



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.033/2026/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő egyéni ügyvéd (felperesi képviselő címe) által képviselt **Felperes1** (Cím2.) **felperesnek** a dr. Bálint Boglárka kamarai jogtanácsos által képviselt

Alperes1 (cím6) **alperes** ellen rendkívüli munkavégzés pótléka iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 5.M.70.853/2024/21. számú ítélete ellen az alperes által 22. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 144.469 (száznegyvennégyezer-négyszázhatvankilenc) forint és ÁFA másodfokú perköltséget, valamint az esedékesség napjáig az államnak – a Nemzeti Adó- és Vámhatóság illetékbevételi számlájára – 231.150 (kettőszázharmincegyezer-százötven) forint fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napon esedékes.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes mozdonyvezetőként állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban. Az alperes a felperest folyamatos munkarendben, egy havi munkaidőkeretben foglalkoztatta, a munkaidő egyenlőtlenül került beosztásra. Az alperes a felperes munkaidő-beosztását – a kollektív szerződés rendelkezéseinek megfelelően – egy hónapra előre, mindig az előző hónap 23-áig küldte meg, feltüntetve az adott napi szolgálat kezdő és befejező időpontját, a szabadság napjait, valamint a heti pihenőidő kezdetét és végét.

[2] Az alperes a peresített időszakban, azaz 2018. április 1-től 2021. március 31-ig a munkavégzéseket követően a heti pihenőidő, illetőleg szabadság kiadását megelőzően rendszeresen mellőzte a 12 órás napi pihenőidő és a napi pihenőidőhöz kapcsolódó, a felperesre irányadó egy óra utazási normaidő kiadását.

Kereset és ellenkérelem

[3] A felperes végső kereseti kérelmében a 2018. április 1-től 2021. március 31-ig terjedő időszakra rendkívüli munkaidőben végzett munka ellenértékeként bérpótlék jogcímén 2.889.382.- forint és késedelmi kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[4] Kereseti kérelmének jogalapjaként az Európai Parlament és a Tanács a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelve (a továbbiakban: Irányelv) 3. és 5. cikkét, az Európai Unió Bírósága C-477/21. számú ítéletét (a továbbiakban: EUB ítélet), továbbá a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 107. § a) pontját és a 134. § (1) bekezdését jelölte meg.

[5] Előadta, hogy az alperes a munkaidő beosztásával megsértette az Mt. 104. § (1) bekezdését, mert nem biztosította a napi pihenőidőt a felperes részére azokban az esetekben, amikor az adott napi munkavégzést nem munkanap, hanem távollét (jellemzően heti pihenőidő) követte. A napi pihenőidőt a munka befejezéséhez kell kötni és az független attól, hogy a munka befejezését adott esetben szabadság, heti pihenőidő vagy egy újabb munkavégzés követi. A napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt egymás után kell kiadni, azok egy időben történő kiadása jogellenes. A kétféle, egymástól különböző pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. A napi pihenőidő a két szolgálat közötti regenerálódást szolgálja, a heti pihenőidő az egymást követő munkanapok okozta testi és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni.

[6] A Kúria precedensképes döntéseiben állást foglalt abban a kérdésben is, hogy az alperes munkaidő-beosztása, melyben következetesen nem biztosította a napi pihenőidőt a heti pihenőidőt megelőzően, vagyis a napi pihenőidő elmaradása ellentétes az EUB C-477/21. sz. ügyben meghozott ítéletben foglaltakkal, valamint ellentétes az Irányelv 3. és 5. cikkével és az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata szerinti jogértelmezéssel, ezért az jogszabálysértő. Az Mt. 104. § és 106. § rendelkezéseinek megsértésének következményeit illetően a felperes hivatkozott az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontjára és az Mt. 143. § (1) és (2) bekezdésére, valamint a KSZ 10. számú mellékletére.

[7] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Az AB határozatából csak annyi következik, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, olyan megállapítást nem tartalmaz, hogy a heti pihenőidőt és a napi pihenőidőt egymást közvetlenül követően kell kiadni. A napi és heti pihenőidőre, a jogosultság feltételeire és annak mértékére az Mt., illetve ha valamely munkavállalói csoportra speciális előírások vonatkoznak, ezen speciális előírások együttes tartalma az irányadó. Az AB határozatból az sem következik, hogy a napi pihenőidőt minden munkavégzést követően ki kellene adni és a munkavállalót még ezen felül illetné meg a heti pihenőidő.

[8] Az alperes részletesen értelmezte az Irányelvben foglaltakat, melynek során egyrészt arra a következtetésre jutott, hogy a napi és heti pihenőidőt nem külön-külön, egymás után, hanem azokat önálló jogcímen, rendeltetésüknek és a jogosultság feltételeinek megfelelően ütemezetten, leegyszerűsítve "váltakozva" kell kiadni. Másrészt azt is állította, hogy a heti pihenőidő az Irányelv szerint időtartamában már magában foglalja a napi pihenőidő mértékét, az még egyszer nem illetheti meg a munkavállalót.

[9] A hazai szabályozás kapcsán előadta, hogy a "következő munkanapi munkakezdés" fogalmából, továbbá a napi pihenőidő definíciójából kiindulva a napi pihenőidő nyilvánvalóan csak abban az esetben értelmezhető, ha a napi munkavégzés befejezését követően sor kerül a munkavállaló részéről munkavégzésre a következő munkanapon (következő naptári napon vagy megszakítás nélküli 24 órás időtartamon belül). Ezt az álláspontot egyértelműen alátámasztja önmagában az AB határozat felperes által hivatkozott megállapítása is, mely szerint "a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja." Nem értelmezhető az Alkotmánybíróság határozatában foglalt regenerálódást biztosítani hivatott funkció abban az esetben, ha a munkavállaló munkavégzését követően nem kerül sor újabb munkavégzésre, hanem a munkavégzést heti pihenőidő, szabadság vagy más jogcímű mentesülés követi.

[10] A magyar heti pihenőnap és pihenőidő szabályozásánál a magyar jogalkotó a mérték tekintetében figyelembe vette az uniós napi pihenőidő 11 órás mértékét is, a heti pihenőnapok és pihenőidők előtt annak még egyszer, önálló jogcímen való kiadása nem merülhet fel, ez áll összhangban a napi pihenőidő céljával és fogalmával is, mely szerint napi pihenőidő csak két munkavégzés között értelmezhető.

[11] Az évtizedes joggyakorlatot megerősítve az Mt. 104. § (5) bekezdése már tételes anyagi jogi szabályként is rögzíti, 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. Figyelemmel a napi és a heti pihenőidő magyar munkajogi fogalmára, a tételes anyagi jogi rendelkezésre, a felperesi kereset szerinti érvelés elfogadása, mely szerint kétszeresen ki kellene adni a napi pihenőidőt, egyértelműen a contra legem értelmezés tilalmába ütközne.

[12] Azt is kifejtette, hogy sem a 2017-es, sem a 2023-as bizottsági Jelentés nem tárt fel hibát a magyar jogharmonizációs folyamat tekintetében az Irányelvnek a napi és heti

pihenőidőkre vonatkozó rendelkezések átültetése vonatkozásában. Tehát a magyar szabályozás az Európai Bizottság álláspontja szerint megfelel az uniós szabályoknak.

[13] Álláspontja szerint, ha esetlegesen az lenne megállapítható, hogy a felperes munkaidő-beosztása nem volt teljes mértékben jogszerű, az kizárólag a munkaidő-beosztás jogellenességének megállapítását vonhatja maga után, azonban annak "szankcionálására" nem a rendkívüli munkaidő pótléka szolgál. Még ha a munkaidő-beosztás esetlegesen jogellenes is, az nem jelenti azt, hogy a felperes nem a munkaidő-beosztás szerint végzett volna munkát.

[14] Elévülési kifogást is előterjesztett azon kereseti követelés kapcsán, amelyet a felperes arra hivatkozással terjesztett elő, hogy a napi pihenőidőre való jogosultság akkor is megilleti a munkavállalót, ha nem heti pihenőidő, hanem szabadság követte a munkavégzés befejezését. Érvelése szerint az eredeti keresetben és a keresetváltoztatásban a tényállítás, jogállítás és kérelem nem azonos, vele szemben ilyen jogcímen igény csak a keresetváltoztatás előterjesztését megelőző három év tekintetében érvényesíthető, az azt megelőző időszakra nem, így a felperes által a keresetváltoztatás útján érvényesített ezen igény elévült.

Az elsőfokú bíróság döntése

[15] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest 2.889.382.- forint bérpótlék és késedelmi kamatai megfizetésére.

[16] A határozat indokolása szerint a napi pihenőidőre való jogosultság a munkavállalót akkor is megilleti, ha nem heti pihenőidő, hanem szabadság követte a munkavégzés befejezését. Ez a megállapítás következik az EUB ítéletének 57. pontjából is, mely szerint minden munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie, függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő, vagy sem. A Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú végzésének [79] bekezdése az előző bekezdésben foglaltakat megerősíti, mely szerint, "... a jogvita eldöntése során az EUB ítéletét irányadónak kell tekinteni: a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi; ..." Az EUB ítélete és a Kúria végzése tehát nem azt tartalmazza, hogy a napi pihenőidő kiadása abban az esetben is kötelező külön jogcímen, ha azt a heti pihenőidő követi, hanem a "nem munkavégzés követi" fordulatot használja. Az elsőfokú bíróság ebből pedig azt a következtetést vonta le, hogy a munkavégzést követő szabadság kiadását megelőzően is jogosult a munkavállaló a napi pihenőidő kiadására.

[17] Az alperes a jogszabályoknak nem megfelelő munkaidő-beosztást készített, ezért szükséges volt annak megfelelő figyelembevétele, hogy a heti pihenőidő és a szabadság csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. A fentiek

alapján vizsgálni volt szükséges azt a körülményt, hogy a ki nem adott napi pihenőidőben történt-e munkavégzés, mert ha igen, akkor az rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésként értékelendő, amelynek kapcsán a felperes bérpótlékra jogosult. A munkavégzés tényét a tényvezénylések igazolják.

[18] A Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzése szerint a jogellenes munkaidő-beosztás lehetséges jogkövetkezménye tekintetében irányadónak kell tekinteni a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számon közzétett precedensképes határozatát és ennek megfelelő alkalmazásával a heti pihenőidőt megelőzően be nem osztott napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés minősül rendkívüli munkaidőben végzett munkának és ennek az Mt. 143. § szerinti lehetséges jogkövetkezménye, meghatározott mértékű bérpótlék megfizetése merülhet fel.

[19] Nem volt vita a felek között abban a kérdésben, hogy a szolgálat azon része vonatkozásában, amely már eredetileg is rendkívüli munkavégzéssel volt érintett, ugyanarra az időszakra újabb rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék megállapítása már nem volt lehetséges (tipikusan ilyen esetek voltak a vonatkozás vagy munkaszervezési okból fakadó túlszolgálatok). Ugyanezen számítási elvből fakadóan a munkaidőkereten felüli munkavégzések után már kifizetett bérpótlék összegének kiszámítása és levonása tekintetében sem volt vita a felek között.

[20] Az alperes a kereset összecszerúságát arra hivatkozással vitatta, hogy a kijelölt heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés pótlékával az ellenértéket részben megfizette. Az elsőfokú bíróság szerint az alperes hivatkozása nem helytálló. 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 állítja 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 munkálatónak lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni, nem jelenti egyben azt is, hogy ezáltal a teljes heti pihenőidőt megváltotta, és a kijelölt heti pihenőidőt ne kellett volna továbbra is heti pihenőidőnek tekinteni.

[21] 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 heti pihenőidő nem a napi pihenőidő előfeltétele, hiszen a kimerítően részletezettek szerint az alperesnek attól függetlenül lett volna szükséges a munkavégzést

követően a napi pihenőidőt biztosítania, hogy azt 24 órán belül követte-e újabb munkavégzés, vagy sem. Ebből pedig az következik, hogy a napi pihenőidő biztosításának kötelezettségére a megelőző munkavégzéshez, és nem a heti pihenőidőhöz kapcsolódik. A lakóhelyi napi pihenőidőt már az eredeti munkaidő-beosztás szerint is biztosítania 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.

[22] Az elsőfokú bíróság megalapozatlannak tartotta az alperes azon elévülési kifogását, amelyet a szabadságokat megelőzően ki nem adott napi pihenőidők és utazási normaidők időtartamára eső és ekként rendkívülinek minősülő munkavégzések ellentételezésével kapcsolatban tett. Az elsőfokú bíróság rámutatott, hogy a felperes a keresetlevelét a három éves elévülési határidőn belül terjesztette elő, amelyben követelésének jogcímenként elmaradt pihenőnapi bérpótlékot, elmaradt munkabért jelölte meg. A felperes a keresetét a későbbiek folyamán továbbra is ebben a körben érvényesítette. Az elsőfokú bíróság egyetértett azon felperesi érveléssel, hogy önmagában az, hogy a követelés számítása nemcsak a kijelölt heti pihenőidőt, hanem a szabadságokat megelőzően is kiszámításra került, a kereset jogcímét nem változtatja meg, hiszen a kereset alapja a napi pihenőidő hiány, emiatt a szabadságra vonatkozó tényállítás nem minősíthető új követelésnek.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[23] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára.

