely szerint a lakóhelyi napi pihenőidőt a munkavégzést követően akkor is biztosítani kell, amennyiben a munkavégzést nem munkavégzés követi, a lakóhelyi napi pihenőidőt (utazási idő + 12 óra) közvetlenül a munkavégzést követően kell kiadni, a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült a napi pihenőidőben {EUB ítélet [56]-[57] pontok}.

[60] A felperes kiemelte, hogy a munkáltató munkaidő-beosztási joga – ellentétben az alperes álláspontjával – bár diszkrecionális, de nem korlátlan. Az elsőfokú bíróság nem alkotott jogot és nem vonta el a munkáltató rendelkezési jogát új munkaidő-beosztás meghatározásával, vagy egyes időtartamok átminősítésével, hanem arról döntött, hogy az alperes által alkalmazott munkaidő-beosztás megfelelt-e a vonatkozó szabályoknak. A munkáltató által készített szabálytalan munkaidő-beosztás kapcsán pedig érvényre juttatta a kötelezően alkalmazandó szabályokat és levonta a szabályos és szabálytalan közötti eltérés jogkövetkezményeit.

[61] Az alperes a munkaidő-beosztás elkészítése során az előre megadott vezénylésben a heti pihenőnapok előtt nem osztott be napi pihenőidőt. A felperes szerint ezen magyar szabályokba ütköző magatartás a jogellenesség forrása. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a napi pihenőidő ki nem adása miatt a felperes jogszerűen tartott igényt pótlékra. Az Mt. 104. § (1) bekezdés „az elsődleges nyelvtani értelmezés” szerint is értelmezhető úgy, hogy két munkavégzés között ki kell kiadni a napi pihenőidőt akkor is, amikor közben heti pihenőidő is kiadásra kerül.

[62] A felperes hivatkozott az EUB ítéletére, az Alaptörvény E. cikkére és kifejtette, hogy az Irányelvnek van „kötelező ereje”. Az EUB joggyakorlata szerint az uniós jogot az egyenértékűség elve és a közvetett hatály alapján hivatalból kellett figyelembe venni. Az alperes álláspontjával szemben az elsőfokú bíróság a döntését az értelmezési tartományon

belül, az uniós joggal összhangban, a nemzeti jog szabályai alapján hozta meg, tekintettel volt az Irányelvben megfogalmazott célokra is. Nem tette félre a nemzeti jogot, nem szemezgetett a vonatkozó szabályok között a szerint, hogy melyik a legkedvezőbb.

[63] A nemzeti szabályozás is a napi és a heti pihenőidő fogalmakkal írja le a két munkavégzés közötti időszakot. Az elsőfokú bíróság akkor követett volna el jogszabálysértést, ha mindezeket figyelmen kívül hagyva hozta volna meg a döntését, ha a nemzeti jog értelmezése során súlytalannak tekintette volna az EUB ítéletét, valamint a Kúria döntéseit.

[64] Az alperes jogalkotó szándékkal kapcsolatos érvelése, mely szerint az nem irányulhatott arra, hogy az Irányelv szerinti mértéket meghaladó mértékű legyen a heti pihenőidő csak feltételezés, amit semmivel nem tud alátámasztani.

[65] A felperes kiemelte, hogy a napi pihenőidőt a munka befejezését követően kell kiadni. Ehhez képest nincs jelentősége annak, hogy milyen jogcímű idő követi, azt minden esetben ki kell adni, az megilleti a munkavállalót. Az eredeti kereset is tartalmazta a megjelölt „szabadságokat”, amit később pontosított. A tényállítás és a jogcím körében a Kúria döntéseit követően is ugyanarról a napi pihenőidő ki nem adásáról volt szó, mint ami az eredeti keresetlevélben szerepelt. Csupán technikai kérdés annak a megfogalmazása, hogy heti pihenőidő előttinek vagy munkavégzést követően kiadandónak minősült. A munkavégzés és a heti pihenőidő közé ékelődött időről van szó, az utazási normaidővel együtt. Pont itt kap hangsúlyt az a kúriai előírás, hogy a heti pihenőidőtől visszafelé kell számolni azt az időt, ami a heti pihenőidő alatt végzett munkát jelenti. A felperes az eredeti kereseti kérelmében is rendkívüli munkaidőre járó pótlékot igényelt, az ahhoz kapcsolódó járulékaival, perköltséggel együtt.

[66] Az ítéltábla az elsőfokú ítélet nem fellebbezett részét, a keresetet részben elutasító rendelkezését, nem érintette. A fellebbezést alaptalannak találta, amelynek elbírálása során a felülbírálati jogkörét a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között gyakorolta [Pp. 370. § (1) bekezdés], tekintettel arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének kötelező hatályon kívül helyezésére okot nem talált és eltérő anyagi pervezetés sem volt indokolt [Pp. 370. § (2)-(4) bekezdés].

[67] Az elsőfokú bíróság a másodfokú felülbírálat szempontjából releváns tényállást helyesen állapította meg, az irányadó jogszabályok helytálló értelmezésével érdemben is helyes döntést hozott, figyelemmel volt az EUB ítéletére, az AB határozatra és a Kúria releváns döntéseire is. Az alapvetően jogkérdésekben meghozott ítéletét a Pp. 346. § (5) bekezdésének megsértése nélkül az elsőfokú bíróság megindokolta, azzal az ítéltábla – a fellebbezéssel érintett részében – maradéktalanul egyetértett és kizárólag a fellebbezésben foglaltak miatt tér ki a következőkre.

[68] Az elsődleges fellebbezési kérelmében az alperes kizárólag a kereset jogalapját vitatta és kérte a kereset teljes elutasítását, az összszerszerűség vonatkozásában elfogadta az elsőfokú bíróság számítását és ebből következően a marasztalás meghatározott összegét.

[69] A jogalap körében az alperesnek a fellebbezési érvelésével (és a teljes eljárásban következetesen előadott nyilatkozataival) ellentétben nem a magyar munkajog „hagyományainak” volt jelentősége, hanem a munkaidő és a pihenőidők (napi és heti) magyar és uniós jogi szabályozásának.

[70] Az Irányelv napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit a magyar jogalkotó az Mt. már hivatkozott szakaszaival ültette át, implementálta, ezért ezen szabályok a Charta 51. cikk (1) bekezdés értelmében az uniós jog végrehajtásának minősülnek, a perben tehát mind az elsőfokú, mind a másodfokú bíróságnak részben uniós jogot kellett alkalmaznia, „az uniós jog alkalmazási körében” kellett eljárnia. Tekintettel arra, hogy az Mt. pihenőidőkre vonatkozó rendelkezései az uniós jog alkalmazási körébe tartoznak, az Irányelvet hajtják végre, ezért a Charta által biztosított alapvető jogokat tiszteletben kell tartani, az uniós jog alkalmazhatósága magában foglalja a Charta által biztosított alapvető jogok alkalmazhatóságát {lásd ebben az értelemben C-617/10. számú Åkerberg Fransson ítélet [21] pont}. Kiemeli azt az ítéltábla, hogy a valamennyi munkavállalót megillető, a napi, valamint heti pihenőidőhöz való jog nemcsak az uniós szociális jog különlegesen fontos szabálya, hanem azt kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése is, amely az Európai Unióról szóló szerződés 6. cikk (1) bekezdése értelmében a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerővel rendelkezik. Az Irányelvet, különösen annak 3. és 5. cikkét, amelyek ezen alapvető jogot pontosítják, e jog fényében kell értelmezni, és e rendelkezések nem értelmezhetők megszorítóan a munkavállalót az Irányelv alapján megillető jogok kárára {lásd ebben az értelemben C-55/18. számú CCOO ügyben 2019. május 14-én hozott ítélet [31]-[32] és [42]-[44] pontok, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat}.