[24] Hivatkozásképpen előadta, hogy a magyar munkajogban évtizedekre visszanyúló és töretlenül érvényesülő történelmi hagyománya van annak, hogy a jogalkotó a napi pihenőidőt két munkanap, illetve két munkavégzés között rendeli biztosítani, mely a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv, és a helyébe lépő Irányelv implementálását követően is változatlan maradt mind a mai napig. A napi pihenőidő fogalmát, szabályozásának lényegét, biztosításának feltételét egyértelműsítette az Mt. 2023. január 1. napjától hatályos módosítása, mely szerint „nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el”. Ezen módosítás nem eredményezett érdemi változást, viszont a jogalkotó a tételes norma szintjén is megerősítette a két évtizedes joggyakorlat helyességét.

[25] A magyar szabályozás a jogharmonizációs követelményeknek való megfelelés érdekében implementálta a 93/104/EK irányelvet és az 5. cikk vonatkozásában, az ott

megjelölt 11+24 órás mérték figyelembevételével 35 órás minimális heti pihenőidő mértékre tett a jogalkotó javaslatot, mely utóbb a szakszervezetekkel való érdekegyeztetést követően lett átlagosan 48 órás mértékű, azzal, hogy heti szinten minimálisan a 40 óra biztosítandó. A napi pihenőidő magyar fogalmából következően annak kiadása a heti pihenőidőt megelőzően nem értelmezendő, így a magyar szabályozás során a heti pihenőidő mértéke tekintetében a jogalkotói akarat figyelemmel volt az irányelvek 35 órás minimum értékére, de a teljes, hét naponkénti pihenőidőt egy egységes, a magyar munkajogi hagyományokhoz és a rendszerhez igazodó tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta és nem bontotta meg azt nevesítetten az EU-s irányelvek szerinti két különálló jogcímre.

[26] A Kúria jogi álláspontja ellentétes mind a tételes jogi rendelkezésekkel, mind a jogintézménynek az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában rögzített rendeltetésével és valamennyi jogértelmezési elvvel. A Kúria ebben a körben nem a tagállami jogot értelmezte, hanem tévesen arra a következtetésre jutott, hogy a tagállami jog értelmezését helyette az EUB ítéletében elvégezte. A Kúria végzésében a tagállami jog önálló értelmezése egyáltalán nem volt fellelhető. A Kúria ezen döntése az Európai Unió és a tagállam döntési hatásköreinek teljes félreértelmezésén alapszik, sérti a tagállam jogbiztonságát, nemzeti szuverenitását, végső soron a törvényes bíróhoz való jog sérelmét valósítja meg. „A levegőben lóg” a végzés azon megállapítása, 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. A Kúria ezzel úgy foglalt állást, hogy a magyar jogalkotó a munkavállalók számára naptári hetenként legalább egy egybefüggő, 59 órás pihenőidőt kívánt biztosítani, amely pihenő a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vtv.) hatálya alá eső utazó vasúti munkavállalók esetében naptári hetenként 60 óra + utazási idő, vagyis a felperes esetében 61 óra naptári hetenként. Ezzel azonban a Kúria jogot alkotott, ráadásul olyan jogot, amely az Alaptörvénnyel ellentétes, mivel a józan észnek és a közjónak megfelelő erkölcsös és gazdaságos céllal nem összeegyeztethető.

[27] A Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. és Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzésében több ízben idézett, korábbi Mfv.X.10.257/2019/7. számú döntésében még kifejezetten úgy foglalt állást, hogy míg a heti pihenőnap kezdetének és végének időpontja a munkanap kezdetének és végének időpontjához kapcsolódik, addig a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart, míg a pihenőnap esetén a beosztás szerinti napi munkaidő befejezése és a következő munkanap kezdete közötti időtartamot nem kell számításba venni a heti pihenőidő kiadásakor. Ezen kúriai határozat BH2020.8.246. számon szerepel a Bírósági Határozatok Gyűjteményében. A Kúria úgy tért el jogkérdésben a Kúriának a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától, hogy végzése indokolása erre sem tér ki, az eltérés indokait sem tartalmazza.

[28] Az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján ellentétes a tisztességes eljáráshoz való jogból eredő indokolási kötelezettséggel, ha a bírósági ítélet indokolásából, a bíróság által alkalmazott jogszabályokból a jogértelmezés általános szabályainak megtartása mellett nem következik az indítványozó hátrányára megszületett bírói döntés (3007/2016. (I.25) AB határozat [29]). A Kúriának az az értelmezése azonban, amely szerint a jogalkotó a heti

pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít, a magyar tételes jogi rendelkezésekből, alkotmányos értelmezési elvekből nem vezethető le, sőt, kifejezetten ezekkel ellentétes értelmezésre vezet. Az EUB döntésére pedig – a fent kifejtettek értelmében, figyelemmel arra, hogy az EUB a tagállami jog értelmezésére nem jogosult – nem alapozható ilyen álláspont. Ugyanezt tartalmazza a HVG ORAC kommentárja is.

[29] Azzal, hogy a napi pihenőidő – a rendeltetésével összhangban – kifejezetten a két egymást követő munkanapi munkavégzés közötti pihenőidőként került meghatározásra, a jogalkotó kinyilvánította azon szabályozási célját és szándékát, hogy a napi pihenőidőre való jogosultságnak két feltétele van: egyrészt a napi munkavégzési kötelezettség teljesítése, másrészt a következő munkanapra vonatkozó munkavégzési kötelezettség fennállása. Amennyiben ezen két törvényi feltétel közül valamelyik hiányzik, nem áll fenn a munkavállalói jogosultsága a napi pihenőidőre.

[30] A hazai bíróságoknak valóban követniük kell az EUB ítéletét, azonban az kizárólag az uniós jog értelmezése körében köti a magyar bíróságokat. Mind a nemzetközi joggal, mind a magyar joggal ellentétes az a kúriai álláspont, mely szerint „ezt követően semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít”. Az EUB ítéletét az uniós jog értelmezése körében kell irányadónak tekinteni: a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. A magyar jog vonatkozásában azonban már ezen automatizmus nem követhető. A magyar jog értelmezésére a magyar általános és alkotmányos értelmezési elvek az irányadók még akkor is, ha a magyar jogszabály értelmezésének célja annak vizsgálata, hogy az megfeleltethető-e az uniós jognak. A magyar munkajogi szabályozás biztosítja a munkavállalóknak az Irányelvben rögzített napi és heti pihenőidőhöz való jogát, továbbá a minimális védelmi szintnél kedvezőbb szabályokat ír elő, azonban az Irányelvtől eltérő napi és heti pihenőidő fogalmakat használ. A magyar heti pihenőidő fogalma oly módon került kialakításra, hogy annak tartalmában és mértékében már figyelembe vételre került az uniós 11 órás napi és az uniós 24 órás minimális heti pihenőidő. Így megállapítható, hogy a magyar pihenőidő kielégíti, sőt, meghaladja az Irányelv által hétnaponta, a heti pihenőidőre és a napi pihenőidőre elvártan előírt biztosítandó minimális védelmi szintet. Az Irányelv 5. cikkében rögzítettek szerint a bővebb 48 órás időtartam már tartalmazza a 11 órás uniós napi pihenőidő mértékét is.

[31] Az Európai Unió Bírósága a jogkérdésben szereplő uniós jogi norma értelmezésére jogosult három hatásköri korlát mellett: a bíróság az uniós jogot nem alkalmazhatja az ügy tényeire, nem vizsgálhatja a belső jog és az uniós jog összeegyeztethetőségét, nem értelmezheti a tagállam belső jogát. Az EUB kimondhatja, hogy az Irányelvben használt kifejezéseket önálló uniós jogi fogalomnak kell tekinteni és az Unió területén egységesen kell értelmezni, függetlenül a tagállamokban alkalmazott minősítéstől, ugyanakkor, ha nyilvánvaló, hogy a nemzeti szabályozás szerinti heti pihenőidő fogalma nem azonos az Irányelv szerinti, az Európai Unió Bírósága által értelmezett fogalommal, úgy az ilyen értelmezés – figyelemmel arra, hogy az értelmezés kiindulópontjaként szolgáló két fogalom nem azonos – a tagállami bíróság számára nem lehet irányadó. Az EUB értelmezésére irányadó hatásköri korlát érvényesülését mutatja, hogy az előzetes

döntéshozatali eljárást kezdeményező bíróság ugyan a harmadik kérdésben mind a napi, mind a heti pihenőidő vonatkozásában annak magyar jogintézményeit azonosította az Irányelv jogintézményeivel és a magyar szabályok alapulvételével kérdezett rá az uniós szabályok értelmezésére, azonban az EUB – a hatásköri korlátokra tekintettel – átfogalmazta a kérdést és válaszában helyesen, kizárólag az uniós jogértelmezésekre adott értelmezést. A Kúria végzése indokolásában rejlő kirívó jogértelmezési hiba az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglalt szabály felülírása, a napi pihenőidő magyar fogalmának megváltoztatása már nem jogértelmezési, hanem contra legem jogalkalmazási tevékenységet jelent.

[32] Az Alkotmánybíróság – az uniós jog értelmezési elveivel teljes összhangban – tiltja a contra legem jogértelmezést és jogalkalmazást. Az alperes álláspontja szerint a magyar jogszabályokból csak az értelmezés vonható le, hogy nem kell napi pihenőidőt biztosítani a munkavállaló számára, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el. Az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatából sem következik több vagy más, mint hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő, sőt az AB határozat is megerősíti, hogy a napi és a heti pihenőidő tekintetében a jogosultság feltételei és annak mértéke tekintetében az Mt., illetve a valamely munkavállalói csoportra vonatkozó speciális előírások együttes tartalma az irányadó.

[33] Az ügy érdeme szempontjából alapvető jelentőségű kérdés, hogy az irányelvek implementációja során a jogalkotó a magyar heti pihenőidő szabályozásakor az Irányelv 5. cikk egészének kívánt-e megfelelni, azaz a 35 órás minimum követelményhez képest biztosított átlagosan 48 órás nemzeti heti pihenőidőt, vagy az Irányelv 5. cikk egy részének, azaz a hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidőhöz képest biztosított átlagosan 48 órás nemzeti heti pihenőidőt. Az EUB C-283/81. számú ítéletének 19. pontja úgy fogalmaz, hogy „továbbá meg kell jegyezni, hogy a nyelvi változatok pontos egyezésének esetén is a közösségi jog sajátos terminológiát használ, ezen felül hangsúlyozni kell, hogy a jogi fogalmak tartalma nem szükségszerűen azonos a közösségi jogban és a különböző nemzeti jogokban”.

[34] Az EUB C-477/21. számú ügyben hozott határozatának 49. pontjában szereplő állítást, mely szerint a heti pihenőidő 24 órát meghaladó biztosítása nem mentesíti a munkáltatót a napi pihenőidő kiadásának kötelezettsége alól, önmagában az alperes sem vitatja. Az eljáró bíróságok feladata lett volna, hogy az Irányelv céljait szem előtt tartva, figyelemmel az elmúlt évtizedek napi és heti pihenőidővel kapcsolatos gyakorlatára, az uniós fogalmak magyar nyelvi megfelelőinek pontos tartalma feltárásával értelmezze a magyar jog alapján a jogvitára irányadó magyar jogszabályokat. A Kúria és az elsőfokú bíróság ezzel szemben rögzítette, hogy az ügyben eljáró magyar bíróságoknak követniük kell az EUB ítéletét, mely semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít. A Kúria és ezzel az elsőfokú bíróság kizárta a nemzeti jog uniós alkotmányos és általános jogértelmezési elveinek alkalmazását. Amennyiben a bíróság azt észleli, hogy az EUB döntése túlterjeszkedik az EUB hatáskörén, mert az a tagállami jog értelmezésére vonatkozik, úgy a Kúriának az EUB ezen jogértelmezését figyelmen kívül kell hagynia. A magyar jog értelmezése a magyar bíróságok kizárólagos joga és kötelezettsége. Ez a nemzeti jog által elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával történhet, korlátja pedig a nemzeti jog

contra legem értelmezése. Az értelmezés során figyelemmel kellett volna lenni Magyarország Alaptörvényének 28. cikkére, az Mt. preambuluma, illetve részletes indoklására. Ezek ugyan nem adnak támpontot a magyar napi és heti pihenőidő értelmezése körében, az Mt. általános indoklásából azonban kitűnik, hogy a jogalkotó az Mt. megalkotásakor figyelemmel volt az európai munkajogi normákra, azokat implementálta jogszabályba, de törekedett arra, hogy a kialakult joggyakorlatot megtartsa az uniós szabályok által nyújtott lehetőségek keretein belül, és olyan rugalmas foglalkoztatási rendszert tartott fenn, illetve alakított ki, mely kielégíti a hazai munkaerőpiac igényeit.