[71] Az Irányelv célja az, hogy minimumkövetelményeket állapítson meg a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében többek között – a pihenőidőkre vonatkozó – nemzeti jogszabályok közelítése révén. Ennek a munkaidő-szervezés területén az Európai Unió szintjén történő harmonizációnak az a célja, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének jobb védelmét biztosítsa azáltal, hogy ez utóbbiaknak megfelelő minimális – napi és heti – pihenőidőt biztosít. Az Európai Unióról szóló szerződés 4. cikk (3) bekezdésében rögzített lojális együttműködés elve pedig megfelelő keretet ad a tagállami bíróságoknak arra, hogy a nemzeti jogszabályt az Irányelv rendelkezéseivel összhangban értelmezzék.

[72] Az Irányelv 3. és 5. cikke rendelkezéseinek megfelelően a tagállamok tehát egyrészt kötelesek meghozni a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő, illetve hétfőnaponként legkevesebb 24 óras, megszakítás nélküli pihenőidő illessen meg. Mivel

azonban az Irányelv 3. és 5. cikke nem határozza meg azokat a konkrét részletes szabályokat, amelyekkel az ott szabályozott jogok érvényesülését a tagállamoknak biztosítaniuk kell, a tagállamok mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek azon konkrét részletes szabályok elfogadása tekintetében, amelyekkel biztosítani kívánják az ezen Irányelvben foglalt jogok érvényesülését. Ugyanakkor a tagállamoknak garantálniuk kell, hogy e jogok hatékony érvényesülése teljes mértékben biztosított legyen, lehetővé téve, hogy a munkavállalók ténylegesen részesüljenek a napi és heti minimális pihenőidőben. A tagállamok által az Irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok semmiképpen nem lehetnek olyanok, amelyek megfoszthatják lényegüktől a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében kimondott jogokat, valamint az Irányelv 3. és 5. cikke által biztosított jogokat {lásd ebben az értelemben C-531/23. számú ügy HJ és US, MU, [33] és [35] pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat}.

[73] Az elsőfokú bíróság helyesen ítélte azt meg, hogy az Mt. – az irányelvi minimumtól eltérően – a heti pihenőidő vonatkozásában egy kedvezőbb hazai szabályozást rögzít. Ez a kedvezőbb szabályozás azonban az EUB ítélete értelmében és a Kúria elsőfokú bíróság által is hivatkozott végzései alapján (Mfv.II.10.025/2024/6., az Mfv.IV.10.044/2024/6. és az Mfv.II.10.055/2024/6. számú végzések) nem vezethet ahhoz, hogy a két pihenőidő (napi, heti) egymást átfedve, vagy a napi pihenőidő a heti pihenőidőbe beolvadva kerüljön kiadásra. Az Irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, amelynek értelmezése során figyelemmel kell lenniük az Irányelv célkitűzéseire, rendelkezéseire {lásd ebben az értelemben C-106/89. számú ügy Marleasing SA és La Comercial Internacional de Alimentacion SA. [8] pont}. Erre tekintettel az Mt. 104. §-ának és az Mt. 106. §-ának értelmezése és ezzel a jogvita eldöntése során a törvényszék helyesen tekintette az EUB ítéletét irányadónak. Mindebből pedig kétséget kizáróan az következik, hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. Erre figyelemmel pedig nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás (az Irányelv 15. cikkében biztosított lehetőséggel élve) az Irányelvben meghatározott összesen 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít. Az alperes ezzel ellentétes érvelése nem képezhetette alapját a jogvita elbírálásának. Az EUB ítélete nem „írta felül” a magyar jogi normákat és az AB határozatot, az elsőfokú bíróság pedig nem „alkotott jogot”, nem sértette meg a contra legem jogalkalmazás tilalmát.

[74] Az ítélőtábla megállapította, hogy az alperes tévesen értelmezte az EUB ítéletét, abban ugyanis az EUB nem fogalmazta át az elsőfokú bíróság által feltett kérdéseket és válaszában kifejezetten a magyar jogi szabályozás és az alperesi KSZ alapján, azokat elemezve foglalt állást az uniós jog tartalmát, célját és rendeltetését illetően, ezért az elsőfokú bíróság helytállóan tekintette ezen értelmezést irányadónak a jogvita elbírálása során. Az eljárása nem sértette sem az Alaptörvény XXVIII. cikkét (és egyéb rendelkezését), valamint nem eredményezte a törvényes bíróhoz való jog sérelmét sem.

[75] A Kúria a hivatkozott határozataiban nemcsak egyszerűen „átvette” az EUB értelmezését, hanem az EUB ítéletében lefektetett, az Irányelv 3. és 5. cikkéhez kapcsolódó minimumkövetelményeket, így különösen a jogcím szerinti elkülönítés követelményét maradéktalanul szem előtt tartva azt az értelmet tulajdonította az Mt. 104. és 106. §-ában

foglaltaknak, mely egyedülként volt képest biztosítani a magyar szabályozás uniós joggal való konformitását. Minderre tekintettel nem volt elfogadható az alperes azon érvelése, miszerint az uniós napi és heti pihenőidőnek a magyar heti pihenőidőn belüli együttes biztosításával maradéktalanul érvényesülne mindkét uniós pihenőidő funkciója, és ezzel teljesülne az AB határozatban és az EUB ítéletben is megjelenő jogcím szerinti elkülönítés követelménye. Az alperes ezen érvelése voltaképpen a tartam szerinti (minimálisan 35 óra) megközelítés átfogalmazása, mely az EUB ítélete óta nem tartható és nem helytálló értelmezés.

[76] Az alperes alaptalanul hivatkozott a Bizottságnak az Irányelv átültetésével kapcsolatos jelentéseire is, hiszen ahogy a Bizottság, úgy az EUB sem állított olyat, hogy a magyar jogharmonizáció során hiba történt volna. Mindez csupán azt jelenti, hogy a Bizottság nem tárt fel hibát az uniós rendelkezések magyar implementációjával kapcsolatban, hiszen az Irányelv minimumfeltételeinek az Mt. 104. és 106. §-ai megfelelnek. Az nem minősül jogalkotási „hibának”, ha egy tagállam a minimumot előíró uniós jogtól a munkavállalókra kedvezőbben szabályozza a pihenőidőre vonatkozó normákat.

[77] Az alperes az EUB ítélete, a Kúria végzése és az AB határozat után alappal nem hivatkozhat arra, hogy a magyar napi és a heti pihenőidő szabályok nem értelmezhetők különállóan, hiszen éppen az ezzel ellentétes jogértelmezés eredményezne jogbizonytalanságot. Az elsőfokú bíróság – az alperes érvelésével ellentétben – nem minősítette a foglalkoztatásokat általánosságban és visszamenőlegesen jogellenessé, hiszen jogsértés csak egyedi ügyekben, az ott feltárt körülmények alapján állapítható meg az elévülési idő figyelembevételével.

[78] Az alperes alaptalanul kifogásolta azt is a fellebbezésében, hogy az elsőfokú bíróság nem indokolta azon megállapítását, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő és a szabadság szabályozásánál az Irányelv 3. és 7. cikke szerinti minimumkövetelményt vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimumához képest – főszabály szerint – 48 órát biztosít. Az Irányelv 3., 5. és 7. cikkeinek, az Mt. 104., 106. és 116. §-ával való egybevetéséből a hazai kedvezőbb szabályozás az Irányelv 5. cikke és az Mt. 106. §-a vonatkozásában egyértelmű, az további indokolásra nem szorul.

[79] A pihenőidő fogalmának eltérő hazai és uniós tartalmával kapcsolatban kifejtett részletes fellebbezési érveléssel az ítéltábla nem foglalkozhatott, tekintettel arra, hogy ebben a körben a fellebbezés csak utalást tartalmazott, érdemi kifejtést viszont nem. A fellebbezésben az alperes lényegében részletesen újra kifejtette az elsőfokú eljárás során általa már előadottakat, több helyen arra hivatkozva, hogy a felperes érvelése miért hibás. A másodfokú eljárás azonban nem az elsőfokú eljárás megismétlése, mivel az ítéltáblának az elsőfokú ítéletet kell felülbírálnia, nem pedig az alperes elsőfokú eljárás során tett tényelőadásait. Ezért a Pp. hatálya alatt is következetes bírói gyakorlat szerint (lásd ebben az értelemben például Kúria Pfv.VI.24.583/2022/6. számú ítélet) a fellebbező félnek a fellebbezésben kell feltüntetnie – egyebek mellett – a Pp. 371. § (1)