[35] Utalt az értelmezési alapelvet meghatározó Mt. 5. § (1) bekezdésére, mellyel kapcsolatban az Mt. kommentárja hangsúlyozza, hogy a rendszertani értelmezés az elsődleges alapelv. A munkajogi szabályokat tehát nem önmagukban, hanem az irányadó jogrendszer egészéhez viszonyítva kell értelmezni, mindenekelőtt a törvény rendelkezéseit Magyarország jogrendjével és az Európai Unió jogrendjével is összhangban kell értelmezni. Alkalmazandó továbbá a nyelvtani értelmezés, mely alapján megállapítható, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdés szerinti „következő napi munkakezdés” alatt a következő naptári napon vagy a következő megszakítás nélküli 24 órás egység által meghatározott munkanapon történő munkavégzést kell érteni. Ezen értelmezést erősíti a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat is, mely szerint a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja. Az AB döntése egyfelől alapvetően alapjogi megfontolásokon nyugszik, amikor megállapítja, hogy az következik az Alaptörvényből, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Az Alkotmánybíróság azonban határozataiban azt is hangsúlyozta, hogy a jogosultság feltételei és annak pontos mértéke nem az Alaptörvényből következik, az tehát, hogy melyek a napi és a heti pihenőidőre való jogosultság feltételei, minimális mértéke, biztosításuk (beosztásuk) szabályai nem alapjogi kérdések, azt a hatályos foglalkoztatási szabályok tartalmazzák.

[36] Az AB döntése alapjául szolgáló ügyeleti díj megfizetése iránti alapügyben alapvetően egy speciális ágazati szabály került alkalmazásra. Egészségügyi ügyelet esetén a pihenőidőt közvetlenül az egészségügyi ügyelet befejezését követően kell kiadni, figyelemmel az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: Eütev. tv.) 12/G. § (1) bekezdésére. Az Eütev. tv. a következő munkavégzés körében is eltérő szabályokat alkalmaz: nem a következő munkanapot, hanem a következő munkarend szerint megkezdett egészségügyi tevékenységet rögzíti feltételként. Ezt a következtetést azonban, amely szerint „annak megállapításai azonban az Alaptörvény XVII. cikke és az Mt. 104. § és 106. § viszonyával is irányadók”, mely a Kúria végzésében szerepel, csak megszorítással lehet elfogadni. Sem az alapügy ítéletei, sem az AB határozat sem tartalmazott olyan rendelkezést, hogy a heti pihenőidőt és a napi pihenőidőt egymást közvetlenül követően kell kiadni, vagy azt, hogy a heti pihenőidőt megelőzően a napi pihenőidőt is kellene a munkáltatónak biztosítania.

[37] A nyelvtani értelmezést erősíti a napi pihenőidő céljával és rendeltetésével összefüggő értelmezés is, továbbá a napi és heti pihenőidő szabályozásának történeti értelmezése is. A jogalkotó pedig az Mt. 104. § új, (5) bekezdésének beiktatásakor a tételes jogszabályi rendelkezés szintjén is nyilvánvalóvá tette, hogy a napi pihenőidő rendeltetése nyilvánvalóan az, hogy a munkavállaló számára két egymást követő munkanapon történő

munkavégzés között megfelelő idő álljon rendelkezésre a regenerálódás, pihenés érdekében (T/1845. számú törvényjavaslat indokolása).

[38] A hét évtizede töretlen gyakorlatot mindezidáig a bírói jogértelmezés is osztotta, a Kúria Mfv.X.10257/2019/7. számú ítéletében kifejti, hogy „a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart”. A Kúria ezen ítéletéből fakadóan tehát nem kell a heti pihenőidő előtt napi pihenőidőt biztosítani, mivel a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésekor nyomban megkezdődik és nem a napi pihenőidő után kezdődik. Ezen kúriai határozat BH2020.8.246. számon közzétételre került a BHGY-ben, az elsőfokú bíróság ítéletében eltért a közzétett határozattól, azonban ennek indokát nem adta. A Kúriának és az elsőfokú bíróságnak az az értelmezése, mely szerint a jogalkotó az irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít, a magyar tételes jogi rendelkezésekből, alkotmányos értelmezési elvekből nem vezethető le, sőt, kifejezetten ezekkel ellentétes értelmezésre vezet. Az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata szerint a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, így a döntés az Alkotmánybíróság által a jogintézmény rendeltetése és a jogszabály célja tárgyában tett megállapítással ellentétes eredményre vezet. Idézett a kommentárokból is a napi pihenőidő funkcióját tekintve, mely nem más, mint hogy a dolgozó fel tudjon töltődni és fel tudjon készülni a következő munkanapra.

[39] Az alperes a peres eljárásokban részletesen indokolta, hogy valamennyi lehetséges jogértelmezési alapelv mentén kizárólag az első álláspont támasztható alá, míg a Kúria úgy helyezkedett a második álláspontra, hogy annak indokát egyáltalán nem fejtette ki, az alperesi érvek cáfolatát nem adta.

[40] A 2025. évi LV. törvény a közlekedési ágazat egyes kérdéseinek rendezéséről, valamint egyes közlekedési tárgyú törvények módosításáról módosította egyebek között a Vtv-t is. A módosító jogszabály preambuluma és indokolása egyértelműen rögzíti a jogalkotói akaratot, egyértelműen állást foglalt abban, hogy az uniós és a magyar pihenőidő fogalmak a módosítást megelőzően nem voltak azonosak, illetve, hogy az Irányelv szerinti 35 órás hétnaponkénti pihenőidőt ültette át úgy hogy egy egységes tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta és nem bontotta meg azt az Irányelv 5. cikk egy mondata szerinti két különálló jogcímre.

[41] Hivatkozott arra is, hogy a 2023. március 15. napján, tehát az EUB ítélet meghozatalát követően jelent meg a jelentés az Irányelv tagállami végrehajtásáról. Megállapítható, hogy sem a 2017-es sem a 2023-as bizottsági jelentés nem tárt fel hibákat a magyar jogharmonizációs folyamat tekintetében az irányelveknek a napi és heti pihenőidőkre vonatkozó rendelkezések átültetése vonatkozásában.

[42] A Kúria 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 és végsősoron arra az álláspontra helyezkedett, hogy a tagállami bíróságok helyett az EUB érdemben eldönti a hazai bíróságok előtt folyamatban lévő pereket, de ez sem a nemzetközi, sem az uniós, sem a magyar jogból nem vezethető le. Az alperes a peres eljárás során indítványt tett arra, hogy az elsőfokú bíróság jogkérdésben térjen el a Kúriának a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától, az elsőfokú ítélet azonban a Pp. 346. § (5) bekezdésével ellentétesen nem tartalmazza azokat az okokat, amelyek miatt az alperes erre irányuló indítványát elutasította.

[43] A felperes igényt érvényesít olyan munkavégzések esetében, amikor a beosztása szerinti rendes munkaidőben szabadságot megelőzően végzett munkát. Korábban azonban a felperes a szabadságot megelőző munkavégzések tekintetében pótlék igényvel nem élt, kereseti követelése a szabadságot megelőző munkavégzéseket érintve nem volt. A szabadságnak mindössze annyi jelentőséget tulajdonított, hogy amennyiben közvetlenül a heti pihenőidő előtt vagy után szabadság került kiadásra, úgy ennek időtartamát – 24 órában – „kiejtette” számításából. A felperes megváltoztatott tényállítása tehát lényegében az, hogy a heti pihenőidő és a szabadság előtt is köteles az alperes biztosítani a napi pihenőidőt. Az alperes hangsúlyozta, hogy a felperes szabadságokra eső rendkívüli munkavégzés ellentételezése jogcímén igényt nem terjesztett elő sem keresetében, sem a peres eljárás során előterjesztett keresetváltoztatásaiban, az elsőfokú bíróság ezen megállapításával túlterjeszkedett a kereseti követelésen.

[44] Az alperes több ízben hivatkozott arra is, hogy a felperes szabadság előtt kiadandó napi pihenőidővel kapcsolatos igénye elévült. A felperes ugyanis eredeti keresetében csak heti pihenőidővel végzett rendkívüli munkajog alapon terjesztette elő igényét és a számítási metodika szempontjából annyiban vette figyelembe a szabadságot, hogy ha az a heti pihenőidőt valamikor megelőző vagy azt valamikor követő munkavégzések közé esett, akkor 24 órával kiejtette a figyelembe vett munkamentes időtartamból. A kereset megváltoztatását a felperes nem indokolhatja sem az EUB, sem a Kúria döntésével, az uniós napi pihenőidő és az uniós szabadság viszonyát ugyanis az EUB nem vizsgálta, a Kúria hatályon kívül helyező végzéseiben szintén nem tesz említést a szabadságot közvetlenül megelőzően kiadandó napi pihenőidőről, nem véletlenül ez a jogkérdés ugyanis nem képezte sem a jelen per, sem a párhuzamosan folyó eljárások tárgyát. Az Mt. 286. § (1) bekezdése értelmében a munkajogi igény három év alatt évül el. Az Mt. 286. § (4) bekezdése szerint az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:22. § (2) bekezdése szerint az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé válik. Mindezek alapján a felperes által a keresetváltoztatás útján érvényesített ezen igény elévült, az bírói úton már nem érvényesíthető. A felperes nem volt elzárva, hogy ebben a körben már az eredeti kereset benyújtásakor igényt érvényesítsen az alperessel szemben, ismert volt előtte az AB döntés is.

[45] Az alperes továbbá kiemelte, hogy a szabadságok előtt a napi pihenőidő kiadásának szükségessége körében a felperes egyéb jogi érvelést egyáltalán nem adott elő és követelése jogalapja tekintetében egyéb jogszabályi hivatkozást nem jelölt meg. A felperesi kereset jogcíme 2021-ben az Mt. 143. § (4) bekezdése volt, azt állítva, hogy a heti pihenőidő

csúsztatva-görgetve a heti pihenőidőt követő munkavégzésre a heti pihenőidőben végzett rendkívüli munkavégzésnek minősül. 2025-ben az igényét az Mt. 143. § (1) és (2) bekezdéseire alapította. A felperes 2021-ben kizárólag a heti pihenőidőt megelőzően nem biztosított napi pihenőidők vonatkozásában érvényesített igényt, míg 2025-ben a szabadságokat megelőzően nem biztosított napi pihenőidők vonatkozásában is. Ezen nem változtat, hogy számításaiban – matematikailag – számolt a szabadságok kiejtésével. A kereset elengedhetetlen hármassal együttes feltétele (tényállítási-jogalap/jogcím-érvényesített jog/követelés) egyike sem került megjelölésre 2024. novemberét megelőzően.

[46] Hivatkozott arra, hogy a felperes nem jelölte meg, hogy keresetét konkrétan az Mt. 143. §-ának mely esetére alapítja. Az elsőfokú bíróság e körben a felperes kereseti kérelmén túlterjeszkedett, ítéletében az sem került rögzítésre, hogy mely jogszabályi rendelkezés alapján szükséges az alperesnek a felperesi követelést megfizetnie. Az alperes álláspontja szerint a felperes határozott kereseti kérelmet nem terjesztett elő.

[47] Emellett hivatkozott arra, hogy a felperes a rendes munkaidőként beosztott és úgy teljesített munkavégzés egy részét napi pihenőidővé illetve utazási normaidővé minősítette, illetve rendes beosztás szerinti munkaidőt rendkívüli munkaidővé minősítette át. A heti pihenőnap és a heti pihenőidő beosztásának joga része a munkaidőbeosztás jogának, ami munkáltatói kötelezettség is egyben, a munkáltatói autonómia körébe tartozik. Ezért a munkavállaló annak tárgyában rendelkezést nem tehet, és munkavállalói kérelemre történő bírói megállapítással a munkaidőbeosztás tényezőit, elemeit, szintén nem lehet átminősíteni.

[48] Az Mt. 96. § (1) bekezdése értelmében a munkaidő-beosztás a munkáltató egyoldalú teljesítméghatározása, a munkáltatói autonómia körébe tartozik és munkavállalói kérelemre történő bírói megállapításra a munkaidő-beosztás tényezőit, elemeit nem lehet átminősíteni. A napi pihenőidő biztosítása elmulasztásának azonban van jogkövetkezménye, amely nem a rendkívüli munkavégzés pótlékára vonatkozó fizetési kötelezettség, hanem az, hogy a munkavállaló csak a törvény által megszabott napi pihenőidő elteltével állítható munkába.

[49] A napi pihenőidő hiány tekintetében a felperes által hivatkozott jogszabályi, kollektív munkajogi rendelkezések pótlékfizetési kötelezettséget nem írnak elő. Okirattal igazolt tényadat továbbá, hogy a perbeli esetekben a munkavállaló munkát csak a beosztás, tényvezérlés szerinti időben végzett. Az Mt. indokolása értelmében a jogalkotó a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekinti elsődlegesnek, vagyis azt, hogy egy munkavégzést rendes vagy rendkívüli munkavégzésnek kell tekinteni, a viszonyítási pont, az elrendelési oldaláról kell megítélni. Nincs is vita abban, hogy rendkívüli munkavégzést nem csak többletmunka esetében állapítható meg, vagyis amikor a munkavállaló többet dolgozik, mint amit beosztása alapján kellene, hanem abban az esetben is, ha máskor végez munkát, mint amikor a beosztása esik. Jelen esetben azonban ez nem állapítható meg, sem többletmunka, sem beosztástól eltérő időben végzett munka nem merül fel. Ahogyan azt a Kúria végzése is rögzíti, a beosztás és a tények tehát együtt határozzák meg, hogy egy tényleges munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben

történő munkavégzésnek minősül-e. Jelen esetben azonban a felperes nem ilyen rendkívüli helyzetekre kéri a pótlék megállapítását. Nem állít munkaidő-beosztás törvényi határidőn belüli módosítását, hanem a vele kellő időben közölt munkaidő-beosztás szerinti munkaidőben történő munkavégzésre tekintettel tart igényt a pótlékra, a munkaidő-beosztás általa több évvel később indítványozott átértékelésére hivatkozással. Nem áll fenn tehát az a váratlanság, amelynek pótlékkal való kompenzálása a rendelkezés fő célja az Mt. 107. § a) pontjával érintett esetekben. A felperes nem tett olyan tény- és jogállítást, amely alapján a részére közölt munkaidő-beosztástól történő eltérésre („átminősítésre”) lehetőség lenne. A napi pihenőidő biztosításának esetleges elmaradása a Kúria álláspontja szerint jogszabálysértő foglalkoztatás megállapítására adott esetben ugyan alapot, de egyszersmind rendkívüli munkavégzés teljesítését a rendkívüli munkavégzés törvényi feltételei hiányában nem támasztja alá. Ha esetleg 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 munkaidő pótléka szolgál.

[50] Még ha a munkaidő-beosztás esetlegesen jogellenes is, az nem jelenti azt, hogy a felperes ne a munkaidő-beosztása szerint végzett volna munkát. Ezt az elvet mondta ki a Kúria pl. az Mfv.II.10.185/2014/6. számú ítéletében is. E szerint „a rendes munkaidőben rendkívüli munkavégzés teljesítése kizárt, az ellenkező értelmezés ugyanis ugyanazon munkaidő kétszeres számítását eredményezné”. A felperes ezzel szemben éppen olyan időszakok vonatkozásában állapít meg rendkívüli munkavégzést, és ennek ellenértékeként kötelezné az alperest pótlék megfizetésére, amelyek vonatkozásában a felperes rendes beosztás szerinti munkaidőben végzett munkát.

[51] Az Mfv.X.110.257/2019/7. számú határozatból nem csupán az fakad, hogy nem kell a heti pihenőidő előtt napi pihenőidőt biztosítani, hanem az is, hogy a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésekor nyomban megkezdődik és egészen a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. Ezzel szemben amennyiben a munkáltató nem heti pihenőidőt, hanem heti pihenőnapot osztott be, úgy annak időpontja a munkanap kezdetének és végének időpontjához kapcsolódik. A Kúria tehát egy időtartam heti pihenőidőkénti minősítéséhez annak egybefüggőségét és minimális 40 órás időtartamát szabja feltételül, ekként való kijelölését nem.

[52] A BH2022.6.161. számú ítéletében a Kúria megállapította, hogy az a 40 órát el nem érő időszak, amelyre nem osztották be a munkavállalót munkavégzésre, nem tekinthető heti pihenőidőnek, mivel nem alkalmas a heti regenerálódásához szükséges időtartam funkcióját betölteni. A Kúria ítéletei szerint tehát heti pihenőidőnek tekintendő minden olyan időtartam, amely a 40 órát eléri és amelyre nem osztották be a munkavállalót munkavégzésre. Ez alátámasztja azt az alperesi hivatkozást is, hogy a számítások során nem csupán a kijelölt heti pihenőidő, illetőleg annak kezdete vehető figyelembe, hanem az ahhoz tartozó munkavégzéssel, távolléttel, vagy bármely más jogcímmel meg nem szakított teljes munkamentes időszak a két munkavégzés (távollét) között. Az ítélet ezzel kapcsolatosan semmilyen ellenérvet nem tartalmaz, nem állapítható meg, hogy mi szolgál alapul a korábban rendes munkavégzésként beosztott és ténylegesen is akként teljesített rendes munkaidők rendkívüli munkaidőkké való átminősítéséhez. Mi okozza a rendkívüliséget? Miért nem

vehető figyelembe a számításakor a teljes munkamentes időtartam? Ha a két munkavégzés között ténylegesen eltelt mind a napi, mind a heti pihenőidőnek megfelelő időtartam, hogy állapítható meg pihenőidő hiány? A felek abban is egyetértettek, hogy a napi pihenőidő kiadásának bizonyosan feltétele az azt megelőző munkavégzés.

[53] A Kúria ezt a megközelítést a „feje tetejére” állította azzal, hogy a napi pihenőidőt nem a megelőző munkavégzésre tekintettel tartja kiadandónak, hanem a megelőző munkavégzéstől függetlenül a heti pihenőidőt megelőzően. Vagyis a Kúria álláspontja szerint abban az esetben, ha a munkáltató heti pihenőidőt oszt be a munkavállalónak, akkor ezt közvetlenül megelőzően napi pihenőidőt is biztosítani kell, ellenkező esetben a beosztása jogellenes. Ez esetben a napi pihenőidő biztosítására csak egyetlen funkciója lehet: a munkavállaló kipihenten kezdje meg a heti pihenőidőt. Ilyen funkciója azonban a napi pihenőidőnek nincs, sem az AB sem az EUB ítélete, sem az Mt. szerint. Az EUB ítélet 57. pontja az uniós jog ettől kifejezetten eltérő értelmezését is lehetővé teszi, amikor úgy fogalmaz, hogy minden munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie, függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő vagy sem. Ezen kívül, 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. Vagyis az EUB ítélet az uniós jog olyan értelmezését is lehetővé teszi, 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.

[54] A Kúria végzésében megfogalmazott iránymutatás nincs tekintettel az EUB ítéletben kifejezetten rögzített azon követelmény teljesítésére, mely szerint a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie. A Kúria által előírt számítás ugyanis kizárólag annak figyelembevételét írja elő, hogy az Mt. 106. §-a szerinti heti pihenőidőt közvetlenül megelőzően biztosításra került-e az Mt. 104. § (1) bekezdése szerinti napi pihenőidő. Annak előírása azonban a Kúria végzésében már nem szerepel, hogy a napi pihenőidő a munkavállalót közvetlenül a munkaidőt követően illeti meg.

[55] Az elsőfokú bíróság azon alperesi védekezést sem fogadta el, mely szerint azon naptári hetek tekintetében, ahol az alperes a felperes részére a vezénylésben beosztott heti pihenőidő tartamára utóbb rendkívüli munkavégzést rendelt el, napi pihenőidő hiány nem értelmezhető. Az alperes változatlanul fenntartja, hogy ezekben az esetekben a heti pihenőidőt érintően napi pihenőidő hiány egyáltalán nem állapítható meg. Rendkívüli munkavégzés elrendelése esetében előfordul, hogy a beosztott heti pihenőidőt a munkavállaló nem tudja teljes egészében igénybe venni, a rendkívüli munkavégzés elrendelése felülírja a korábbi beosztást. A heti pihenőidő beosztása kötelező, biztosítása azonban nem minden esetben, a heti pihenőidő biztosításának kötelezettségét többek között a heti pihenőidőben történő rendkívüli munkavégzés elrendelése korlátozza. A rendkívüli munkavégzés elrendelése esetében is irányadó azonban, hogy két munkavégzés között a napi pihenőidőt ténylegesen is biztosítani kell. Az alperes álláspontja változatlan a tekintetben, hogy amennyiben a munkáltató a heti pihenőidőt beosztja, a rendes/rendkívüli/rendes munkavégzések közötti lakóhelyi napi pihenőidőt biztosít és a rendkívüli munkavégzés időtartamára a heti pihenőidőben végzett munka ellenértékét (munkabér és emelt összegű pótlék) megfizeti, akkor mindenben a jogszabályi előírások szerint jár el, a munkavállaló

további igénnyel nem léphet fel. Az Mt. megengedi, hogy a heti pihenőidő beosztásától a munkáltató eltérjen, a heti pihenőidőt teljes időtartamában a munkavállaló részére ne biztosítsa. Kérdésként merül fel azonban, hogy a „megváltott” heti pihenőidő esetén hogyan értelmezhető, hogyan merülhet fel egyáltalán a beosztás szerinti pihenőidőt megelőző napi pihenőidő. Amennyiben az eredeti beosztás szabálytalansága megállapítható is lenne, a rendkívüli munkavégzés elrendelése a korábbi munkaidő-beosztást jogszerűen módosította, a ténylegesen biztosított napi pihenőidőkön felül további napi pihenőidő „beosztására”, biztosítására szükség nem volt. Az alperes fenntartja, hogy amennyiben a heti pihenőidő „megváltásra” került, arra a heti pihenőidőben végzett további rendkívüli pótlékigény nem érvényesíthető. Ebben az esetben ugyanis a munkáltatónak az egyes munkavégzések között kizárólag a napi pihenőidőt kell biztosítania, melyre minden esetben sor is került.

[56] Egyúttal előadta, hogy a peres eljárás során a felperes keresetét az alperes teljes terjedelemben vitatta, így az ítélet [104] bekezdésében szereplő azon állítás, miszerint „ugyanezen számítási elvből fakadóan a munkaidőkereten felüli munkavégzések után már kifizetett bérpótlék összegének kiszámítása és levonása tekintetében sem volt vita a felek között” teljes mértékben megalapozatlan és iratellenes.

[57] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a fellebbezés, bár hivatkozik az Mt. 5.§ (1) bekezdésére és az uniós jogrendre tekintettel történő jogértelmezésre, mégsem tulajdonít különösebb jelentőséget az EUB C-477/21. számú ítéletének, miként annak sem, hogy az EUB által adott, az Irányelv 3., illetve 5. cikke szerinti értelmezés köti a tagállami bíróságokat. A Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. és Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzése is kötelező az eljáró bíróságokra.

[58] Az alperes következetesen állította, hogy a munkaidő-beosztások szerinti heti pihenőidőket megelőzően a Vtv., illetve az Mt. 104. § (1) bekezdés szerinti napi pihenőidőt és a KSZ szerinti utazási normaidőt nem jelölte ki, nem osztotta be, nem biztosította. A felek között nem volt vitás a számítási metodika, illetve az alkalmazandó pótlék mértéke sem, miként a perrel érintett időszak 2021. január 1-től 2023. december 31-ig terjedő volta sem. A tényvezényléseken heti pihenőidőre vonatkozó megjelölése „P” vagy „HP” rövidítések szerepeltek. Az elsőfokú bíróság kellő figyelemmel volt az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában foglaltakra, amiből csak az következik, hogy a két pihenőidő, a napi- és a heti pihenőidő egyidőben történő kiadása alaptörvényellenes.

[59] Az ítélet tételesen, kellő részletességgel tárta fel és megfelelően alkalmazta mind az uniós, mind a hazai jogszabályokat annak a kérdésnek az eldöntése során, hogy az alperesi munkaidő-beosztás megfelelt-e az alkotmányos, illetve uniós előírásoknak. A fellebbezés csak érintette és alapvetően vitatta, hogy „a két pihenőidő egyidőben történő kiadása alaptörvény-ellenes elvárás” kapcsán az alperesi munkáltatót az AB határozat és az EUB döntésben írtak szerint felelősség terheli elsődlegesen a transzparencia kívánalma tekintetében. Az elvárásnak ugyanis a munkáltató csak úgy tud megfelelni, ha a pihenőidők nyomon követhetőségét, utólagos beazonosíthatóságát is biztosítja. Biztosítani pedig csak úgy

tudja, ha megfelel azon – az EUB és az Alkotmánybíróság döntésében megjelenő – garanciális követelménynek, hogy a pihenőidőket jogcímhez is köti és azokat utóbb nem változtatja meg.