bekezdés b) és d) pontjai körében, hogy a másodfokú bíróság milyen okból változtassa meg az elsőfokú határozat kifogásolt rendelkezését, illetőleg melyek azok az anyagi és/vagy eljárási jogszabálysértések, amelyekre a fellebbezést alapítja. Erre tekintettel az alperesnek a fellebbezésben megismételt előadása, amellyel lényegében fenntartja az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait, nem pótolja annak az anyagi vagy eljárási szabálysértésnek a megjelölését, amelyre a fellebbezést alapítja.

[80] Rámutat arra az ítéltábla, hogy az alperes szükségtelenül foglakozott az Mt. 104. §-ának 2023. január 1-től hatályos (5) bekezdésében foglalt rendelkezéssel, hiszen az a perrel érintett időszakban még nem volt hatályban, ezért annak értelmezése, illetve az uniós joggal összefüggő vizsgálata jelen perben irreleváns. Ugyanez a helyzet a Vtv. 2025. július 1-től hatályos szabályaival és az ahhoz fűződő előterjesztői indokolással kapcsolatban.

[81] Nem értett egyet az ítéltábla az alperesnek azzal a hivatkozásával sem, mely szerint az elsőfokú bíróság ítéletében eltért a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletétől. Az elsőfokú bíróság a döntése során az előző ítéletre figyelemmel volt, annak megállapításaira az ítélet indokolásában utalt is, mint ahogy a Kúria a hivatkozott precedensképes döntéseiben is azt irányadónak tekintette. Az elsőfokú bíróság ezért ezzel összefüggésben sem sértette meg az indokolási kötelezettségét.

[82] A jelen jogvita tárgyát nem az képezte, hogy az alperes a napi munkavégzést követően a másnapi munkanapot megelőzően biztosította-e a napi pihenőidőt, hanem az, hogy a heti pihenőidő (és kiadott szabadság) előtt, a munkavégzést követően biztosította-e azt. Mindezekből következik az is, hogy az elsőfokú bíróság nem sértett jogszabályt akkor, amikor érdemben elbírált a felperesnek azt a keresetváltoztatását, amelyben a szabadságot megelőzően nem biztosított napi pihenőidő vonatkozásában terjesztett elő a rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék iránti igényt, hiszen nem annak volt jelentősége, hogy azt a felperes a szabadság előtti napokra érvényesítette, hanem annak, hogy azon napok vonatkozásában az alperes szintén nem tett eleget annak a kötelezettségének, hogy a napi pihenőidőt biztosítsa a munkavégzést követően úgy, hogy az elkülönüljön az egyéb munkaidőnek nem minősülő időtartamoktól. A felperes csak az érintett napok vonatkozásában módosította a keresetet, annak jogalapja pedig ugyanaz volt, mint a heti pihenőidő előtt nem biztosított napi pihenőidő esetében, azaz ugyanaz volt a kereset tényállítása, jogállítása és az érvényesített jog is.

[83] Az elsőfokú bíróság az ítéletének a fellebbezéssel támadott részében helytállóan állapította meg, hogy a követelés nem évült el. A felperes az eredeti keresetét 2021. április 27-én terjesztette elő, melyben 3 533 726 forint elmaradt pihenőnap bérpótlék megfizetésére kérte az alperest kötelezni a 2018. április 1. és 2021. március 31. közötti időszakra. A felperes 2024. november 13-án nyújtotta be azon keresetváltoztatását, amelyben arra tekintettel is érvényesített igényt, hogy a szabadságot megelőzően is megillette a napi pihenőidőre való jogosultság a munkavégzést követően, a marasztalás összegét akkor 2 798 944 forintban határozta meg.

[84] Az ítéltábla megállapította, hogy a perben a felperes eredeti keresetében magasabb összeget érvényesített a napi pihenőidők kiadásának elmulasztásával összefüggésben, mint későbbi keresetváltoztatásában, melynek előterjesztésére a per folyamán megszületett kúriai precedensképes határozatok folytán végzett anyagi pervezetés és a számítások módosítása miatt került sor. Egyébiránt pedig a szabadsághoz kapcsolódó igény az eredeti keresetben is megjelölt időszakhoz kapcsolódott, azon a lejárt követelés esedékessége nem terjeszkedett túl, továbbá a szabadságot már az eredeti keresetben is figyelembe vette a felperes a számítások során, a perben a szabadsággal összefüggő jogkérdésekre és számításokra a felek folyamatosan, már a keresetváltoztatást megelőzően előterjesztették nyilatkozataikat. A felperes keresetének jogi- és ténybeli alapját továbbá végig az képezte, hogy az alperes elmulasztotta a munkavégzést követően a napi pihenőidő kiadását, aminek a jogkövetkezménye – ahogyan azt az elsőfokú bíróság is helytállóan rögzítette – az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja értelmében a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék.

[85] Az ítéltábla emellett hivatkozik arra is, hogy a Kúria a Pfv.IV.21.510/2021/8. számú végzése értelmében a perindítás estén az elévülés megszakadása nem korlátozódik arra az összegre, amelynek a megfizetése iránt a keresetet benyújtották, de a Kúria Pfv.III.21.208/2021/6. számú részítélete is rámutat arra, hogy a követelés bekövetkeztétől az addig keresettel nem érvényesített kárelemek elévültek, amennyiben a két keresetnek alapvető eltérései vannak. A perbeli esetben azonban ez nem volt megállapítható, mivel a felperes nem önálló, szabadság jogcímen érvényesített igényt, hanem azon a jogalapon, hogy az alperes a munkavégzést követően nem biztosította a napi pihenőidőt szabadság esetén sem, emiatt a munkaidő-beosztás jogellenes. A követelés kiindulópontja nem a szabadság, hanem a napi munkavégzést követő napi pihenőidő kötelező kiadásán alapult, ezért a felperes a keresetét megváltoztathatta, az igény nem évült el.

[86] Megjegyzi az ítéltábla, hogy az alperes a fellebbezésében nem fejtette ki, hogy a keresetmódosítással érintett és az általa hivatkozott elévülés pontosan mely napokat, mely időszakokban teljesített szolgálatokat érintett, a szabadságok előtti napi pihenőidőkre eső pótlék figyelmen kívül hagyásával esetlegesen mennyivel csökkenne a felperesnek megítélt összeg. Ennek tisztázására irányult a másodlagos fellebbezési kérelme – az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezésére –, amivel kapcsolatban a Pp. 384. § (2) bekezdésének b) pontjára hivatkozott. A Pp. 384. § (2) bekezdésének b) pontja szerint azonban a másodfokú bíróság akkor helyezi hatályon kívül az ítéletet, ha az ügy érdemében az a) pont alapján dönteni nem lehet. Ez a jogszabályhely pedig a Pp. 369. § (4) bekezdésébe foglalt felülbírálati jog gyakorlására utal vissza, mely szerint a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletének, illetve eljárásának az anyagi pervezetéssel összefüggő részét csak az anyagi jogi felülbírálat részeként vizsgálhatja és minősítheti, úgy, hogy egyúttal köteles elvégezni a saját anyagi jogi álláspontja szerint helyes anyagi pervezetést és az ezzel összefüggő intézkedéseket megtenni. Az anyagi pervezetésnek azonban nem feladata valamennyi lehetséges, de nem érvényesített igény felderítése, az ehhez szükséges bizonyítékok felkutatása. A bíróság aktivitása nem terjedhet ki elő nem terjesztett igényekről való tájékoztatásra, új tények, új szempontok perbe vezetésére. Az anyagi pervezetés nem jelent általános tájékoztatási kötelezettséget, szerepe csupán arra korlátozódik, hogy a felek tényállításait, nyilatkozatait tisztázza és konkretizálja,

adott esetben alkalmat adjon a kiegészítésre (Fővárosi Ítéltábla 2.Pf.20.914/2018/5/I. számú ítélet, megjelent: PJD2019. 32.). Az ítéltábla megállapította, hogy az alperes ténylegesen anyagi pervezetési hibára nem is hivatkozott a fellebbezésben, így az ítélet hatályon kívül helyezésére irányuló kérelem ezen jogszabályhely alapján megalapozatlan volt.