[60] Rámutatott arra, hogy az elsőfokú eljárás során az alperes is ellentmondásba keveredett önmagával, hiszen a kúriai végzések megszületéséig azon az állásponton volt, hogy a napi pihenőidőket nem adta ki, mert szerinte nem is kellett kiadnia a heti pihenőidőket megelőzően. Majd a felperesi keresetpontosítást illetően már azzal is érvelt, hogy a heti pihenőidő „elveszti” heti pihenőidő jellegét és helyette a napi pihenőidő állapítható meg. A fellebbezés nagy hangsúlyt helyez arra, hogy a magyar szabályozás kedvezőbb a munkavállalók számára. A fellebbezés másik feltevése, hogy ha létezik olyan értelmezési tartománya a magyar jogszabályoknak, amely alapján az alperesi érvelés elfogadható, akkor a kereset elutasításának van helye.

[61] A felperes utalt arra, hogy az Európai Unióról Szóló Szerződés 4. cikk (3) bekezdése rögzíti a tagállamok lojalitási kötelezettségét. Ennek értelmében a tagállamok egyebek mellett kötelezettségeik teljesítésének biztosítása érdekében megteszik a megfelelő intézkedéseket, továbbá a tagállamok segítik az Uniót feladatainak teljesítésében, és tartózkodnak minden olyan intézkedéstől, amely veszélyeztetheti a célkitűzések elérését. Ennek okán a lojalitási kötelezettség értelmezési keretet határoz meg a tagállamok részére, mind az elsődleges, mind a másodlagos jognak való megfelelés meghatározásakor. E kötelezettségre tekintettel kell értelmezni a vonatkozó irányelveket is. Az Irányelvnek való megfelelést a tételes jog is tartalmazza, azt a perbeli esetre az Mt. 299. § 1) pontja rögzíti.

[62] Az Irányelv alapvetése a munkaviszonnyal érintett idők dichotóm felosztása, miszerint valamely időtartam vagy munkaidő vagy pihenőidő. A napi és heti pihenőidőhöz való jogosultság között az Irányelv nem állít fel sorrendet, e két alapvető szociális jog önállóan történő biztosítása nem választás vagy gazdasági érdek, szükség függvénye, hanem abszolút munkáltatói kötelezettség. Rámutatott arra is, hogy az Irányelv 3. cikke olyan különös jelentőséggel bíró alapvető jog az uniós szociális jogi szabályozásban, amely minimum követelményként érvényesítendő valamennyi munkavállaló esetében. Az Irányelv 3. és 5. cikke szerinti pihenőidőkre nézve a „továbbá” kifejezést használja, mely kizárja azon értelmezést, hogy a két alapjog összemosható lenne.

[63] Értelmezendő az Irányelv 17. cikke, mely szerint a tagállami szabályok az irányelvi rendelkezésektől eltérhetnek, de ezek az eltérések nem eredményezhetik az irányelvi jogosultságok korlátozását. A fentiekből következően tagállami szabályozásnak és jogalkalmazásnak biztosítania kell a két alapjog önálló érvényesülését.

[64] Az EUB a jogcím szerinti elkülönítő értelmezés mellett tört lándzsát, mely szerint nem elegendő önmagában az, hogy a munkavállaló ténylegesen igénybe tudja-e venni az Irányelv szerinti heti és napi pihenőidőt, hanem e pihenések időtartamainak jogcíme és a

pihenőidő kiadásának módja is meghatározó. Ebből következően a munkáltatókkal szemben elvárás az is, hogy a munkaidő-beosztásban az Irányelv 5. cikke szerinti 11 óra + 24 óra szerinti tagolás egyértelműen követhető módon megjelenjen. Az EUB ítélete alapján a minimum időtartamok biztosításán felül egy újabb követelmény sorakozott fel a munkavállalók védelme érdekében, mégpedig az időtartamok önálló jogcímen való biztosításának a követelménye. Ez következik az ítélet [40] bekezdéséből, amely szerint az olyan értelmezés, amely szerint a napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi, megfosztaná lényegétől az Irányelv 3. cikkében szereplő napi pihenőidőhöz való jogot azáltal, hogy a munkavállalót, amennyiben él a heti pihenőidőhöz való jogával, megfosztja az e rendelkezésben előírt napi pihenőidő tényleges igénybevételének lehetőségétől.

[65] Az EUB gyakorlata következetesen abba az irányba mutat, hogy a gazdasági érdekek mentén történő jogalkotás jelentette terhekkel szemben, mely terhek viselője végső soron mindig a munkavállaló, újabb és újabb garanciák biztosítása indokolt, figyelemmel arra, hogy a munkaviszony egy hierarchikus viszony, ahol a munkavállaló eleve kiszolgáltatottabb helyzetben van, gyengébb fél lesz. Ezért nem csak külön-külön szükséges biztosítani a minimális napi és a minimális heti pihenőidőt, de a munkaidő és pihenőidő beosztásával összefüggő valamennyi kötelezettséget a munkáltatóra kell hárítani (C-55/18. számú ügyben hozott ítélet).

[66] Vagyis az Irányelv értelmezése szerint az a szabályozás, amelyben a napi pihenőidő mindennemű differenciálás nélkül feloldódik egy tömbösített pihenőidőben, nem átlátható. A nem transzparens munkaidő-beosztás pedig jogellenes, még akkor is, ha azt a munkavállaló adott esetben nem vitatja és az abban foglaltak szerint végez munkát. Az alperes sem az elsőfokú eljárásban, sem a fellebbezésében nem adta világos és követhető indokát annak, hogy a napi pihenőidő, ha belefoglalható lenne a heti pihenőidőbe, hogyan és miért nem oldódik fel abban, utóbb hogyan mutatható ki, számolható el követhető módon a napi és a heti pihenőidő.

[67] A fellebbezés téved a magasabb védelmi szintre hivatkozással, mert az elvart valós garanciát jelentő védelmi szintnek a pihenés időtartama csak az egyik feltétele, a másik és konjunktív feltétele a jogcím biztosítása, aminek az alperes nem tett eleget. Ha elfogadnánk az alperesi érvelést, elfogadnánk azt is, hogy a munkáltatót nem kötik a jogcímek, ami azzal a következménnyel jár, hogy a tényleges védelmet, garanciát jelentő munkáltatói kötelezettség alól felmenthető lenne a mindenkori munkáltató, amely döntéssel pedig a tagállamok megsértenék a lojalitási kötelezettséget is.

[68] Rámutatott, hogy az alperes a heti pihenőidő fogalmára hivatkozva állította a per korábbi szakaszaiban következetesen, hogy nem adta ki a napi pihenőidőt, helyette ugyan hosszabb tartamú, de heti pihenőidőt adott ki. Ezzel ellentétben áll, hogy immáron az alperes azzal is érvelt, hogy azon heti pihenőidők, amelyekre vonatkozóan rendkívüli munkavégzést rendelt el, a tényvezénylések adataival, az elszámolásokkal szemben már nem heti pihenőidő, hanem a heti pihenőidőt megelőző szolgálat vége, és a heti pihenőidőre elrendelt rendkívüli szolgálat kezdete közötti idő valójában inkább már napi pihenőidő. Ugyanazon időtartam

azonban nem lehet egyszerre heti pihenőidő és napi pihenőidő, illetve a munkáltató nem változtathatja át a heti pihenőidőt napi pihenőidőre.

[69] Az elsőfokú bíróság nem jogot alkotott, hanem a napi és heti pihenőidőre vonatkozó hazai és uniós minimumfeltételeket alkalmazta. A perrel érintett időszakban a 2023. január 1-jei Mt. 104.§ (5) bekezdése még nem volt hatályban.

[70] A Vtv. hivatkozott módosítása pedig a peres időszakot követően lépett csak hatályba és ezzel kapcsolatosan az elsőfokú ítélet megindokolta, hogy miért tartotta alaptalannak az ezzel kapcsolatos alperesi álláspontot.

[71] Hivatkozott az Mt. 143. § (4) bekezdésére, melyből a felperes szerint nem vezethető le az, hogy az egyébként kijelölt, beosztott heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés a heti pihenőidőt átalakítaná, megváltoztatná, eltüntetné. A sajátos díjazási szabály igazolja, hogy az alperes ezt a munkavégzést rendkívüliként vette figyelembe, továbbá figyelemmel kellett lennie az elrendelés során arra a körülményre, hogy az elrendelés idejére már heti pihenőidőt osztott be a felperes javára. Ellenkező esetben, azaz, ha nem lett volna már beosztott heti pihenőidő, az alperesnek rendes munkavégzésként kellett volna nyilvántartani a munkavégzést. Kiemelte, hogy a 100% pótlék megfizetése esetén a heti pihenőnapot beosztottnak kell tekinteni, a munkavállaló ehelyett másik heti pihenőnap beosztását nem követelheti. Így az irányadó időszak végére szükségképpen többletteljesített munkaidő fog keletkezni, tehát a munkavállaló számára a pótlékon túl majd meg kell fizetni az erre az időre járó arányos alapbért is, melyre a kommentár is rámutat. Meglátása szerint ezért a heti pihenőidő nem vész el, nem alakul át, éppen ezért a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzések a jelen perben irrelevánsok. A rendkívüliség ellentételezésével a heti pihenőidőt továbbra is beosztottnak kell tekinteni, a heti pihenőidő nem tűnik el és nem tekinthető napi pihenőidőnek.

[72] Hangsúlyozta, hogy a felek viszonyában a tény vezénylések, azaz a munkaidőbeosztások szerint kijelölt heti pihenőidők rögzültek. A felek viszonyában tényként kezelendő az, hogy a tényvezénylés szerinti heti pihenőidők időtartamában a felperes a heti pihenőidejét töltötte. Tényként rögzült, hiszen az alperes is így számolt el a peres időszakban a felperessel, hogy felperes heti pihenőidő jogcímén volt távol a munkától. Ezt a jogcímet utóbb megváltoztatni nem lehet, erre vonatkozóan a munkáltatónak nincs felhatalmazása, maga az alperes sem jelölt meg olyan munkaviszonyra vonatkozó szabályt, amely alapján a heti pihenőidő átalakulhatna napi pihenőidőbe, napi pihenőidővé csak azért, mert a munkáltató a heti pihenőidőben rendkívüli munkavégzést rendelt el.

[73] A munkáltatónak transzparensen azt is biztosítania kell, hogy a munkavállaló részére a pihenés jogcíme utóbb is nyomon követhető, igazolható legyen. E kötelezettség az Irányelv 3. és 5. cikkéből ered. Ha elfogadnánk az alperesi érvelés helyességét, akkor elfogadnánk azt is, hogy a munkáltató utóbb, a munkaidő-beosztásban már előre kijelölt,

kiadott és biztosított jogcímekeket utóbb felülírhatja, megváltoztathatja, megszüntetheti. A munkaidő-beosztás a munkáltató joga, de egyben kötelezettsége is, amire azonban a felperesi munkavállalónak nincs ráhatása. Ez az alperesi érvelés átláthatatlan, követhetetlen pihenőidő elszámolást eredményezne a mindenkor munkavállaló terhére.

[74] A 22/2020. (VI. 22.) AB határozatnak sem felel meg az alperesi érvelés, mert a kétféle pihenőidő, a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat. A pihenőidőkre való jogosultság feltételeit és annak pontos mértékét az Alaptörvény nem, hanem az ágazati törvények határozzák meg. Azonban egyik ágazati előírás, így sem az Mt., sem a Vtv. nem ad arra felhatalmazást, hogy az előre kijelölt heti pihenőidő jogcíme megváltozzon, azt a munkáltató utóbb, saját hatáskörében eljárva, akár egy egyoldalú munkáltatói utasítással megváltoztassa. Rámutatott arra, hogy az alperes éppen saját mulasztására, a ki nem adott napi pihenőidőkre való hivatkozással teszi ezt meg előnyök szerzése végett, amit az Mt. 6. § (1) bekezdése alapján tilos.

[75] Hangsúlyozta, hogy az Mt. 135. § (2) bekezdés g) pontja szerint a kollektív szerződés az Mt. 106. §-ától csak a munkavállaló javára térhet el. Ha tehát a munkáltató elrendelte a heti pihenőidő alatti munkavégzést és annak ellenértékét az Mt. 143. § (4) bekezdése szerint ki is fizette, akkor a munkavállaló nem hivatkozhat arra, hogy a részére a munkáltató nem biztosította a megszakítás nélküli pihenőidőt. Éppen azért nem, mert a heti pihenőidő ebben az esetben is beosztottnak kell tekinteni, az rögzült a felek viszonyában. Ha az alperesi érvelés elfogadható lenne, az azt is jelentené, hogy a munkáltató a munkavállaló hátrányára tért el, mert valójában egyáltalán nem biztosította a heti pihenőidőt, hiszen az a munkáltató álláspontja szerint átalakul, a heti pihenőidő biztosításának kötelezettsége megszűnt, amely eltérés az Mt. 135. § (2) bekezdés g) pontja alapján tilos.

[76] Ezen túl a fellebbezés figyelmen kívül hagyja azt az irányadó kúriai állásfoglalást, hogy a jogellenes munkaidő-beosztás szerinti munkavégzés, a jogellenes beosztás elfogadása nem teszi a munkáltató eljárását jogszerűvé.