[87] Az elsőfokú eljárásban a felek részletes nyilatkozatokat terjesztettek elő a kereset összecszerűségének tisztázására, így az alperes akkor járt volna el megfelelően a fellebbezés előterjesztésekor, ha az általa ebben a körben vitatott tételeket pontosan, összecszerűen megjelöli, hiszen ebben az esetben – amennyiben természetesen a jogalapi vitatásával egyetértett volna – az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztathatta volna, de az elsőfokú eljárás megismétlése mindenképpen szükségtelen.

[88] A Kúria a precedensképes döntéseiben részletesen kifejtette, hogy a napi pihenőidő kiadása szabályának megszegése okán a jogkövetkezmény vizsgálata körében fenntartható és az adott tényállásra megfelelően alkalmazandó az Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatban kifejtett azon álláspont, hogy ha az nem volt biztosított, a munkáltató eljárása jogellenes és a jogellenességnek az a következménye, hogy az annak tartama alatt teljesített munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, melynek ellentételezésére az Mt. 143. §-ában foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni. Ebből következően viszont nem volt jelentősége a fellebbezésben a rendkívüli munkavégzés jogi megítélésével kapcsolatban kifejtett alperesi álláspontnak sem.

[89] Helytállóan döntött az elsőfokú bíróság az úgynevezett „megváltott heti pihenőidőkkel” összefüggésben is. Az alperes a „megváltott heti pihenőidőket” heti pihenőidőként jelölte ki, ekként tartotta nyilván és a munkaidőkeret elszámolásakor is heti pihenőidőként vette figyelembe méghozzá teljes tartamában. A heti pihenőidő tehát ezekben az esetekben is rögzült méghozzá a közölt munkaidő-beosztás szerinti helyében és időtartamában. A „megváltott heti pihenőidőt” pedig utóbb már nem lehet lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. Az alperesi érvelés elfogadása arra vezetne, hogy az alperes ugyanazon időtartamot egyszerre vehetné figyelembe heti pihenőidőként és lakóhelyi napi pihenőidőként, hiszen az alperes az általa megváltottnak tekintett, ezáltal álláspontja szerint heti pihenőidő jellegét elvesztett időtartamra alapozva állította azt, hogy megfelelő idő telt el az egyes munkavégzések között, vagyis azt, hogy biztosította a lakóhelyi napi pihenőidőt. Önmagában azonban az, hogy a heti pihenőidőben a munkálatoknak lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni, nem jelenti egyben azt is, hogy ezáltal a teljes heti pihenőidőt megváltotta volna, és a kijelölt heti pihenőidőt ne kellett volna továbbra is heti pihenőidőnek tekinteni. Rámutat arra is az ítéltábla, hogy az alperes nem a heti pihenőidőket váltotta meg, hanem a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzést kompenzálta. A teljes levonásra alapított érvelés így már önmagában azért sem lehet helytálló, mert a kijelölt heti pihenőidőnek a rendkívüli munkavégzést meghaladó részében nem történt semmilyen „megváltásként” értelmezhető alperesi teljesítés. A lakóhelyi napi pihenőidőt már az eredeti munkaidő-beosztás szerint is biztosítani kellett volna az alperesnek a heti pihenőidőt és a szabadságot megelőzően. A kereset ezen eredetileg is biztosítandó lakóhelyi napi pihenőidők elmaradását sérelmezte, így a heti pihenőidőket és az azok alatt elrendelt rendkívüli munkavégzéseket a felperes igényérvényesítése a keresetváltoztatást követően egyáltalán nem is érintette.