[77] Hangsúlyozta, hogy ha elfogadná a fellebbezés alaposágát, a munkavállalók végképp kiszolgáltatott helyzetbe kerülhetnének, a munkáltató jogellenesen oszthatná be a munkavállalók bármelyik pihenőidejét és kizárólag munkaügyi bírsággal kellene számolnia, azzal azonban már nem, hogy a jogellenes munkaidő-beosztással módosuló munkavégzés járulékaival és az elmaradt pihenőidőkkel is elszámoljon a munkavállalója felé. Ez bizonyosan nem lehetett a jogalkotó célja.

[78] A szabadságokkal kapcsolatban kifejtette, hogy azon alperesi érvelés, hogy ha szabadság követi az adott napi munkavégzést, akkor nem illeti meg a felperest napi pihenőidő, az uniós jogba ütközik. Ennek oka egyrészt a hivatkozott Jaeger-eset, valamint az ítéletben hivatkozott eseti döntések, melyek azt dekrálálják, hogy a napi pihenőidőre való jogosultságot az adott napi munkavégzést követő távollét ténye, jogcíme nem befolyásolja.

Ezt az uniós előírást a Kúria precedensképes határozatai sem zárták ki. Ez az érvelés következik az Irányelv 17. cikk (2) bekezdésből, mely szerint a munkáltató egyenértékű kompenzáló pihenőidőt köteles biztosítani a munkavállaló számára. Garanciális elem tehát a jogcím és annak elvárása a munkáltatóval szemben. Nincs jelentősége tehát annak, hogy a Kúria által kiemelt heti pihenőidő vagy éppen szabadság követi-e az adott napi munkavégzést, mert a napi pihenőidő az ettől eltérő jogcímen kiadott távolléttől függetlenül megilleti a munkavállalót.

[79] A felperes tény- és jogállításait az elsőfokú eljárás során megtette. Hangsúlyozta, hogy a fellebbezés tévedésben van, mert a felperes nem „szabadságokra eső rendkívüli munkavégzés ellentételezésére kérte alperest kötelezni és „elmaradt pihenőnapi bérpótlék jogcímen” sem terjesztett elő kereseti kérelmet. Az elsőfokú bíróság hivatalból vizsgálta az elévülést és részletes indokát adta az alperesi elévülési kifogás elutasításának, mert a bérpótlékra vonatkozó igényt kellő időben előterjesztésre került az érintett napok, szolgálatok megjelölésében, vagyis a szükséges tényállítások megtétele mellett. Az pedig, hogy a felperes a keresetét jogállításában pontosította, egyrészt a perfelvétel lezárásáig megengedett, másrészt a Kúria iránymutatására és az elsőfokú bíróság annak alapján közölt anyagi pervezetése okán szükségszerű volt. Az MK17. számú állásfoglalás is deklarálja, hogy a „munkavállalónak a munkabérhez való jogát nem érinti”, ha a napi pihenőidő kezdete vége időpontja adott esetben tolódik.

[80] Előadta, hogy nem vitás az a tény, hogy a felperes nem végzett több munkát, miként az sem, hogy a munkaidő-beosztás jogellenessége okán, de attól függetlenül is nem emelkedett (nem is emelkedhetett) a felperes által ledolgozott munkaórák száma. A felperes határozott álláspontja az, hogy téves az a feltevés, hogy ha az alperes által beosztani elmulasztott napi pihenőidő (és utazási normaidő) tartamára eső munkaidőt átminősítik rendkívüli munkaidőnek, az arra vezet, hogy ugyanennyivel csökken a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidő a munkaidőkereten belül. A felperesi követelés egyrészt nem csökkent a munkaidőkereten felüli munkavégzésként nyilvántartott munkaórák számát. A felperes határozottan, beazonosítható módon megjelölte az igényérvényesítéssel érintett munkaórákat kezdő- és végpont szerint, valamint időtartamban egyaránt, amely – a tényvezénylések és az időkimutatási listák alapján – okiratokkal cáfolja a csökkenést. Következésképp a felperesi igény 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.

[81] A felperesi követelés nem eredményezi azt sem, hogy a rendkívüliként elszámolt munkaórák visszaminősülnének rendes munkaidővé. Ha elfogadható lenne a feltevés, az egyrészt a munkáltatói nyilvántartásokba ütközne, másrészt arra vezetne, hogy az alperes valójában visszakövetelné a szerinte jogalap nélkül kifizetett pótlékot. Erre vonatkozó korlát egyrészt a munkáltató nyilvántartása, melyből az alperesi igény nem vezethető le, másrészt az Mt. 164. § szerinti 60 napos határidő már eltelt. Figyelemmel arra, hogy a munkaidőkeret a ledolgozott munkaórák számához igazodik, ezért, ha nem változik a ledolgozott munkaórák száma, nincs olyan körülmény, ami a munkaidőkeretet érintené, következésképp a munkaidőkeret nem releváns, ezért nincs annak jelentősége, hogy az

alperes teljesített-e és ha igen milyen időtartamokra és mekkora pótlékkal, összegben ellentételezést a munkaidőkereten felüli munkavégzéseket illetően.

[82] Abból a tényből, hogy az alperes az adott hónapra vonatkozóan munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidőt már ellentételezett, nem következik az, hogy a felperesi igény szerinti munkavégzések ellentételezése történt meg, miként az sem, hogy a felperesi igény szerinti munkavégzések a kétszeres igényérvényesítés tilalmába ütköznének. Az alperesi ellentételezések kizárólag munkaidőkre, időtartamokra vonatkoznak, ezzel szemben felperes munkavégzéseket állít azok kezdő és végpontjainak feltüntetésével. Abból, hogy a munkáltató az adott hónapra már ellentételezett rendkívüli munkaidőt, nem következik, hogy a felperes által megjelölt munkavégzések az ellentételezett munkaidők. Nem alapos az, hogy a tárgyhavi ellentételezést, ha az a munkaidőkeret meghaladására tekintettel történt, teljes egészében figyelembe kell venni és automatikusan levonásba kell helyezni. Csak egynemű dolgokat lehet összehasonlítani. A levonás alapossága csak akkor foghatna helyt, ha kétséget kizáróan kimutatható a munkáltató részéről, hogy az ellentételezett munkaidőben munkavégzés történt, mégpedig olyan munkavégzés, amire vonatkozóan a felperes igényt érvényesít.

[83] Az elsőfokú bíróság a Pp. 522. § (1) bekezdése alapján az alperest felhívta és biztosította számára a lehetőséget arra, hogy a levonást illetően álláspontját és számításának helyességét igazolja. A bizonyítási teher az alperesre esett, ezért a bizonyítatlanságot az alperes volt köteles viselni. Az alperes a fellebbezésében sem munkálta ki tényállítását, számítását arra vonatkozóan, hogy melyek lehettek volna azok – az időkimutatási lista szerinti – munkaórák, amelyek az eredeti munkaidőbeosztás alapján munkaidőkereten felüli munkavégzésnek minősültek, és amelyek a felperes által érvényesített igény tárgyát képező rendkívüli munkavégzéssel egybeestek.

[84] Előadta, hogy az EUB C-477/21. számú ügyben hozott ítélete nem tér ki a bizottsági jelentésekre, mert azok jogi kötőerővel nem bírnak, ellenben az uniós jog elsőbbségét rögzítette annak 47. bekezdésében. Rögzítette, hogy az uniós jogi fogalmak önálló jogintézmények, melyet a tagállamokban egységesen kell értelmezni. Erre az egységes jogértelmezésre az adott jogintézmény tagállami fogalma nincs hatással. Az elsőfokú bíróság alappal utasította el az alperes contra legem jogalkalmazásra vonatkozó érvelését.

[85] A számításokkal, metodikával, összecszerűséggel kapcsolatban az elsőfokú bíróság mindvégig biztosította a felek számára azt, hogy az összecszerűséggel a kúriai végzések szerinti számítási metodikával kapcsolatban részletesen megtegyék nyilatkozataikat, számításait az ellenérdekű fél számításai is figyelemmel. Mindezek okán az elsőfokú eljárás eredményeképpen a felek számításai, adatai közötti ellentmondások eltérések tisztázásra kerültek. Ennek okán pedig az elsőfokú bíróság helyes, kellően körültekintő eljárása állapítható meg. A felperes a Jaeger- ügyben született uniós ítéletre tekintettel azon az állásponton van, hogy az adott napi szolgálatteljesítés alapozza meg a napi pihenőidőre való jogosultságot. Ezzel szemben az alperes a tényleges munkavégzést említette. A felperes nem

ezt állította és nem erre hivatkozott, a teljesített szolgálati idő és a tényleges munkavégzés ugyanis nem feltétlenül esik egybe.

[86] Az Alkotmánybíróság határozatából egyértelműen levezethető, hogy a munkavállalónak nem csak a napi- és heti pihenőidőhöz, de az éves fizetett szabadsághoz is alapvető joga van, figyelemmel az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésében foglaltakra. Ezt az értelmezést igazolja továbbá az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdése is, az Irányelv 7. cikkéhez és az ehhez kapcsolódó Európai Unió Bíróságának joggyakorlata is. E szerint az Irányelv semmilyen eltérést nem enged meg a 7. cikk (1) bekezdésétől. Ezen túlmenően az Európai Unió Bírósága azt is megállapította, hogy a szabadság kettős célt szolgál, egyrészt annak a lehetővé tételét, hogy a munkáltató pihenhessen, másrészt a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére.

[87] A felperest a három pihenést biztosító jog (napi pihenőidő, heti pihenőidő, szabadság) és időtartam külön-külön is megillette, emiatt ezeket a munkáltató nem adhatta ki egyszerre azonos időtartamban. Az alperes nem vitatta, 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 pedig valójában elismerte azt, hogy az EUB ítéleteivel ellentétes gyakorlatot folytat. Az Irányelv által a munkavállalók részére biztosítani kívánt jogok és ekként az irányelvi cél eléréséhez megalkotásra kerülő tagállami jogszabályok sem értelmezhetők megszorítóan. Az EUB a C-588/18. számú ítéletében rögzítette, hogy az irányelvi rendelkezések minimum követelményétől a tagállamok csak a munkavállalók javára térhetnek el. A C-55/18. számú ítéletben pedig megállapította, hogy a munkavállalót mindig a gyengébb félnek kell tekinteni, ezért különös figyelmet kell arra fordítani, hogy az Irányelv egyes rendelkezéseit mindig úgy kell értelmezni, hogy azok ne üresedjenek ki és a munkavállaló védelme ténylegesen is megvalósulhasson.

[88] Az EUB egyértelmű értelmezését adta a napi- és heti pihenőidő viszonyának, mely szerint a napi pihenőidőre a munkavállaló a szolgálat teljesítésének befejezésével válik jogosulttá és a munkáltató a szolgálat teljesítésének befejezését közvetlenül követően köteles a napi pihenőidőt beosztani és kiadni, függetlenül attól, hogy az adott napi szolgálat teljesítését heti pihenőidő, heti pihenőnap vagy szabadság vagy egyéb jogcímen való távollét követné.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[89] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[90] A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint eljárva az erre irányuló fellebbezési kérelemre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fél által megjelölt

jogszabálysértések szabják meg (BDT2019. 4084.). Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a fellebbezésben előadott jogszabálysértések alapján vizsgálta az elsőfokú bíróság ítéletét. Az alperes fellebbezésében a jogalap, a jogkövetkezmény, a megváltott heti pihenőidő és az elévülés tekintetében adott elő jogszabálysértést, a munkaidőkereten felüli munkavégzés levonása tekintetében azonban nem, e tekintetben csupán arra hivatkozott, hogy az a felek között végig vitatott volt. Ezen túl a fellebbezési kérelem a marasztalási összeg csökkentésére és annak indokaira vonatkozó kérelmet nem tartalmazott. A másodfokú bíróság a fenti korlátokra tekintettel gyakorolta felülbírálati jogkörét.

[91] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló értelmezésével hozott döntése is érdemben helyes, ezért azt a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján – a jogi indokolás kiegészítésével – hagyta helyben.

[92] A peresített időszakra nézve alkalmazandó Mt. 104.§ (1) bekezdése szerint a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

[93] Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése értelmében minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

[94] A perbeli időben hatályos Mt. 106. § (1)-(3) bekezdései alapján a munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább 48 órát kitevő megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. Egyenlőtlen munkaidőbeosztás esetén – az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával – a munkavállalónak hetenként legalább 40 órát kitevő és egy naptári napot magában foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolás időszak átlagában legalább heti 48 óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

[95] Az Mt. 107. § a) pontja értelmében rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő.

[96] A KSZ 10. számú mellékletének 10. §-a kimondja, hogy rendkívüli munkavégzés – egyebek mellett – a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés.