[90] A fellebbezés tartalmára, az alperes részletesen és ismételten hangsúlyozott álláspontjára tekintettel emeli ki azt az ítéltábla, hogy a bíróságoknak a határozataikat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg. Az elsőfokú bíróság rögzítette a tényállást és az abból figyelembe vett körülményeket, továbbá a levont következtetésekről, a jogkérdésekben elfoglalt álláspontjáról is megfelelően számot adott. Önmagában az indokolási kötelezettség megsértése pedig nem állapítható meg amiatt, hogy a levont következtetésekkel az alperes nem ért egyet (lásd ebben az értelemben például: Kúria Mfv.I.10.024/2019/7. számú, Mfv.I.10.133/2019/6. számú, Mfv.I.10.525/2018/5. számú ítéletek, utóbbi megjelent: BH2020. 83.). Az Alkotmánybíróság ezzel összefüggésben több ügyben kifejtette, hogy a bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem a fél szubjektív elvárásait kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása. A jogszabályok végső soron és kötelező erővel való értelmezése egyébiránt a bíróságok feladata {30/2014. (IX. 30.) AB határozat, Indokolás [89] és 3073/2017. (IV. 19.) AB végzés, Indokolás [27]}.

[91] Az alperes hivatkozott a Gyulai Törvényszéknek a jelen üggyel megegyező tárgyú munkaügyi perében meghozott 7.M.70.134/2024/44/I. számú elsőfokú ítéletére, azonban egyedi ügyben, más peres eljárásban esetlegesen alkalmazott eltérő jogértelmezésnek és ebből következően eltérő döntésnek jelen felülbírálat szempontjából nem volt jelentősége, ezért az ezzel összefüggő részletes hivatkozások figyelembevételét az ítéltábla mellőzte. Megjegyzi az ítéltábla, hogy a hivatkozott ítélet nem emelkedett jogerőre és az abban foglaltak az ítéltáblát nem is kötik.

[92] Mindezek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének fellebbezett részét annak helyes indokai alapján a Pp. 383. § (2) bekezdés első fordulata szerint helybenhagyta.

[93] Az alperes fellebbezése nem vezetett eredményre, ezért maga viseli a másodfokú eljárásban felmerült költségét, és köteles megfizetni a másodfokú eljárásban pernyertes felperes perköltségét a Pp. 83. § (1) bekezdése értelmében.

[94] Másodfokú perköltségként merült fel a pernyertes felperes oldalán az öt képviselő ügyvéd felszámított [Pp. 81. § (1) bekezdés] díja, melyet az ítéltábla a fellebbezés benyújtásának időpontjára tekintettel alkalmazandó a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja alapján határozott meg összesen 116 595 forintban.

[95] A fellebbezési illeték alapját, a pertárgyértéket a másodfokú eljárásban az ítéltábla az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1)

bekezdése alapján 2 331 907 forintban állapította meg, a másodfokú eljárás illetékének a mértékét pedig az Itv. 46. § (1) bekezdése szerint 186 553 forintban határozta meg.

[96] A feleket a perben a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja értelmében megillető tárgyi költségfeljegyzési jogra tekintettel meg nem fizetett 186 553 forint fellebbezési eljárási illetéket a pereszes alperes köteles megfizetni az állam javára, a nemzeti adó- és vámhatóság 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára a Pp. 101. § (1) bekezdése és a Pp. 102. § (1) bekezdése, valamint 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. § (2) bekezdése alapján.

[97] Tájékoztatja az ítéltábla az alperest, hogy az illeték megfizetése során az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, valamint a fizetésre kötelezett adóazonosító számát közleményként fel kell tüntetni. Az Itv. 78. § (4) bekezdése szerint a fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé. Ha az alperes az illeték megfizetésére történő jelen felhívásnak a megjelölt határidőben nem tesz eleget, az illeték behajtására és megfizetésére az Itv. rendelkezéseit és az adóigazgatási eljárásokra irányadó jogszabályokat kell alkalmazni.

[98] A másodfokú perköltség megfizetésére vonatkozó teljesítési határidő a Pp. 344. § (1) bekezdésén alapul.

[99] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdés a) pontja értelmében tárgyaláson bírálta el.

[100] Ez ellen az ítélet ellen a fellebbezés lehetőségét – megengedő szabály hiányában – a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Debrecen, 2026. január 20.

Dr. Tass Edina sk. a tanács elnöke, Dr. Rózsavölgyi Bálint sk. előadó bíró,
Dr. Riczu András sk. bíró