[97] Az Mt. 124. § (1) bekezdése szerint a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

[98] Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. Cikk (1) bekezdése szerint minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. A (2) bekezdés előírja, hogy minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

[99] Az Irányelv 3. cikke szerint a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illesse meg.

[100] Az Irányelv 5. cikke kimondja, hogy a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétkaponként 24 órás minimális megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg. Azt objektív műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.

[101] Az Irányelv 7. cikk (1) bekezdése szerint a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően.

[102] Az Irányelv 15. cikke úgy rendelkezik, hogy ez az irányelv nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek, vagy hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek.

[103] Az Irányelv napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit a magyar jogalkotó az Mt. elsőfokú bíróság által is hivatkozott rendelkezéseivel ültette át, ez az Mt. 299.§ 1) pontjából is következik, ezért ezen szabályok az Európai Unió Alapjogi Chartája 51. cikk (1) bekezdése értelmében az uniós jog végrehajtásának minősülnek. A valamennyi munkavállalót megillető napi-, valamint heti pihenőidőhöz és éves fizetett szabadsághoz való jog nem csak az uniós szociális jog különlegesen fontos szabálya, hanem az 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. A Charta által biztosított alapvető jogokat tiszteletben kell tartani. Az uniós jog alkalmazhatósága magában foglalja a Charta által biztosított alapvető jogok alkalmazhatóságát (C-617/10., Åkerberg Fransson ítélet).

[104] Miként arra a Kúria is utalt az Mfv. 10.025/2024/6. számú határozatában, az EUB 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 31. 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).

[105] Az Irányelv célja tehát az, hogy minimum követelményeket állapítson meg a munkavállalók élet- és munkafeltételének javítása érdekében, többek között – a pihenőidőkre vonatkozó – nemzeti jogszabályok közelítése révén. Az Európai Unióról szóló Szerződés 4. cikk (3) bekezdése előírja, hogy az Unió és a tagállamok a lojális együttműködés elvének megfelelően kölcsönösen tiszteletben tartják és segítik egymást a Szerződésekből eredő feladatok végrehajtásában. A tagállamok mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek azon konkrét részletes szabályok elfogadása tekintetében, amelyekkel biztosítani kívánják az ezen irányelvben foglalt jogok érvényesülését. Ugyanakkor 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 (C-531/23. számú ügy HJ és US, MU 33. és 35. pont).

[106] A Kúria az Mfv.II.10.025/2024/6.. Mfv.IV.10.044/2024/6., Mfv.IV.10.055/2024/4., Mfv.IV.10.053/2024/4., Mfv.V.10.048/2024/5., Mfv.I.10.046/2024/5., Mfv.V.10.054/2024/5., Mfv.II.10.064/2024/6., Mfv.II.10.067/2024/4., Mfv.IV.10.074/2024/4., Mfv.V.10.084/2024/4. Mfv.V.10.051/2024/5. számon közzétett precedensképes határozataiban már egységesen 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.

[107] A legújabb kúriai precedensképes határozatokban (Mfv.IV.10.072/2026/2., Mfv.IV.10.025/2026/9., Mfv.10024/2026/7., Mfv.II.10.077/2026/2., Mfv.II.10.068/2026/2., Mfv.10048/2026/6., Mfv.10051/2026/6., Mfv.V.10.014/2026.) a Kúria megerősítette a korábbi gyakorlatát.

[108] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a Kúria irányadó értelmezése alapján az Irányelv és az Mt. rendelkezéseit összevetve arra a megállapításra kell jutni, 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. 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 XX. 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. Ezen határozatban 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 testi és lelki megterhelését kívánja ellensúlyozni. Ezen AB határozat ügyeleti díj tárgyában született ágazati jogszabály alapján, annak megállapításai azonban az Alaptörvény XVII. cikke és az Mt. 104. §-a és 106. §-a viszonyában is irányadóak, ezért azt jelen jogvita eldöntése során is figyelembe kell venni.

[109] Az EUB C-477/21. számú ügyben 2023. március 2-án kihirdetett ítélete indokolása ugyancsak megállapította, 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 a 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, amely 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 ([39] [40] pontok). Az EUB minderre figyelemmel úgy foglalt állást, hogy az Irányelv 5. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi a heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.

[110] Az EUB konkrétan megvizsgálta az alperes Kollektív Szerződésének rendelkezéseit. 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).

[111] 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.

[112] A napi és a heti pihenőidő meghatározása tekintetében az EUB úgy foglalt állást, hogy azok autonóm uniós jogi fogalmak, amely értelmezéséről ezáltal végső soron az EUB jogosult dönteni. Az Irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, melynek értelmezése során figyelemmel kell lenniük az irányelv célkitűzéseire, rendelkezéseire (C-106/89. számú ügy Marleasing SA 8. pont). 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. számú egyesített ügyekben 1980. március 27-én meghozott ítélet [9] pont). Erre tekintettel az Mt. 104. §-ának és 106. §-ának értelmezése során a bíróságoknak az EUB ítéletét irányadónak kell tekinteni, vagyis ebből következik, hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi.

[113] Nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás az Irányelvben meghatározott összesen 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít. Az EUB arra is rámutatott, hogy az alperesi kollektív szerződés és a hazai törvényi szabályozás heti pihenőidő tekintetében az Irányelvhez képest kedvezőbb rendelkezései sem foszthatják meg a munkavállalókat az Irányelvben biztosított más jogaiktól, jelen esetben a napi pihenőidőhöz való jogtól. Ezt az értelmezést támasztotta alá a 12/2020. (VI. 20.) AB határozat is, amely megállapításainak és következtetéseinek is helyesen tulajdonított jelentőséget az elsőfokú bíróság. Az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapján azt rögzítette, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímként illeti meg a munkavállalókat, azok eltérő rendeltetése okán. Ezek a megállapítások jelen perbeli jogviszonyt illetően, vagyis a pihenő kiadása tekintetében is jelentőséggel bírtak, függetlenül attól, hogy az Mt. és a Vtv. pihenőidők kiadására vonatkozó szabályai az Alkotmánybíróság által vizsgált pert nem érintette. A kifejtettekből ugyanis az következett, hogy az alperes „tartam szerinti” érvelése nem lehet alapja a jelen perbeli jogvita elbírálásának, mert ellentétben állt a Kúria precedensképes határozataiban, az EUB ítéleteiben és az Alkotmánybíróság határozatában kifejtettekkel – melyek az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikkét, az Irányelv 3. és 5. cikkét értelmezték a munkajogi szabályokkal összhangban.

[114] A Kúria rögzítette: nem arról van 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.

[115] Az Alaptörvény 28. cikkének megfelelő értelmezés során a bíróság megállapította, hogy sem az Mt. előterjesztői indokolásából, sem egyéb adatból nem volt rögzíthető az irányelvi rendelkezések átültetésének pontos jogalkotói célja. Ugyanakkor megállapítható, hogy az Mt. 106. §-a az Irányelv 5. cikkében foglalt és az uniós értelemben vett „heti” pihenőidő átültetését szolgálta, míg a perbeli időben hatályos Mt. 104. §-ában kívánt megfelelni a magyar jogalkotó az uniós „napi” pihenőidő fogalmának. Contra legem értelmezés nem áll fenn a perbeli időben hatályos jogszabályi rendelkezések és különösen az Mt. 104.§-a alapján.

[116] Alapítván kifogásolta az alperes fellebbezési kérelmében azt is, hogy a jogszabályi rendelkezések értelmezésekor tekintettel kellett volna lennie a bíróságoknak az időközben bekövetkezett jogszabályi változásokra is. Miként arra a Kúria Mfv.V.10.014/2026/10. számú határozatában rámutatott, figyelemmel a felperes általi igényérvényesítés időszakára, nem volt jelentősége annak, hogy miként módosította a jogalkotó 2023. január 1-től az Mt.-t, továbbá 2025-től a Vtv.-t.

[117] Ugyancsak irrelevánsak a perbeli jogvita eldöntése során az alperes által hivatkozott Európai Bizottsági jelentések: az Európai Bizottság jelentései jogi kötőerővel nem bírnak, a Bizottságnak nincs hatásköre sem a nemzeti, sem az uniós jog értelmezésére és egy jogvita mikénti eldöntésére nézve.

[118] Az elsőfokú bíróság következtetése tehát helytálló volt, miszerint az uniós jog implementálásán alapuló magyar törvényi szabályozás úgy értelmezendő, hogy az irányelvi minimumhoz képest kedvezőbb időtartamon felül közvetlenül a munkaidőt követően ki kell adni a napi pihenőidőt is, függetlenül, hogy ezt munkaidő vagy pihenőidő, esetleg szabadság követi-e. Az AB határozat és az EUB határozat egyezően állapította meg, hogy a napi és heti pihenőnap nem adható ki egy időben, hiszen a pihenőidők eltérő rendeltetésére tekintettel ez nem egyeztethető össze az alapvető jogi normákkal, így az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésével és az Alapjogi Chartával, valamint az Irányelv és az Mt. rendelkezéseivel.

[119] A Kúria egyértelműen állást foglalt az alkalmazandó jogkövetkezmény tekintetében is: megállapította, hogy a munkaidő-beosztás 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. §-ban és 106. §-ban foglaltakat. 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 vannak (utasítás megtagadhatósága az Mt. 54. §-a szerint). A munkáltatói utasítás azonban jogellenes marad abban az esetben is, ha a munkavállaló a munkavégzést nem tagadja meg. Amikor az Mt. a munkaidő-beosztás szabályairól, illetőleg az Mt. 107. § (1) bekezdés 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. 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 munkaidő-beosztás, arra a munkavállalókat megillető napi és heti pihenőidőhöz való jog hatékony érvényesülése érdekében van szükség. A hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat nem maradhat jogkövetkezmények nélkül, és ennek a jogkövetkezménye a Kúria precedensképes irányadó határozata (Mfv.X.10.257/2019/7. megjelenti: BH2020.246.) szerint a rendkívüli munkavégzés pótléka lehet. A napi pihenőidő szabályának megszegése okán a jogkövetkezmény vizsgálata körében fenntartandó, és az adott tényállásra megfelelően alkalmazandó az Mfv.X.10.257/2019/7. számú precedensképes 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 rendelkezését kell alkalmazni.

[120] Az elsőfokú bíróság – helyesen – a Kúria azonos tárgyban és tényállás alapján született, azonos jogi szabályozás alapulvételével meghozott precedensképes határozatait alkalmazta, azoktól nem tért el. A Kúria ugyanis azokban elvégezte a magyar jogszabályok értelmezését, melynek során figyelemmel volt a jogszabályértelmezés módszereire, valamint értékelte a korábbi alkotmánybírósági döntést és az Európai Unió jogát, és az abból fakadó jogértelmezés követelményére tekintettel hozta meg döntését. Mindezek figyelembevételével állapította meg a jogsértést és annak jogkövetkezményét is.

[121] Az elsőfokú bíróság *contra legem* jogértelmezést nem alkalmazott, az Mt. 104. § (1) bekezdését olyan tartalommal értelmezte, amely megfelel az Irányelv céljának, rendelkezéseinek és az EUB joggyakorlat szerinti szempontoknak.

[122] Az elsőfokú bíróság a Kúria precedensképes határozatai alapján döntött az alkalmazandó jogkövetkezményről is: az alperes azon mulasztásával, hogy a felperes részére a heti pihenőidőket megelőzően nem osztotta be és nem adta ki az Mt. 104. § (1) bekezdése és a kollektív szerződés kedvezőbb szabálya alapján számított napi pihenőidőt, jogszabálysértően járt el (Kúria Mfv.II.10.055/2024/6. számú végzés), melynek következménye az, 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. A Kúria Mfv.IV.10.025/2026/9. számú precedensképes határozata ugyancsak rögzítette, hogy 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 munkaidő-beosztás jogkövetkezményeként a munkavállalót az Mt. 107. § a) pontja és az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti bérpótlék illeti meg.

[123] Ezen túl a Kúria azonos tárgyú, Mfv. 10.025/2026/9. számú precedensképes határozatában kitért arra, hogy téves az alperesnek a Kúria Mfv.II.10.185/2014/6. számú döntését felhívó érvelése is. A hivatkozott ügy tényállásában a felperesek napi 12 órában végeztek munkát akként, hogy a munkáltató a jogszabályi előírás ellenére nem biztosította számukra a napi 1 órás munkaközi szünet időtartamát, így a felperesek ezen – napi 1 óra – időtartamra igényeltek rendkívüli munkaidőre járó bérpótlékot. A hivatkozott perben ugyanakkor megállapítható, hogy a felperesek ténylegesen napi 12 órát dolgoztak, az erre járó munkabérüket megkapták, így többlet-munkavégzés hiányában további juttatásra nem voltak jogosultak. A perbeli esetben azonban a heti pihenőidő és a szabadság kezdetét megelőzően kiadni elmulasztott napi pihenőidőben, illetve annak egy részében a felperes bizonyítottan munkát végzett, az alperes hosszú, éveken keresztül megvalósított jogellenes munkaidő-beosztása jogkövetkezményeként és nem a rendkívüli munkaidőben ténylegesen elrendelt munkavégzés miatt a felperest a rendkívüli munkavégzés pótléka megilleti.

Megváltott heti pihenőidő

[124] Megalapozatlan az alperes fellebbezése a „megváltott heti pihenőidő” kapcsán is. Az alperes azt állította, hogy a rendkívüli munkavégzés elrendelésének a ténye és az emelt összegű bérpótlék kifizetése (a heti pihenőidő „megváltása”) felülírta a korábbi beosztást. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság e tárgyban hozott döntésével és annak jogi indokaival, mely szerint ez megalapozatlan hivatkozás, melynek nincs jogszabályi alapja. Az alperes a „megváltott heti pihenőidőket” heti pihenőidőként jelölte ki, így tartotta nyilván és a munkaidőkeret elszámolásakor is így vette figyelembe teljes tartamában. A heti pihenőidő tehát ezekben az esetekben rögzült a közölt munkaidő-beosztás szerinti tartamában. A „megváltott heti pihenőidő” pedig utóbb már nem lehet lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. A Kúria is rámutatott a fent hivatkozott precedensképes határozataiban (így pl. a Mfv.II.10.064/2024/6. számú határozatában), hogy munkaidő-beosztás egyes időtartamai nem minősíthetők át, a pihenőidők nem „csúszthatók el”. Önmagában az, hogy a heti pihenőidőben a munkáltatónak lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni, nem jelenti azt is, hogy a teljes heti pihenőidőt megváltotta és a kijelölt heti pihenőidőt ne kellene továbbra is heti pihenőidőnek tekinteni, ennek semmilyen jogszabályi alapját nem jelölte meg az alperes.

[125] A Kúria IV.Mfv.10.022/2026/10-II. számú precedensképes határozatában kiemelte, hogy 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 a részben vagy egészben a heti pihenőidőben teljesített munkavégzést kompenzálta.

[126] Az alperes utólag nem minősítheti át a munkaidő-beosztást egyoldalúan annak elkerülése végett, hogy rendkívüli munkavégzés iránti díjazást ne kelljen fizetnie. Az alperes

hivatkozása ellentétben áll az EUB C-55/18. (CCOO), 2019. május 14-i ítéletében megállapítottakkal, mert az alperesi érvelés elfogadása alapján nem lenne olyan nyilvántartás, amely az egyes munkavállalók által teljesített tényleges napi munkaidő mérését lehetővé tenné és így nem lehetne objektív és megbízható módon meghatározni sem a munkavállaló által teljesített órákat és azok időbeli elosztását, sem a túlmunkaként teljesített órák számát. Így az alperesi hivatkozás elfogadása alkalmas lenne az Irányelv céljainak veszélyeztetésére, amely nem más, mint a munkavállalók biztonsága és egészsége magasabb szintű védelmének biztosítása. Ez az értelmezést erősítette meg az EUB a C-531/23. számú Loredas ügyben is, amiben ismételten hangsúlyozta, hogy olyan munkaidő-nyilvántartási rendszer szükséges, amely biztosítja, hogy objektív és megbízható módon állapítsák meg a teljesített munkaórák számát és azok időbeni elosztását.

Elévülés

[127] Megalapozatlan az alperes fellebbezése a szabadságok előtti napi pihenőidők elmulasztása tekintetében is. A Kúria és az EUB irányadó értelmezése alapján a munkaidőt követően közvetlenül ki kell adni a napi pihenőidőt, függetlenül attól, hogy azt heti pihenőidő, vagy egyéb időtartam követi-e. Ilyen egyéb időtartam a szabadság is. Az EUB ítélet [58.] bekezdése szerint minden munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie, függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő, vagy sem. A szabadság az Mt-ben, az Alaptörvény XII. cikk (4) bekezdésében, az Irányelvben (7. cikk) és az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31.cikk (2) bekezdésében is külön, a napi és heti pihenőidőtől is elkülönülve kerül szabályozásra. Nem volt vitatott, hogy az éves fizetett szabadság önálló alapjog, melytől a munkavégzést követő napi pihenőidő kiadása eltér, ezért a napi pihenőidőt akkor is biztosítani kell, ha a munkavégzést szabadság követi.

[128] Rögzíti a másodfokú bíróság, hogy a felperes keresetlevelét 2021. május 5-én terjesztette elő, melyben 2.773.843.- forint elmaradt bérpótlék és késedelmi kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Az elsőfokú bíróság 2021. október 28-án az EUB előtt C-477/21. szám alatt folyamatban lévő előzetes döntéshozatali eljárás jogerős befejezéséig felfüggesztette a peres eljárást. A folytatódó eljárásban a felperes keresetét 2023. május 22-én módosította és felemelte 2.803.973.- forint és késedelmi kamataira, később az eljárás szünetelt két alkalommal, majd a felperes 2025. január 3. napján keresetváltoztatásában keresetét ismét megváltoztatta és már 3.179.176.- forint rendkívüli munkaidőben végzett munka ellenértékeként járó bérpótlék és késedelmi kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Ezen beadványában hivatkozott a felperes arra, hogy a szabadságot megelőzően is megilleti a felperest a napi pihenőidő. A felperes 2025. április 25-én a keresetét ismét módosította és 2.986.483.- forint és késedelmi kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felperes 2025. november 10-i végső keresetmódosításában 2.889.382.- forint összegben tartotta fenn követelését.

[129] A rendkívüli munkavégzés bérpótlékának a jogalapja az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja, ez egyértelműen megállapítható volt. Ezen túl a felperesnek a tényállítása, és a

jogállítása csak részben módosult: a felperes eredeti keresetlevelében a szabadságot 24 órával számolva vette figyelembe a rendkívüli munkavégzés számítása során, a legkorábbi jogszerű munkakezdési időpont meghatározása során. A felperes későbbi, 2025. január 3-i keresetváltoztatásában kérelmét arra is alapította, hogy nem csak a heti pihenőidőt megelőzően, de a szabadság előtt is ki kell adni a napi pihenőidőt a munkavégzést követően. A felperes követelésének jogi és ténybeli alapja azonban nagyrészt azonos maradt, amennyiben mindez azon az alapon nyugszik, hogy a munkavégzést követően mindenképp ki kell adni a napi pihenőidőt, akkor is, ha azt nem követi munkavégzés, akár szabadság, akár heti pihenőidő okán. Így a követelés alapja nem a szabadság, hanem a munkavégzést követő napi pihenőidő hiány.

[130] A Kúria többször is rámutatott, hogy a követelés elévülése és a keresetváltoztatás megengedhetősége két külön jogkérdés (pl. Kúria Pfv.III.20.583/2022/8). Az alperes a keresetváltoztatás megengedhetőségét nem is tette vitássá fellebbezésében, arra még a perfelvétel során került sor.

[131] Az Mt. 286. § (1) bekezdése szerint a munkajogi igény három év alatt évül el. A (3) bekezdés előírja, hogy az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni. A (4) bekezdés az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat rendeli alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.

[132] A Ptk. 6:22.§ (2) bekezdése szerint az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé válik. Az Mt. 155. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni. A Ptk. 6:25. § (1) bekezdés c) pontja szerint az elévülést megszakítja a követelés kötelezettel szembeni bírósági eljárásban történő érvényesítése, ha a bíróság az eljárást befejező jogerős érdemi határozatot hozott.

[133] A felperes havonta esedékessé váló rendkívüli munkavégzés iránti díjazás (pótlék) keresetét érvényesítette a napi pihenőidő kiadásának elmulasztásával összefüggésben, melyet azonban eredeti keresetlevelében más számítással határozott meg, mint későbbi keresetváltoztatásában. A keresetváltoztatásokra a per felfüggesztésével járó előzetes döntéshozatali eljárást követő EUB ítélet, majd a kúriai precedensképes határozatok folytán végzett anyagi pervezetés és a számítások módosítása, valamint az alperesi összegszerű vitatásokra reagálás miatt került sor. A kúriai precedensképes határozatok a jogkövetkezmény meghatározása és annak kiszámítása kapcsán egyértelmű megállapításokat tartalmaznak, ennek figyelembevételével kerültek benyújtásra a keresetváltoztatások. A szabadsághoz kapcsolódó, de jogalapjában azonos követelés az eredeti keresetben megjelölt időszakra vonatkozott, azon nem terjeszkedett túl. A felperesek keresetének jogi- és ténybeli alapját továbbá végig az képezte, hogy az alperes elmulasztotta a munkavégzést követően a napi pihenőidő kiadását, aminek a jogkövetkezménye a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék, ez irányadó a szabadság előtt ki nem adott napi pihenőidő vonatkozásában is.

[134] Jelen perben anyagi jogerőhatással járó ítélet meghozatalára és azt követő igényérvényesítésre nem került sor, így a Kúria 6/2022. Jogegységi határozata (Jpe.III.60.027/2022/15), illetőleg az azon alapuló, a Kúria Jogegységi Panasz Tanácsának Jpe.II.60.060/2023/7. számú jogegységi hatályú határozata, mely a korábbi perben vagy fizetési meghagyásos eljárásban nem érvényesített részkövetelés elévüléséről rendelkezik, nem alkalmazandó.

[135] A Kúria Pfv.V.22.146/2017/8. számú határozata a tekintetben alkalmazandó, hogy a hivatkozott határozat rámutat arra, hogy az elévülés jogpolitikai indoka az, hogy nem kívánatos a kötelezettet hosszú időn át bizonytalanságban hagyni a követelés érvényesítése felül, mert az idő múlásával a követelés fennállásának vagy fenn nem állásának a bizonyítása is rendszerint lényegesen nehezebb. A joggyakorlás hosszú időn át való elmulasztása alaposan enged következtetni arra, hogy a jogosultnak az igényhez fűződő érdeke is csökkent vagy éppenséggel megszűnt. Mindezek a megfontolások eslesnek akkor, ha a keresetindítás bekövetkezik. Ilyen esetben már nem kell számolni a bizonyítékok elenyészésével és a keresetindítás ellentmond annak a feltételezésnek is, hogy a jogosultnak a jogérvényesítéshez fűződő érdeke csökkent vagy megszűnt. Ugyanakkor a Kúria Pfv.21.208/2021/6. számú precedensképes határozata is rámutat arra, hogy a követelés bekövetkeztétől az addig keresettel nem érvényesített kérelemek elévültek, amennyiben a két keresetnek alapvető eltérései vannak. A perbeli esetben azonban ilyen nem állapítható meg: 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 felperes rendkívüli munkavégzés miatti bérpótléka, munkabére havonta esedékes. A követelés kiindulópontja nem a szabadság, hanem a napi munkavégzést követő napi pihenőidő kötelező kiadásán alapul, ezért a felperes a havonta esedékessé váló rendkívüli munkavégzés díjazása tekintetében erre keresetét módosíthatta, az igény nem évült el. A jogsértés az Mt. perbeli időben irányadó 104. §-a megsértésében áll: a munkáltató a jogszerűen biztosítandó napi pihenőidőben kötelezte teljesítésre a munkavállalót, vagyis nem biztosította a jogszabályban és a Kollektív Szerződésben meghatározott napi pihenőidőt.

Munkaidőkereten felüli pótlék levonása

[136] Az alperes fellebbezése a munkaidőkereten felüli pótlék levonása tekintetben nem tartalmazott jogszabálysértést, csak azt, hogy az a felek között ezen összeg vitatott volt. Az alperes 2025. március 14-i ellenkérelem-módosításában előadta, hogy a kereseti követelésből le kell vonni a munkaidőkereten felüli munkavégzésre kifizetett összegeket. Ezt követően a felperes 2025. április 25-i keresetlezárlásában nyilatkozott arról, hogy a kereten felül végzett rendkívüli munkavégzéseket levonta (6. oldal), ezután az alperes a munkaidőkereten felüli rendkívüli díjazással kapcsolatos vitatást nem terjesztett elő, sőt, 2025. május 23-i beadványában maga adta elő, hogy tekintettel arra, hogy a felperes a megfizetett kereten felüli túlórakat levonta legújabb számításában, ezért „a felperes legújabb

számításában és az alperes korábbi ellenszámításában a kereten felüli munkavégzés levonásában tehát nincs vita”. Ezért az elsőfokú ítélet megállapítása helyes volt.

[137] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

Záró rész

[138] A sikertelenül fellebbező alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes másodfokú perköltségét megfizetni, melynek összege a felperes költségfelszámításán és a 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) és (4) bekezdésén alapul.

[139] A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul. A tárgyi költségfeljegyzési jogos perben le nem rótt fellebbezési illetéket az alperes a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni. Tájékoztatja a bíróság az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie; megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az ítéltábla megnevezését, az ítéltábla e határozatának számát és a fizetésre kötelezésre kötelezett adóazonosító számát.

[140] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[141] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2026. június 04.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró