



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.060/2025/10.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

(szakszervezet neve, képviselő neve, címe)

Az alperes:

alperesi cég neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselői:

Dr. Nagy Mara kamarai jogtanácsos (címe)

Dr. Tóth Bence kamarai jogtanácsos (címe)

A per tárgya:

Bérpótlék fizetése

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szolnoki Törvényszék 14.M.70.078/2024/20.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

alperes, 14.M.70.078/2024/21.

Í T É L E T :

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Illetékbevételei számlájára 289 754 (kettőszáznyolcvankilencezer-hétszázötvennégy) forint másodfokú eljárási illetéket.

Az illetékfizetési kötelezettség a határozat meghozatalát követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes az alperes alkalmazásában áll, (munkakör neve) munkakörben, munkavégzésének helye (város neve) telephely, országhatáron átnyúló munkát nem végez.

[2] Az alperes tevékenysége megszakítás nélküli, a felperest havi munkaidőkeretben, egyenlőtlen munkaidő-beosztás mellett ún. vezényelt vontatási utazói munkarendben foglalkoztatja.

[3] Az alperesnél a perrel érintett időszakban Kollektív Szerződés (a továbbiakban: KSZ) volt hatályban, amelynek 10. számú mellékletének 10. § szerint rendkívüli munkavégzésnek minősülnek az alábbiak:

- a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés,
- a munkaidőkereten felül végzett munka,
- a pihenőnapon végzett munka,
- a rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés, valamint
- a készenlét alatt elrendelt munkavégzés,
- ügyelet.

A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalók részére „munkaidőkereten felül végzett munka” mint rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén a munkaidő-beosztás

közlésekor meg kell konkrétan határozni a rendkívüli munkavégzésként elrendelt időtartam (szolgálat) kezdő és befejező időpontját.

Amennyiben a munkavállaló az adott szolgálatot vagy szolgálatrészt teljesíti, úgy a teljesített munkaidőre azon esetben jár munkaidőkereten felüli munkavégzés jogcímén rendkívüli munkavégzésre eső díjazás, amennyiben a szolgálat vagy szolgálatrész ténylegesen munkaidőkereten felül teljesült. A rendkívüli munkaidő mennyiségbe valamennyi rendkívüli munkaidő tartama beszámít.

[4] A KSZ 10. számú mellékletének 11. § alapján rendkívüli munkavégzés esetén, a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a rendes munkabérén felül az alábbi mértékű pótlékok illetik meg: 1 – 200 óráig 50 %, 201 – 300 óráig 150 %.

[5] A KSZ 46. § 1. pontja szerint a (munkakör neve)ket napi pihenőidő illeti meg 12 óra mértékben, amelyet a lakásra (állandó vagy ideiglenes tartózkodási helyre) való érkezéstől, az onnan való munkába indulásig (utazási idő) kell figyelembe venni (lakóhelyi napi pihenőidő). Az utazási időt legfeljebb 6 óra időtartamig a helyi KSZ függelékben kell az érintett települések távolságának arányában meghatározni.

[6] A KSZ Helyi Függelékének 6. számú melléklete szabályozza az utazási normaidőt, amely 40 km-nél nagyobb távolságra lakó munkavállaló esetében 1 ½ óra – 1 ½ óra, összesen 3 óra.

[7] Az alperes egy hónapra előre az előző hónap 23-án küldi meg a felperes számára a munkaidő-beosztást, amelyben feltünteti a napi szolgálat kezdetét és végét, a szabadság napjait, valamint a heti pihenőidők kezdetét és végét.

[8] Az alperes egy napi munkavégzést követően a következő munkavégzés között biztosítja a munkahelyről a lakásra és a lakásról a munkahelyre utazás idejét, amely a felperes esetében egy útra 90 perc, a lakóhelyi napi pihenőidőt 12 óra időtartamban, továbbá hetente egyszer 48 óra heti pihenőidőt, de legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidőt úgy, hogy a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesüljön a felperes.

[9] Amennyiben az alperes a heti pihenőidő alatt rendkívüli munkavégzést rendelt el a felperesnek, arra megfizette a rendkívüli munkavégzés pótlékát 50 % pótlékmértékkel, évi 200 óra felett az alapbér 150 % pótlékmértékével, illetve külön megállapodás alapján 2020, 2021., és 2022. évben évi 300 óra felett az alapbér 195 %-os pótlékmértékével.

[10] A heti pihenőidőt megelőző munkavégzést követően, vagy ha a felperes munkavégzést követően szabadságot vett igénybe, az alperes napi pihenőidőt nem osztott be és nem adott ki a felperes részére 2020. január 1. és 2022. december 31. közötti időszakra.

A kereset és az ellenkérelem

[11] A felperes keresetében a 2020. január 1. és 2022. december 31. között ki nem fizetett bérpótlék jogcímen 3 621 930 forint és ezen összeg után 2021. július 1-től a kifizetés napjáig járó törvényes mértékű késedelmi kamat, továbbá perköltség megfizetésére kérte az alperes kötelezését. Perköltség igényét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: rÜkr.) 3. § (2) bekezdés a) pontja szerinti mértékben jelölte meg.

[12] Keresetének jogalapjaként a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 104. § (1) bekezdését, 106. §-át, 107. § a) pontját, 143. § (4) bekezdését, a KSZ 10. számú mellékletének 10-11. §-át jelölte meg.

[13] Jogi érvelésében hivatkozott az Alaptörvény XVII. cikkének (4) bekezdésére és a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatra, az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) C-477/21. számú ítéletére (a továbbiakban: EUB ítélet), a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelvére (a továbbiakban: Irányelv) és annak közvetlen hatályára, a Kúria jelen jogvitával azonos vagy hasonló tárgyban hozott határozataira is.

[14] Érvelése szerint keresetét részben a heti pihenőidőt, illetve a szabadságot megelőzően ki nem adott napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés idejére, mint rendkívüli munkavégzés idejére járó bérpótlék igényre alapította. Táblázatos kimutatással vezette le, hogy az alperes a heti pihenőidő vagy szabadság kezdő időpontját megelőzőleg a lakóhelyre történő utazási idő mértékén felül – ami az esetében 90 perc – nem biztosította a lakóhelyen töltött napi pihenőidőt 12 órában, és ha erre az időszakra munkavégzése esett, az rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, amire a KSZ értelmében 2020., 2021., és 2022. évben 300 óra felett 195% mértékű bérpótlék jár.

[15] A bérpótlék mértékét a bérkifizetési jegyzéken feltüntetett 1 órai pótlékalappal határozta meg és az időkimutatási listában felvezetett adatok szerint rögzítette a megjelölt időszávba eső munkavégzés pontos időtartamát a kereseténekösszepszerűségét alátámasztó táblázatban.

[16] Ezt meghaladóan arra is hivatkozott arra, hogy az alperes számára a heti pihenőidőt sem adta ki 2020. július 05. 00:00-tól 24:00-ig, ugyanis az alperes részére nem jelölt ki 42 óra időtartamot elérő, egybefüggő heti pihenőidőt.

[17] A késedelmi kamatfizetés kezdőidőpontjaként középárányos időpontot jelölt meg.

[18] Az ellenkérelem ismeretében rámutatott, hogy a szabadság előtti napi pihenőidő elmaradásával kapcsolatosan az eredeti kereseti kérelme is tartalmazott követelést. Megjelölte, hogy a keresetváltoztatását alátámasztó táblázat 20. sora a 2020. júniusi táblázat 4. sorában, a 24. sor a 2020. júliusi 4. sorában, a 13. sorában, a jelenlegi táblázat 36. sora a 2021. februári táblázat 2. sorában, a 48. sor a 2021. márciusi táblázat 4. sorában, a 48. sor a 2021. júniusi táblázat 1. sorban, a 65. sor a 2021. decemberi táblázat 4. sorában, míg a jelenlegi táblázat 76. sora a 2022 márciusi táblázat 4. sorában található. Arra is utalt, hogy az

eredeti keresetlevelében akként fogalmazott, hogy az Alkotmánybíróság a határozatát az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdéséből vezette le, amely szerint minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz. Az eredeti keresetlevelében is rögzítette, hogy álláspontja szerint az éves fizetett szabadság sem eshet azonos időbe sem a napi, sem a heti pihenőidővel.

[19] Hivatkozott arra továbbá, hogy az alperes által kimutatott, heti pihenőidőben elrendelt munkavégzésre járó bérpótlék kifizetésével az alperes nem teljesítette az előző munkavégzést követő napi pihenőidő kiadásának a kötelezettségét, vagyis ezek a felperes által nem vitatott kifizetések nem érintik a kereseti követelését.

[20] *Az alperes ellenkérelme* a kereset elutasítására, a felperes perköltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét az rÜkr. 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján kért megállapítani.

[21] A kereseti kérelem jogalapját és összegszerűségét is vitatta.

[22] Elsődlegesen védekezése szerint a jelen per tárgyát képező jogvitával hasonló tény- és jogalapokon országos szinten 741 felperes vonatkozásában vannak peres eljárások folyamatban. A Kúria eddig ismert döntései nem minősülnek az alsóbb fokú bíróságok számára a jogegységesítés megteremtésére hivatott döntéseknek, a jelen ügyben így nincs a bíróságokra kötelező jogegységi határozat, ezért a Kúria döntéseinek ismeretében is a jóhiszemű pervitel keretein belül marad ellenkérelme.

[23] Hivatkozott arra is, hogy egy Kúriai végzéssel szemben az Alkotmánybíróságon alkotmányjogi panasszal élt, amelynek tárgyában az eljárás folyamatban van, amely miatt indokolt lehet jelen peres eljárás felfüggesztése.

[24] Álláspontja szerint a Kúria tévesen következtetett arra, hogy az EUB elvégezte a tagállami jog értelmezését és tulajdonképpen az Alaptörvénnyel ellentétes jogot alkotott. Álláspontja szerint az Irányelv a magyar jogba megfelelően átültetésre került. Az alperes a per folyamata során végig következetesen fenntartotta azt az érvelését, 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 munkavállaló jogosultsága a napi pihenőidőre. Álláspontja szerint a magyar jogszabályokból csak az 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.

[25] Hivatkozott arra is, hogy végső soron az EUB döntötte el a pereket és a Kúria végzése is leszűkíti az alsóbb fokú bíróságok önálló döntési lehetőségét, erre figyelemmel indítványozta, hogy a bíróság jogkérdésben térjen el a Kúriának a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától.

[26] A per során következetesen fenntartotta azt az érvelését is, hogy a felperes keresetével érvényesített időszakokban történő munkavégzése nem minősülhet rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek, a Kúria végzéseinek tükrében sem. Álláspontja szerint a heti pihenőidőt megelőző időtartamra rendes munkavégzést osztott be, azaz a rendkívüliség nem mutatható ki és a felperes a keresetével a rendes munkaidőként beosztott és akként is teljesített munkavégzés egy részét napi pihenőidővé, illetve utazási normaidővé, illetve a rendes beosztás szerinti munkaidőt rendkívüli munkaidővé minősített át.

[27] Utalt arra, hogy a munkaidőbeosztás szabályait a munkáltató állapítja meg és ha a felperes a beosztás szerint munkát végzett, akkor nincs többletmunkája és nincs beosztástól eltérő munkavégzése sem. Amennyiben a munkáltató a napi pihenőidő kiadására vonatkozó szabályokat megszegte, vagyis a napi pihenőidőt nem adta ki, ennek elmulasztásának van jogkövetkezménye, amely nem a rendkívüli munkavégzés pótlékára vonatkozó fizetési kötelezettség. E körben utalt az MK 17. számú kollégiumi állásfoglalásra, kifejtve, hogy amennyiben a munkaidő-beosztás szerint a munkavállaló számára a munka befejezését követően a következő munkanapra beosztott munkaidő kezdetéig nem áll rendelkezésre a törvény szerinti napi pihenőidő minimális tartama, a munkavállaló csak a törvény által megszabott napi pihenőidő elteltével állítható munkába. Amennyiben a napi pihenőidő letöltését megelőzően munkavégzés kerül elrendelésre, a munkavállaló az utasítás teljesítését megtagadhatja.

[28] Álláspontja szerint azt, hogy egy munkavégzést rendes vagy rendkívüli munkavégzésnek kell tekinteni, az elrendelés oldaláról kell megítélni. Nézete szerint a Kúria végzéseiből erre vonatkozó tételes jogszabályi rendelkezés, azaz jogcím hiányában nem következhet az, hogy az esetlegesen beosztani jogellenesen elmulasztott napi pihenőidő is rendkívüli munkavégzést alapozna meg.

[29] A tagállami fogalom szerinti heti pihenőidő tartamában már magában foglalja az uniós napi és heti pihenőidőt is és az EUB ítélet az uniós jog ilyen értelmezését is lehetővé teszi, amely egyben a józan ész követelményének megfelelő jogértelmezés is.

[30] A felperes keresetét abból a szempontból is megalapozatlannak találta, hogy a felperes az eredeti keresetében nem kifogásolta azt, hogy a munkáltató a perbeli időszakban a szabadságok előtt mellőzte volna a napi pihenőidő kiadását. Álláspontja szerint ezért a felperesnek a szabadságot érintő napi pihenőidő kiadásának elmaradására alapított igénye elévült. Kifogásolta, hogy erre vonatkozó jogalapot, jogszabályi hivatkozást nem jelölt meg a felperes és a keresetváltoztatásban a tényállítás, jogállítás és kérelem nem azonos.

[31] Álláspontja szerint a 72 412 forint ki nem adott, heti egybefüggő, 42 óra időtartamot elérő pihenőidő megváltásából származó követelésére a felperes nem jelölt meg megfelelő jogcímet, ennek okán annak is elutasítását kérte. Emellett előadta, hogy az alperes rendelkezett a heti pihenőidők kiadásáról, azok kijelölésre és kiadásra kerültek a havi munkaidő beosztásokban foglaltaknak megfelelően, a heti pihenőnapok és pihenőidők előtt annak még egyszer önálló jogcímen való kiadása nem merülhet fel.

[32] A kereset összecszerűség körében nem vitatta a keresetben feltűntetett tényadatokat és időkimunkálást, az azokból levont számításokat azok módszertana alapján tette vitássá.

[33] Az alperes a késedelmi kamatkövetelést önmagában nem tette vitássá.

[34] Előadta továbbá, hogy az Mt. 2023. január 1. napjától hatályos 104. §-a kiegészűlt egy új (5) bekezdéssel, amely szerint nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be vagy rendkűvűli munkaidőt nem rendel el. Ebből az következik, hogy a jogalkotó által a tételcs norma szintjén is megerősítésre került az évtizedes joggyakorlat helyessége, a jogalkotó szándéka és hosszú ideje töretlenül fennálló szabályozási célja, amit a törvénymódosítás indokolása is alátámaszt.

Az elsőfokú bíróság ítélete és jogi indokai

[35] Az elsőfokú bíróság ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 3 621 930 forintot és ennek 2021. július 1-től a kifizetés napjáig járó törvényes kamatát, továbbá 156 889 forint perköltséget. Kötelezte az alperest 217 300 forint eljárásí illeték állam javára történő megfizetésére.

[36] A jogalap szempontjából lényegében négy kérdést vizsgált: egyrészt, hogy jogszerűen osztotta-e be a munkaidőt az alperes, amikor a heti pihenőidőt, illetve a szabadságot megelőzően nem biztosította a felperes számára a KSZ 46. § 1) pontja szerinti napi pihenőidőt; másrészt ha a munkaidő beosztás jogellenes, ennek lehet-e jogkövetkezménye, hogy a munkáltatót rendkűvűli munkavégzésre járó bérpótlék fizetési kötelezettség terheli; harmadrészt a szabadságot megelőző ilyen igény elévűlt-e; végűl pedig azt, hogy az egybefűggő 42 óra heti pihenőidő biztosítási kötelezettségének az alperes eleget tett-e, akár naptári héten átnyűlóan, legalább 42 órát elérő munkamentes időszak beosztásával, amennyiben nem, akkor a pihenőidő hiánya keletkeztet-e rendkűvűli munkavégzésre járó pótlék igénylésére jogosultságot, és amennyiben igen, akkor milyen %-os mértékben.

[37] Ezt követően idézte a jogvita elbírálása során általa figyelembe vett munkaviszonyra vonatkozó szabályokat: Magyarország Alaptörvénye (a továbbiakban: Alaptörvény) XVII. cikk (4) bekezdését; az Mt. 104. § (1) bekezdését, 106. §-át, 107. § a) pontját, 143. § (2) bekezdésének a) pontját; a vasűti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vasűttv.) 68/B. §-át, 68/A. § (4) bekezdését; a KSZ 10. számű mellékletének 10. §-át, 11. §-át, 46. § 1. pontját; a KSZ Helyi Fűggelékének 6. számű mellékletét; az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdését; az Irányelv 3. cikkét, 5. cikkét és 7. cikkét.

[38] Rögzítette, az nem volt vitás a felek között, hogy az alperes a heti pihenőidőt, illetve a szabadságot megelőzően nem biztosította a felperes számára a KSZ 46. § (1) bekezdés a) pontja szerinti napi pihenőidőt és az sem, hogy az Mt., illetve a KSZ az irányelvnel kedvezőbb szabályokat tartalmaz a heti pihenőidő tartamára nézve, illetve hogy a

KSZ alapján a felperest a napi és heti pihenőidőn kívül utazási idő is megilleti a munkavégzésének befejezését követően, továbbá, hogy a Vasúttv. értelmében a napi pihenőideje 12 óra egybefüggő időtartam.

[39] A továbbiakban kifejtette, hogy nem látta indokát, hogy eltérjen a Kúria BH2020. 246. számon közzétett Mfv.10.257/2019/7. számú határozatától, illetve a Kúria Mfv.10.048/2024/5. számú, Mfv.10.054/2024/5. számú, Mfv.10.046/2024/5. számú, a BH2024.238. számon közzétett Mfv.10.025/2024/6. számú, Mfv.10.084/2024/4. számú, Mfv.10.074/2024/4. számú és az Mfv.10.044/2024/6. számú végzéseiben foglaltaktól, a jelen perben irányadónak tekintette ezen határozatok elvi tartalmát.

[40] Álláspontja szerint ugyancsak nem térhetett el az EUB ítéletétől, amelyet az EUB előzetes döntéshozatali eljárásban hozott a jelen ügy tényállásával azonos tényállás mellett. Rámutatott, az EUB ítélete értelmében az sem fosztja meg a munkavállalókat a napi pihenőidőhöz való jogtól, hogy a KSZ az Irányelv 3. és 5. cikkében foglaltaknál kedvezőbb rendelkezéseket tartalmaz a heti pihenőidő minimum követelményei tekintetében. Ebből következően a napi pihenőidőt ezen felül ki kell adni függetlenül attól, hogy a napi pihenőidőt követi-e munkaidő vagy sem.

[41] Kifejtette továbbá azon álláspontját, hogy az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatát a jelen perben is figyelembe kell venni. Ez az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését úgy értelmezte, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, az Alaptörvény XVII. cikke pedig irányadó az Mt. 104. és 106. §-ára is.

[42] Kiemelte az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikke és deklarálja, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat.

[43] Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikke és az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése az éves szabadságot is önálló jogcímen biztosítja, ezért a fenti elvek mentén analóg módon az következik, hogy a munkavállaló abban az esetben is jogosult napi pihenőidőre, hogy ha azt szabadság követi.

[44] Nem osztotta a törvényszék az alperes érvelését az Mt. 2023. január 1-től történt módosításával kapcsolatban, egyrészt mert a módosítás az EUB ítéletének meghozatalát megelőzően született, másrészt nem volt hatályos a keresettel érintett időszakban, harmadrészt az Mt. 104. § módosított, jelenleg hatályos rendelkezését is az EUB ítéletében értelmezett irányelv figyelembevételével és azzal összhangban kell alkalmazni.

[45] Mindezeket figyelembe véve az első vizsgált kérdéssel kapcsolatban arra a következtetésre jutott, hogy az alperes jogellenesen osztotta be a munkaidőt, amikor a heti pihenőidő vagy szabadság kiadása előtt nem biztosított napi pihenőidőt a felperesnek.

[46] A jogellenes munkaidő beosztás jogkövetkezménye kérdésében az Mt. 15. § (3) bekezdéséből indult ki, nevezetesen abból, hogy az egyoldalú jognyilatkozatra, a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Ebből pedig arra következtetett, hogy a munkaidő beosztás az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján semmis, ami pedig azt eredményezi,

hogy a jogellenesen be nem osztott napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés az Mt. 107. § a) pontja szerinti rendkívüli munkavégzésnek minősül. Erre pedig az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontjában meghatározott rendkívüli munkavégzésért járó díjazásra jogosult a felperes a KSZ 11. §-a és a felek megállapodása szerinti pótlékmértékkel számítva.

[47] A szabadságot megelőzően ki nem adott napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés idejére érvényesített rendkívüli munkavégzés iránti bérpótlékkal kapcsolatban arra a megállapításra jutott, hogy az nem évült el. E körben azt értékelte, hogy a keresetlevél benyújtásakor a felperes jogi képviselő nélkül járt el, ezért a Pp. 247. §-a értelmében jogalapot, illetve jogi érvelést nem kellett tartalmaznia a keresetlevélnek, már pedig a felperes a napi és heti pihenőidő ki nem adásának sérelmezése mellett kifejtette azt is, hogy az éves fizetett szabadság sem eshet azonos időbe sem a napi, sem a heti pihenőidővel. Ezt a nyilatkozatot az elsőfokú bíróság úgy értelmezte, hogy a felperes a szabadságot megelőzően ki nem adott napi pihenőidőre is vonatkozó jogsértést állított, tehát ezzel kapcsolatos igényt nem az esedékességét követő 3 éven túl érvényesítette függetlenül attól, hogy az eredeti keresetlevele mely táblázatának melyik sorában vagy érintett időszakra található meg vagy sem az érintett időszakra vonatkozó igénye.

[48] Az összecszerűség körében rögzítette, hogy a felek egyező nyilatkozatot tettek a kereset összecszerűségét érintő tényadatokról. Jogi álláspontjuk azonban eltért abban a tekintetben, hogy az alperes által elrendelt rendkívüli munka felperes részére megfizetett pótlékát miként kell értékelni.

[49] A törvényszék az alperes e körben előadott nyilatkozatai tartalmából azt a következtetést vonta le, hogy a rendkívüli munkavégzésért kifizetett pótlékok a megváltoztatott kereseti követelést nem érintik, mert a kereset a ki nem adott napi pihenőidőbe eső munkavégzés, mint rendkívüli munkavégzés pótléka iránt került előterjesztésre, az alperes ezzel szemben a heti pihenőidőben végzett és díjazott munkaórák kapcsán fejtette ki a keresetet vitató álláspontját. Emiatt az alperes védekezését e körben nem találta megalapozottnak. A heti 42 óra egybefüggő pihenőidő ki nem adásával összefüggő kereset számszaki összecszerűségét pedig az alperes nem vitatta.

[50] A Kúria Mfv.10.257/2019/7. számú határozatában foglaltakat osztva arra a megállapításra jutott, hogy a 18 óra heti pihenőidő hiányt (42-24) úgy kell tekinteni, mintha a felperes rendkívüli munkavégzést teljesített volna, ennek okán jár részére – a túlmunkamegállapodásra figyelemmel - a 195% bérpótlék. Annak okán, hogy a felek között a tényadatok és az időkimutatás nem volt vitatott, a bíróság a felperes e körben előterjesztett keresetét összecszerűségében is megalapozottnak találta.

[51] Mindezek alapján az alperest a megváltoztatott kereseti követeléssel egyezően marasztalta, a késedelmi kamatot a Ptk. 6:48. § (1) bekezdése és a 454/2022. (XI. 9.) Korm. rendelet 2. §-a szerint állapított meg.

[52] Az Alkotmánybírósági eljárás miatt azért nem találta indokoltnak az eljárás felfüggesztését, mert a Pp. 123-127. §-ai alkalmazásának feltételei álláspontja szerint nem álltak fenn.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[53] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását, valamint perköltségben történő marasztalását kérte. Másodlagos fellebbezési kérelme arra irányult, hogy az ítéltábla az elsőfokú ítéletet a Pp. 384. § (1) bekezdés b) pontja alapján helyezze hatályon kívül és az elsőfokon eljáró bíróságot utasítsa új eljárás lefolytatására. Kérte a felperes másodfokú perköltségben történő marasztalását is, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet (a továbbiakban: Ükr.) rendelkezéseinek megfelelően kérte megállapítani.

[54] A jogszabálysértést abban jelölte meg, hogy az elsőfokú bíróság helytelenül értelmezte és alkalmazta az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, 28. cikkét, az Mt. 104. §-át és 106. §-át, illetve a Pp. 279. § (1) bekezdését.

[55] A fellebbezése indokait a per fő jogkérdése, azaz a munkaidő-beosztás megszerültlensége tárgyában az alábbiak szerint adta elő.

[56] Elsőként azt hangsúlyozta, a magyar jogban évtizedekre visszanyúló történelmi hagyománya van annak, hogy a jogalkotó a napi pihenőidőt két munkanap, illetve két munkavégzés között rendeli biztosítani, amely a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK és az ennek helyébe lépő 2003/88/EK irányelvek implementálását követően is változatlan maradt. A napi pihenőidő fogalmát egyértelműsítette az Mt. 2023. január 1. napjától hatályos módosítása, amely nem eredményezett érdemi változást, viszont tételes norma szintjén is megerősítette az évtizedes joggyakorlat helyességét e körben. Idézte az Mt. 104. § (5) bekezdés módosításhoz fűzött indokolást.

[57] Idézte a Vasúttv.-t módosító 2025. évi LV. törvény preambuluma (6) bekezdését, valamint a 38. §-hoz és 68/I. §-hoz fűzött indokolást is, amelyet álláspontja szerint úgy kell értelmezni, hogy a jogalkotó a jogalkotói szándék rögzítésével 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 a jogalkotó akként ültette át, hogy egy egységes, tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta, és nem bontotta meg azt az Irányelv 5. cikk 1. mondata szerinti két különálló jogcímre, ez pedig egyértelműen rögzíti a kúriai álláspont megalapozatlanságát is.

[58] Álláspontja szerint a részletes történelmi áttekintés alapján az állapítható meg, hogy a jogalkotó a jogharmonizációs követelményeknek való megfelelés érdekében implementálta a 93/104/EK irányelvet és annak 5. cikkét figyelembe véve rendelkezett a heti pihenőidőről. A napi pihenőidő magyar fogalmából következően annak kiadása a heti pihenőidőt megelőzően nem értelmezhető, emiatt viszont a jogalkotó a teljes, hét naponkénti pihenőidőt egy egységes, a magyar munkajogi hagyományokhoz és rendszerhez igazodó, tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta és nem bontotta meg azt nevesítetten az EU-s irányelvek szerinti két különálló jogcímre. Hangsúlyozta, a magyar munkajogi szabályozás biztosítja a munkavállalóknak az Irányelvben rögzített napi és heti pihenőidőhöz való jogot, a

minimális védelmi szintnél kedvezőbb szabályokat ír elő, azonban az irányelvtől eltérő napi és heti pihenőidő fogalmakat használ. A heti pihenőidő fogalmilag ugyanis nem azonos az irányelv 5. cikkében rögzített hét naponként biztosítandó 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő fogalmával, az olyan módon került kialakításra, hogy annak tartalmában és mértékében már figyelembevételre került az uniós 11 órás napi és az uniós 24 órás minimális heti pihenőidő.

[59] Az EUB hatáskörét értékelve hangsúlyozta, az az uniós jogi norma értelmezésére jogosult három hatásköri korlát mellett: az uniós jogot nem alkalmazhatja az ügy tényeire; nem vizsgálhatja a belső jog és az uniós jog összeegyeztethetőségét; nem értelmezheti a tagállam belső jogát. E korlátok szem előtt tartása szükséges az EUB ítélet megfelelő értelmezéséhez.

[60] Az irányelv a tagállamok számára kötelezően elérendő célkitűzést állapít meg, azt azonban az egyes tagállamokra bízta, hogy e célkitűzéseket milyen jogi eszközökkel valósítják meg. A látszólagos egyezőség a tagállami és az uniós fogalom között nem elégséges alap arra, hogy az uniós fogalom értelmezését automatikusan, a tagállami fogalom alapos és körültekintő értelmezése nélkül kivetítsük a tagállami jogszabályokra.

[61] Az EUB kimondhatja, hogy az irányelvben használt kifejezéseket önálló uniós jogi fogalomnak kell tekinteni és az Unió területén egységesen kell értelmezni, ugyanakkor, ha nyilvánvaló, hogy a nemzeti szabályozás szerinti heti pihenőidő fogalom nem azonos az irányelv szerinti fogalommal, úgy az ilyen értelmezés a tagállami bíróság számára nem lehet irányadó. Miután pedig az uniós és a magyar napi és heti pihenőidő fogalmai alapvetően eltérnek, nem azonos tartalmúak, az EUB ítéletben az uniós szabályok értelmezésére adott válasz nem fordítható át megfelelő értelmezés és kritika nélkül, hanem kizárólag tartalmilag, az előírás célját szem előtt tartva vonatkoztatható a magyar fogalom értelmezésére. A tagállami jog és az uniós jog eltérésének feloldása nem az EUB feladata, a tagállami jog uniós joggal összhangban történő értelmezése a tagállami bíróság feladata.

[62] Rámutatott, az EUB ítéletének meghozatalát követően két új, az Európai Bizottság által előterjesztett dokumentum került közzétételre a 2003/88/EK irányelvről. Az egyik a 2023-as bizottsági jelentés, amely – a 2027-es bizottsági jelentéshez hasonlóan – nem tárt fel hibát a magyar jogharmonizációs folyamat tekintetében az irányelvnek a napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezései átültetése vonatkozásában. A másik az Értelmező közlemény, amely szerint az irányelv 5. cikke azt jelenti, hogy ez a 11 órás pihenőidő nem vonható le a heti pihenőidőből, „ez 35 órás folyamatos pihenőidőnek felel meg” és „ez az előírás minimumkövetelmény”.

[63] Az előbbieket alapján levonta azt a következtetést, hogy az Mt. irányelv elveit és célját maradéktalanul kielégíti. A magyar napi 11 órás megszakítás nélküli pihenőidőt rögzít, a heti pihenőidő mértéke jóval kedvezőbb az irányelvben foglaltaknál, amely már tartalmazza a 11 órás uniós napi pihenőidő mértékét is. Az Mt. tiszteletben tartja a napi pihenőidőhöz való jogot, mint önálló és a heti pihenőidőtől független intézményt, mivel azonban a magyar heti pihenőnap és pihenőidő szabályozásáról a magyar jogalkotó a mérték tekintetében már figyelembe vette az uniós napi pihenőidő 11 órás mértékét is, annak még egyszer, önálló jogcímen való kiadása a heti pihenőidő előtt nem merülhet fel, a napi pihenőidő tehát csak két

munkavégzés között értelmezhető. Mindezek alapján kijelenthető, hogy a magyar nemzeti szabályozás értelmezhető olyan módon, hogy az megfeleljen az uniós jognak és azt ezért így is kell értelmezni az értelmezési doktrína elve alapján.

[64] A felperesek által alkalmazott értelmezés azonban, amely az uniós és a hazai munkajogi szabályok keverékének alkalmazását kéri a bíróságtól, a jogbiztonság elvét súlyosan sértené, a két autonóm jogrendszer elemei önkényesen nem válogathatók össze. Ez ugyanis a contra legem értelmezés tilalmába ütközne.

[65] A továbbiakban az Alaptörvény 28. cikkét idézte, kiemelve abból, hogy a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az alaptörvénnyel összhangban kell értelmezni, figyelemmel kell lenni a jogszabály megalkotására vagy módosítására irányuló javaslat indokolására és azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.

[66] Az előbbi követelmények kapcsán rámutatott, az Alkotmánybíróság tiltja a contra legem jogértelmezést és jogalkalmazást, illetve állást foglalt abban is, hogy nem szolgálhat alapul a jogalkotó vélt vagy valós mulasztása, illetőleg hibája contra legem jogértelmezéssel, illetőleg jogszabályi rendelkezés félretételével történő korrekciójára.

[67] Álláspontja szerint a felperesi megalapozatlan érvelés a jogbiztonság elvét sértő és aránytalanul súlyos következményekkel járó teljesíthetetlen vagy beláthatatlan mértékű költségkihatással bíró értelmezésnek adna teret, amely a magyarországi foglalkoztatás ellehetetlenülését eredményezné, amely a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgáló értelmezésnek nem felelhet meg.

[68] Hangsúlyozta azt is, az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) számú AB határozatából sem következik több, vagy más minthogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Az AB határozat is megerősíti, hogy a jogosultság feltételei és annak mértéke tekintetében az Mt. tartalma az irányadó. Az AB a Kúria határozatát arra tekintettel semmisítette meg, hogy alkotmányellenes a Kúria azon indokolása, hogy a napi és a heti pihenőidő egyidőben történő kiadásának nincs akadálya. Erre azonban sem az Mt., sem a KSZ nem is ad lehetőséget, ilyen az alperes gyakorlatában sem történik, így az AB határozat sem az Mt.-t, sem a perbeli tényállást nem érinti. Ugyanakkor az AB határozat nem tartalmazott arra rendelkezést, hogy a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt egymást közvetlenül követően kell kiadni.

[69] Fenntartotta azt a határozott álláspontját, hogy a magyar heti pihenőidő előtt önálló jogcímen a magyar napi pihenőidőt kiadni nem kell, egyrészt az egyik törvényi feltétel (a következő munkanapi munkavégzés) hiánya miatt, másrészt, mert hazai szabályozás a történeti értelmezés által alátámasztottan, figyelemmel az irányelv 23. cikke szerinti „visszalépés tilalmára” is, hetente olyan pihenőidő kiadását rendeli el, amely tartalmában már magában foglalja az uniós 24 órás heti pihenőidő mértékét, továbbá az uniós 11 órás napi pihenőidő mértékét is az irányelv 5. cikkében rögzített szabályozással összhangban.

[70] Az előbbieket alapján sérelmezte az elsőfokú bíróság ítéletének azon hiányosságát, hogy nem tér ki arra, mire alapítja azt a megállapítást, hogy a bíróság nem térhet el az EUB ítéletétől, és az Irányelv, illetve az Alkotmánybírósági határozat, valamint a magyar jogszabályok jogszerű értelmezése alapján a napi pihenőidő és a heti pihenőidő önállóan illeti meg a munkavállalókat, függetlenül attól, hogy milyen időtartamban szabályozza azt a munkaviszonyra irányadó magyar jogszabály és KSZ-beli rendelkezés.

[71] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság egyenlőségjelet tett az uniós irányelv szerinti és a tagállami napi és heti pihenőidő fogalmak közé. Figyelmen kívül hagyta, hogy a magyar szabályozásban használt fogalmak tartalma nem azonos az uniós szabályozás fogalomrendszerével. E körben utalt az EUB C-283/81. számú ítéletének 19. pontjára, amely hangsúlyozza, hogy a jogi fogalmak tartalma nem szükségszerűen azonos a közösségi jogban és a különböző nemzeti jogokban.

[72] Hangsúlyozta, az irányelv a rendelettel szemben nem igényel egységes, közvetlen alkalmazást. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 288. cikke értelmében a tagállamokat a célja tekintetében köti és azokra hagyja a megvalósításhoz alkalmazott forma és eszköz megválasztásának szabadságát.

[73] Nem vitatta az EUB C-477/21. szám alatti ügyben hozott határozatának 49. pontjában szereplő azon állítását miszerint a heti pihenőidő 24 órát meghaladó biztosítása nem mentesíti a munkavállalót a napi pihenőidő kiadásának kötelezettsége alól. Az a feltételezés, hogy a magyar tagállami jogalkotásban ez történt volna teljességgel ellentétes a magyar munkajog napi pihenőidőre és heti pihenőidőre vonatkozó több évtizedes töretlen gyakorlatával. A Kúria, illetve a jelen perben eljáró elsőfokú bíróság feladata lett volna, hogy az irányelv céljait szem előtt tartva az uniós fogalmak magyar nyelvi megfelelőjének pontos tartalma feltárásával értelmezze a magyar jogszabályokat. Ezzel szemben azt rögzítették, hogy az ügyben eljáró magyar bíróságoknak követniük kell az EUB ítéletét, amely semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít. Az elsőfokú bíróság ezzel kizárta a nemzeti jog uniós, alkotmányos és általános jogértelmezési alapelveinek alkalmazását, annak ellenére, hogy a magyar munkajogi szabályok, törvények értelmezése a magyar bíróságok kizárólagos joga és kötelezettsége.

[74] Megítélése szerint amennyiben az elsőfokú bíróság azt észleli, hogy az EUB döntése túlterjeszkedik az EUB hatáskörén, mert az a tagállami jog értelmezésére vonatkozik, az EUB ezen jogértelmezését figyelmen kívül kell hagynia. Ehelyett az elsőfokú bíróság az EUB döntésére történő hivatkozással a magyar jogi fogalmakat azonosította az irányelvi fogalmakkal és döntését kizárólag az EUB megállapításaira alapította, ezzel lényegében az EUB hatáskörébe „telepítve” az előtte folyamatban lévő ügyben az érdemi döntést ez az eljárás viszont az Alaptörvény szuverenitásvédelmi rendelkezései alapján a törvényes bíróhoz való jog sérelmét eredményezte.

[75] Sérelmezte, hogy a Szolnoki Törvényszék egyben lényegében azt is rögzítette, hogy az EUB ítéletet felülírja a magyar jogszabályokat (az Mt. 104. § (1) bekezdését), illetve az Alkotmánybíróság határozatát, e döntésével lényegében új jogot alkotott, megsértve a contra legem jogalkalmazást és a bírói jogalkotás tilalmát, amelyek a tisztességes bírósági eljárás garanciális elemei. Álláspontja szerint az uniós joggal való összeegyeztethetőségük

kapcsán a magyar jog értelmezése a magyar bíróságok kizárólagos joga és kötelezettsége, ennek során a nemzeti jog által elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával járhat el, és az összhangban álló értelmezés kötelezettsége a nemzeti jog rendelkezéseinek összességére vonatkozik. Korlátait pedig az általános jogelvek alkotják, különösen a jogbiztonság elve abban az értelemben, hogy e kötelezettség nem szolgálhat alapul a nemzeti jog contra legem értelmezésének.

[76] Utalt az Mt. 5. § (1) bekezdésében írt rendelkezésekre, az Mt. kommentárjának ahhoz fűzött magyarázatára, amelyekből arra a következtetésre jutott, hogy a munkajogi szabályokat nem izolálta, önmagukban, hanem az irányadó jogrendszer egészéhez viszonyítva kell értelmezni, a gyakorlatban már kialakult értelmezési módok mentén, mindenekelőtt Magyarország jogrendjével és az Európai Unió jogrendjével összhangban.

[77] Az Mt. 104. § (1) bekezdésének és 87. § (1) bekezdésének együttes értelmezésével arra következtetett, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdése szerinti „következő munkanapi munkakezdés” a következő naptári napon vagy a következő megszakítás nélküli 24 órás egység által meghatározott munkanapon történő munkavégzést kell érteni.

[78] Ezen értelmezést látta megerősítve a 12/2020. (VI. 22.) AB határozattal, mely szerint a napi munkaidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja. Az AB határozattal kapcsolatban három dolgot hangsúlyozott: egyrészt, hogy bár a pihenéshez való jog kapcsán figyelemmel kell lenni alapjogi megfontolásokra, azonban 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, többek között az Mt. 104. §-a. Másrészt az AB döntése alapjául szolgáló alapügyben alapvetően egy speciális ágazati szabály kerül alkalmazásra, mely a pihenőidő vonatkozásában eltérő rendelkezéseket is tartalmaz. Ezért a Kúria azon megállapítását, hogy az AB határozat az Alaptörvény XVII. cikke és az Mt. 104. § és 106. §-a viszonyában is irányadóak, csak megszorítással lehet elfogadni, abban a körben, hogy Alaptörvény-ellenesnek minősül, ha a napi és heti pihenőidő egyidőben kerül kiadásra. Harmadrészt azon alapelv rögzítésén túlmenően azonban, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat és egyidejű kiadásuk Alaptörvény-ellenes, az AB határozatból több nem következik, mint hogy a napi és a heti pihenőidő tekintetében a jogosultság feltételei és annak mértéke tekintetében az Mt. az irányadó. A kétfajta pihenőidő egymást közvetlenül követő kiadásáról az AB határozat nem tartalmaz rendelkezést, illetve arról sem, hogy a heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőt is kellene biztosítani. Az Mt. rendszerében pedig a napi és a heti pihenőidő egyidőben való kiadása fel sem merül.

[79] Érvelése szerint a nyelvtani értelmezést erősíti tehát 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. § (5) bekezdésének beiktatásakor a tételes jogszabályi rendelkezés szintjén is nyilvánvalóvá tette a korábbi jogalkotói szándékot.

[80] Hangsúlyozta, mindezt a bírói jogértelmezés is osztotta hét évtizeden keresztül. E körben utalt a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletére, amelyből kiemelte, a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő

kezdetéig tart. Ebből következően tehát nem kell a heti pihenőidő előtt napi pihenőidőt biztosítani. Az elsőfokú bíróság eltért ezen, a bírósági határozatok gyűjteményében BH2020.8.246. szám alatt közzétett határozattól, azonban ennek indokát nem adta. Az Alkotmánybíróság 7/2013. (III. 1.) AB határozata és a Pp. 346. § (4) bekezdése alapján levezette, a tisztességes eljárás alkotmányos követelménye a bírói döntésekkel szemben azt a minimális elvárást mindenképpen megfogalmazza, hogy a bíróság az eljárásban szereplő feleknek az ügy lényegi részeire vonatkozó észrevételeit kellő alapossággal megvizsgálja és ennek értékeléséről határozatában számot adjon. Az indokolási kötelezettség alkotmányos minimuma két alapvető követelményt támaszt a bíróságokkal szemben. Egyfelől figyelembe kell venniük, azaz mérlegelniük kell ezeket az észrevételeket, másfelől a mérlegelés eredményének indokairól számot kell adniuk.

[81] Ismételten hangsúlyozta, a harmonizált, magyar jogszabályokat kell a bíróságoknak alkalmaznia. Az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott ugyan az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatára, mely szerint a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, döntése mégis e megállapítással ellentétes eredményre vezet.

[82] A szabályozás indoka a napi pihenőidő funkciójából, céljából fakad: a dolgozó fel tudjon töltődni és fel tudjon készülni a következő munkanapra. Az Mt. 104. § (1) bekezdés megfogalmazásával a jogalkotó kinyilvánította azon szabályozási célját és szándékát, hogy a napi munkaidőre való jogosultságnak két feltétele van: egyrészt a napi munkavégzési kötelezettség teljesítése, másrészt a következő munkanapra vonatkozó munkavégzési kötelezettség fennállása. Bármelyik feltétel hiányában nem áll fenn a munkavállaló jogosultsága a napi pihenőidőre.

[83] A további alperesi érvelés szerint az Irányelv rendelkezéseit valóban autonóm módon kell értelmezni, függetlenül a tagállamok irányadó minősítésétől, mindez azonban kizárólag az uniós jog értelmezése körében irányadó. Nem mentesíti azonban a tagállami bíróságot az alól, hogy a nemzeti jogot értelmezze, az tartalmilag megfelel-e az uniós jogi fogalmaknak, a tagállami szabályrendszer összességében biztosítja-e az irányelv célját, minimum feltételeit.

[84] A hazai bíróságoknak valóban követniük kell az EUB ítéletét, azonban kizárólag az uniós jog értelmezése körében köti a magyar bíróságokat. Az előzetes döntéshozatali eljárásban a Miskolci Törvényszék valóban tett fel olyan kérdést, amely a magyar Mt. szabályainak az irányelvvel való összefüggéseire kérdezett rá, az EUB ítélete azonban erre nem adott választ. Az EUB ítélete csak is kizárólag az uniós jog értelmezése körében adott és adhatott „egyértelmű választ”. Ebből következően mind a nemzetközi joggal, mind a magyar joggal ellentétes az az ítéleti álláspont, amely szerint „az EUB ítéletétől, amelyet az EUB előzetes döntéshozatali eljárásban hozott jelen ügy tényállásával azonos tényállás mellett a bíróság nem térhet el ...”. A magyar bíróságok feladata éppen az, hogy a magyar jogszabályokat értelmezze az Irányelv rendelkezéseinek való megfelelhetőség szempontjából, kiterjesztve az értelmezés tartományát immáron az EUB ítéletben kifejtett, azonban kizárólag az uniós jogra irányadó megállapításokra is. Az elsőfokú bíróság előbbi álláspontja azzal a kiegészítéssel igaz, hogy a tagállami bíróságok az uniós jogot nem értelmezhetik másként, mint ahogy azt az EUB ítéletében értelmezte.

[85] Az uniós jog értelmezése körében tehát valóban az EUB ítéletét kell irányadónak tekinteni, a magyar jog vonatkozásában azonban ez már nem igaz. Ennek ellenére az elsőfokú bíróság ítélete hallgat arról, miért nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a magyar szabályozás a napi pihenőidőt csak két, egymást közvetlenül követő munkavégzés között értelmezi a törvényi fogalom szerint. Hangsúlyozta, az EUB ítélete rendelkezéseit azzal indokolja, hogy az irányelvhez képest kedvezőbb rendelkezések nem foszthatják meg a munkavállalót az irányelvben számára biztosított más jogoktól, különösen a napi pihenőidőhöz való jogtól. A magyar szabályozás sajátosságainak figyelembevételével azonban ezen aggály fel sem merülhet. A munkavállaló minden munkavégzés után részesül olyan rendeltetésű és mértékű pihenőidőben, amit az uniós jog napi pihenőidő jogcímén előír, vagy a napi pihenőidő keretében vagy a heti pihenőidő keretein belül. Az egységes és osztatlan magyar heti pihenőidő fogalma egyben arra is garancia, hogy az uniós napi pihenőidő minden esetben biztosításra kerül. A magyar munkajogi szabály rendszere a kétfajta pihenőidő egyidejű kiadását is kizárja.

[86] A Kúria és így az elsőfokú bíróság az EUB ítéletét kvázi omnipotens jogforrási erővel ruházta fel, mely felülírja a tételes magyar jogot, módosítja a pihenőidőt fogalmát és rendszerét, átírja a magyar jogalkotó akaratát, végső soron a tagállami bíróságok helyett az EUB érdemben eldönti a hazai bíróságok előtt folyamatban lévő pereket. Ez azonban sem a nemzetközi, sem az uniós, sem a magyar jogból nem vezethető le, ellentétes az Alaptörvény E cikk 2-4. bekezdésével és a XXVIII. cikk első bekezdésével.

[87] A KSZ-ben rögzített heti 42 óra pihenőidő be nem osztása kapcsán hivatkozott a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletében kifejtett álláspontjára, amelyből szerinte 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 (megszakítás nélküliségét) és minimálisan 40 órás időtartamát szabja feltételül, ekként való kijelölését nem. Ha a munkáltató a KSZ-ben rögzített heti 42 óra pihenőidőt nem osztotta be a munkavállalók számára, a különbözetként jelentkező időtartamot úgy kell tekinteni, hogy a munkavállaló a heti pihenőnapján rendkívüli munkaidőt (munkavégzést) teljesített, és e szerint illeti meg az adott időtartamra díjazás. A felperes tehát kizárólag azon tényleges munkavégzések vonatkozásában szerezhetne jogosultságot a rendkívüli munkavégzés pótlékának megfelelő díjazására, amelyek a perbeli jogvita tárgyát képező naptári héten a beosztani elmulasztott pihenőidőbe esnek. Ennek megfelelően rendkívüli munkavégzésnek a felperes részére kötelezően előírt minimális 42 óra pihenőidő és a ténylegesen biztosított leghosszabb munkamentes időszak különbözetének megfelelő időtartamba – azaz a beosztani elmulasztott pihenőidőbe – eső tényleges munkavégzés – minősülhet.

[88] Az általa helyesnek tartott eljárási módszer szerint a 42 óra és a leghosszabb munkamentes rész közötti különbözetet kell megvizsgálni, de még ennek teljes időtartama sem lesz feltétlenül pótlékra jogosító időintervallum, amennyiben nincs mögötte tényleges munkavégzés, amely a pótlékot megalapozná. Ezért is van az, hogy figyelembe veszi az így kapott pihenőidő-hiányhoz képest a következő szolgálat időtartamát, mert ebből a két adatból lehet következtetni a követelés óraszámára, vagyis a pótlékra jogosító időre.

[89] Amennyiben a tárgyhétnél „elvágjuk” az időszakot, a fiktív pihenőidőhiány (különbözlet) mértéke ugyan lehet magasabb, de ez nem változtat azon, hogy rendkívüli munkavégzés pótléka alapjául csak tényleges munkavégzés szolgálhat, azaz a követelésként érvényesíthető munkával töltött idő (tényleges munkavégzés) ettől nem változik. Amennyiben a teljes időszakot vesszük alapul, a fiktív pihenőidőhiány (különbözlet) mértéke kevesebb, azonban a követelésként érvényesíthető, munkával töltött idő ebben az esetben is legfeljebb a következő szolgálatban teljesített munkaidő (tényleges munkavégzés) lehet. (Feltéve természetesen, ha a követő időtartamban történt egyáltalán munkavégzés). A két metodika tehát matematikailag azonos eredményre vezet.

[90] Kérte, hogy az ítéletábra a fenti okok alapján jogkérdésben térjen el a Kúriának a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától.

[91] Az igény érvényesíthetőségével kapcsolatban azt hangsúlyozta, hogy a felperes keresetét a Kúria végzéseit követően annyiban is megváltoztatta, hogy igényt érvényesít olyan munkavégzések esetében, amikor a beosztása szerint rendes munkaidőben, szabadságot megelőzően végzett munkát. Korábban ilyen igénnyel nem élt. Az Mt. 286. § (1) és (4) bekezdésére, valamint a Ptk. 6:22. § (2) bekezdésére hivatkozással arra az álláspontra helyezkedett, mivel az eredeti keresetben és a keresetváltoztatásban a tényállítás, jogállás és kérelem nem azonos, vele szemben ilyen jogcímen igény csak a keresetváltoztatás előterjesztését megelőző három év tekintetében érvényesíthető, az azt megelőző időszakra nem. A felperes által a keresetváltoztatás útján érvényesített ezen igény ezért elévült. Erre tekintettel vitatta az elsőfokú bíróság ítéletének [53] bekezdésében kifejtett előbbiekkel ellentétes álláspontot. Hangsúlyozta, a felperes eredeti keresetében a szabadság előtti ki nem adott napi pihenőidő miatti rendkívüli munkára nem hivatkozott, tényállítást ebben a körben nem tett, ilyen jogcímet nem jelölt meg, ilyen igény jogalapját jogi érvelésének levezetését nem terjesztett elő, ezzel összefüggésben igényt sem érvényesített. A kereset elengedhetetlen hármassal együttes feltétele (tényállás – jogalap, jogcím – érvényesített jog, követelés) egyike sem került megjelölésre 2025. évet megelőzően. Ezt nem helyettesíti az sem, hogy bizonyos időszakokra más tényállás és jogcím alapján volt a felperesnek korábban is igénye.

[92] Az alkalmazható jogkövetkezmény szempontjából sem osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját. E körben kifejtette, a felperes által megjelölt jogcímen vele szemben követelés alappal nem érvényesíthető. Álláspontja szerint a Kúria végzése a felperesi jogcím helyességét, megalapozottságát nem támasztja alá, a Kúria végzésének indokolásából az tűnik ki, hogy a felperesi kereset jogcíme nem alapos.

[93] A Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzésének [77]-[80] bekezdéseiben foglaltak ellenére a felperes a módosított keresetében az Mt. 143. §-ára figyelemmel és a Kollektív Szerződés 10. mellékletének 11. §-ára figyelemmel rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék címén terjeszti elő követelését, tehát a felperes a rendes munkaidőként beosztott, és ekként is teljesített munkavégzés egy részét napi pihenőidővé, illetve utazási normaidővé minősítette át, illetve a rendes, beosztás szerinti munkaidőt rendkívüli munkaidővé minősítette át. Az Mt. 96. § (1) bekezdéséből és 97. § (5) bekezdéséből következően azonban a heti pihenőnap és a heti pihenőidő beosztásának joga része a munkaidő beosztás jogának, ami munkáltatói kötelezettség is egyben, így a munkáltatói autonómia körébe tartozik. Annak

tárgyában a munkavállaló rendelkezést nem tehet, és munkavállalói kérelemre történő bírói megállapítással a munkaidő beosztás tényezőit, elemeit szintén nem lehet átminősíteni.

[94] Érvelése szerint a napi pihenőidő biztosítása elmulasztásának jogkövetkezménye nem a rendkívüli munkavégzés pótlékára vonatkozó fizetési kötelezettség. Ha nem áll rendelkezésre a törvény szerinti napi pihenőidő minimális tartama, a munkavállaló csak a törvény által megszabott napi pihenőidő elteltével állítható munkába [MK. 17. számú kollégiumi állásfoglalás]. Ha ennek ellenére munkavégzés kerül elrendelésre, a munkavállaló az utasítás teljesítését megtagadhatja. Álláspontja szerint azonban a felperes sohasem került munkába állításra a korábbi munkavégzést követő 12 (+ utazási normaidő) óra leteltét megelőzően.

[95] A felperes által hivatkozott jogszabályi, kollektív munkajogi rendelkezések a napi pihenőidő-hiány esetében pótlékfizetési kötelezettséget nem írnak elő.

[96] Hangsúlyozta, a perbeli esetekben a munkavállaló munkát csak a beosztás (tényvezénylés) szerinti időben végzett. Ugyanakkor a Nagykommentárból levezethetően azt, hogy egy munkavégzést rendes vagy rendkívüli munkavégzésnek kell tekinteni, a viszonyítási pont, az elrendelés oldaláról kell megítélni.

[97] Rendkívüli munkavégzés akkor állapítható meg, ha egyrészt a munkavállaló többet dolgozik, mint a beosztása alapján kellene, másrészt máskor végez munkát, mint amikor a beosztása esik. A jelen esetben azonban sem többletmunka, sem beosztástól eltérő időben végzett munka nem merült fel.

[98] További érvelése szerint a beosztás és a tények együtt határozzák meg, hogy egy tényleges munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül-e. Jogszerűen sem egyiket, sem másikat nem lehet negligálni. Emellett külön-külön kell megállapítani a munkavégzés és a rendkívüliség ellenértékét. Ebből következően a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazása két részből áll: egyrészt díjazni kell magát a munkavégzést, másrészt pedig ennek rendkívüli jellegét. A felperes azonban nem a szakirodalom által rendkívülinek tartott helyzetekre kéri a pótlék megállapítását, hanem a vele kellő időben közölt munkaidőbeosztás szerinti munkaidőben történő munkavégzésre tekintettel tart igényt a pótlékra annak ellenére, hogy nem áll fenn az a váratlanság, amelynek pótlékkal való kompenzálása a rendelkezés fő célja az Mt. 107. § a) pontjával érintett esetekben.

[99] A napi pihenőidő biztosításának esetleges elmaradása jogszabálysértő foglalkoztatás megállapítására adott esetben ugyan alapot adhat, de rendkívüli munkavégzés teljesítését a törvényi feltételek hiányában nem támasztja alá, azaz ha a munkaidőbeosztás nem teljes mértékben jogszerű, az kizárólag a jogellenesség megállapítását vonhatná maga után, de nem szankcionálható rendkívüli munkaidőre járó pótlékkal.

[100] Az, hogy a munkaidőbeosztás esetlegesen jogellenes nem jelenti azt, hogy a munkavállaló ne a munkaidőbeosztása szerint végzett volna munkát. Ezt az elvet mondja ki a Kúria Mfv.II.10.185/2014/6. számú ítélete is, amely szerint a rendes munkaidőben rendkívüli

munkavégzés teljesítése kizárt. Az ellenkező értelmezés ugyanis ugyanazon munkaidő kétszeres számítását eredményezné. Márpedig a felperes olyan időszakok vonatkozásában állít rendkívüli munkavégzést és igényel pótlékot, melyek vonatkozásában rendes, beosztás szerinti munkaidőben végzett munkát.

[101] A Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú és a BH2022.6.161. szám alatt közzétett határozataiból azt a következtetést vonta le, hogy a Kúria egy időtartam heti pihenőidőkénti minősítéséhez annak egybefüggőségét (megszakítás nélkülségét) és minimálisan 40 órás időtartamát szabja feltételül, ekként való kijelölését nem. Ez alátámasztja az alperesi számításokat. Az elsőfokú ítélet azonban ezzel kapcsolatban semmilyen ellenérvet nem tartalmaz, így nem állapíthatók meg e körben döntése indokai.

[102] Az elsőfokú eljárásban a felek egyetértettek abban, hogy a napi pihenőidő kiadásának bizonyosan feltétele az azt megelőző munkavégzés. A Kúria álláspontja szerint azonban abban az esetben, ha a munkavállaló heti pihenőidőt oszt be a munkavállalónak, akkor ezt közvetlenül megelőző napon is kell pihenőidőt biztosítani, ellenkező esetben a beosztása jogellenes. Ez esetben viszont a napi pihenőidőnek 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.

[103] Álláspontja szerint az EUB ítéletének 57. pontjából az következik, hogy 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. Ehhez képest a Kúria iránymutatását akként fogalmazta meg, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdése szerinti napi pihenőidőt közvetlenül az Mt. 106. §-a szerinti heti pihenőidőt megelőzően kell biztosítani, vagyis 60 óra egybefüggő lakóhelyi pihenőidő kiadását írta elő.

[104] A Kúria által előírt számítás 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. Ennek eredményeként a Kúria végzése, amely azon alapul, hogy az EUB által ítéletében tett megállapítások kötelezőek a tagállami bíróságra, az EUB ítéletének egyes megállapításai tekintetében érvényesíti a saját maga által hivatkozott kötelező erőt, egyéb megállapításai tekintetében azonban azok érvényesítését kifejezetten mellőzi. Az elsőfokú bíróság ítélete sem ad választ arra, hogy mi a jogi alapja a heti pihenőidő kezdő időpontjától visszafelé a napi pihenőidő előírásának és az miért nem a munkavégzés befejezéséhez közvetlenül kapcsolódóan keresendő.

[105] Az alperes rámutatott, a rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén előfordulhat, hogy a beosztott heti pihenőidőt a munkavállaló nem tudja teljes egészében igénybe venni, mert a rendkívüli munkavégzés elrendelése felülírja a korábbi beosztást. A heti pihenőidő beosztása tehát kötelező, biztosítása azonban nem minden esetben, mert azt korlátozza többek között a heti pihenőidőben történő rendkívüli munkavégzés elrendelhetősége. Ilyen esetben is irányadó azonban, hogy két munkavégzés között a napi pihenőidőt ténylegesen is biztosítani kell, vagyis a munkavállaló részére a rendes munkavégzést követően és a rendkívüli

munkavégzés megkezdése előtt napi pihenőidőt kell biztosítani, ahogy a rendkívüli munkavégzést követően az eredeti beosztás szerinti rendes munkavégzés kezdetéig szintén. Álláspontja szerint amennyiben a munkáltató az előbbi kötelezettségének eleget tesz, és emellett a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés ellenértékét megfizeti, akkor minden jogszabályi előírásnak eleget tesz, a munkavállaló további igénnyel nem léphet fel. A tényvezénység, az időkimutatási lista és a bérjegyzékek együttes adatai alapján megállapítható, hogy a munkáltató az előbbiektől szerinti kötelezettségeinek eleget tett, így amennyiben az eredeti beosztás szabálytalansága is lenne megállapítható, a rendkívüli munkavégzés elrendelése a korábbi beosztást jogszerűen módosította, a ténylegesen biztosított napi pihenőidőkön felül további napi pihenőidő „beosztására”, biztosítására szükség nem volt.

[106] Az összecszerűség vonatkozásában azt hangsúlyozta, hogy azokban az esetekben, amikor a kijelölt heti pihenőidőt érintően rendkívüli munkavégzést rendelt el és annak Mt., illetve KSZ szerinti pótlékát kifizette, a heti pihenőidő „megváltásra” került, arra heti pihenőidőben végzett további rendkívüli munkavégzésért járó pótlék nem érvényesíthető.

[107] Az ilyen esetekben már a heti pihenőidőt megelőző napi pihenőidő nem értelmezhető, hiszen csak a napi pihenőidők biztosítása terheli a munkáltatót (a rendes beosztás szerinti munkaidők és a közük ékelődő rendkívüli munkaidőként elrendelt szolgálatok között). Ezekben az esetekben a megváltott heti pihenőidő vonatkozásában a felperesnek igénye nem lehet. Ilyen esetekben persze a heti pihenőidő jellege elvész, mivel az már nem „megszakítás nélküli”.

[108] Másrészt kifogásolta, hogy a felperes számításaiban azt sem vizsgálja, hogy az adott hónapban, mint munkaidő keretben milyen mértékben került kereten felüli munkavégzés elszámolásra. Ennek azért tulajdonított jelentőséget, mert álláspontja szerint egy adott munkaóra nem minősülhet heti pihenőidőben végzett rendkívüli munkavégzésnek és kereten felüli munkavégzésnek egyidejűleg, illetve ugyanazon időszak vonatkozásában kétszeres rendkívüli munkaidőre járó pótlék felszámítása is kizárt. A követelés összegéből levonásba kell, hogy kerüljön azon összeg, amely az adott hónapban már kereten felüli munkavégzés jogcímén megfizetésre került. E körben hivatkozott a Szekszárdi Törvényszék ítéletére.

[109] Utalt rá, hogy a felperes 2018-ban a 48. héten, 2019-ben pedig a 2. és 13. héten két jogcímén: ki nem jelölt heti pihenőidő és heti pihenőidő előtt ki nem adott napi pihenőidő jogcímén is érvényesít követelést, így az elsőfokú ítélet jogellenes.

[110] Hivatkozott továbbá a Gyulai Törvényszék 7.M.70.134/2024/44/I. számú ítéletére, amelyben a felperes keresetét elutasította. Ebben az alperes által előadottak szerint megerősítette az EUB hatásköri korlátait és kifejtette az EUB határozatának értelmezési követelményeit, továbbá a Kúria végzését contra legem jogalkalmazási tevékenységként értékelte. Indoklásában levezette a Kúria általi számítás következményeit, mint az általános munkarend ellehetetlenülését, illetve a foglalkoztatási kötelezettség megsértését, valamint a pihenőnap intézményének általános kizárását, mivel az ellentétes a Kúria végzésében megfogalmazottakkal. Továbbá a Kúriai végzések kapcsán elfogadta azon alperesi álláspontot, hogy a jogállamiság, valamint a jogbiztonság elvének súlyos sérelme

megvalósult, a végzések megállapítási visszaható hatály tilalmába ütköznek a visszaható hatályú jogértelmezésen keresztül.

[111] Másodlagos, hatályon kívül helyezésre irányuló fellebbezési kérelmét azzal indokolta, hogy amennyiben az ítéletábra az elsőfokú ítéleti döntéssel egyetért, azonban az összecszerűsége érintő alperesi védekezésnek helyt ad, az összecszerűség körében újabb bizonyítási eljárás lefolytatása szükséges.

[112] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult.

[113] Az alperes Mt. 104. § (1) bekezdésére történő hivatkozása kapcsán rámutatott, hogy a 2004-es Unió csatlakozás változtatott a napi pihenőidő kiadásának szabályozásán. Téves az alperes azon hivatkozása, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdése akként értelmezendő, hogy a napi pihenőidőre vonatkozó szabályok elsősorban mértékszabályok, melyek csak a munkavégzés és a következő napi munkavégzés között értelmezhetők. A 12/2020. (VI.22.) AB határozatra utalással kifejtette, hogy a napi munka befejezése után a napi pihenőidő a dolgozót önállóan, külön jogcímen megilleti a 104. § (1) bekezdésében írt mértékben akkor is, ha a következő munkanapi munkakezdés nem a napi munka befejezését közvetlenül követő naptári napon történik, hanem a munkavállaló számára beosztott következő munkanapon, amely a munkaidő befejezését követően huszonnégy óránál több idő elteltével is kezdődhet. A jogszabálmódosítások kapcsán utalt arra, hogy azok hatálya miatt az perrel érintett igény elbírálására nem lehetnek kihatással.

[114] Az Irányelv napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit a magyar jogalkotó az Mt. rendelkezéseivel ültette át, ezért ezen szabályok az Európai Unió Alapjogi Chartájának 51. cikk (1) bekezdése értelmében az uniós jog végrehajtásának minősülnek, ezért a perben részben az uniós jogot kell alkalmazni. Ennek alkalmazhatósága magában foglalja a Charta által biztosított alapvető jogok alkalmazását is (EUB C-617/10. ítélet).

[115] A napi és heti pihenőidőhöz való jogot a Charta 31. cikk (2) bekezdése is tartalmazza, amely az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 6. cikk (1) bekezdés értelmében szerződésekkel megegyező kötéssel rendelkezik. Az Irányelv rendelkezései nem értelmezhetők megszorítóan a munkavállalót az Irányelv alapján megillető jogok kárára (EUB C-55/18. ítélet).

[116] Az Irányelv célja, hogy minimum követelményeket állapítson meg, többek között napi és heti pihenőidő vonatkozásában. Az Irányelv 3. és 5. cikke rendelkezéseinek megfelelően a tagállamok kötelesek meghozni a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 óra összefüggő minimális napi pihenőidő, illetve 7 naponként legkevesebb 24 órás megszakítás nélküli pihenőidő illessen meg. Ennek során tehát figyelni kell arra, hogy a tagállami szabályozások ne fasszák meg a Charta 31. cikk (2) bekezdésében kimondott jogokat, valamint az Irányelv 3. és 5. cikkében rögzítetteket (EUB C-531/23.).

[117] Utalt a Kúria azon értelmezésére, miszerint a heti pihenőidő mértékére vonatkozó Irányelvi minimumtól kedvezőbb időtartamán felül ki kell adni közvetlenül a munkaidőt követő napi pihenőidőt függetlenül attól, hogy ezt munkaidő követi-e vagy sem. A Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú döntése alapján hivatkozott arra, hogy a pihenőidőt megelőzően be nem osztott (ki nem adott) napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés minősül rendkívüli munkaidőben végzett munkának és ennek ellentételezése az Mt. 143. §-án alapul. Az EUB C-477/21. ítélete az acte éclairé doktrínára tekintettel a jelen perben is irányadó megállapításokat tett. Ezen ítélet 57. pontjára utalással kifejtette, hogy a heti pihenőidő alatt nem a 11 órás napi pihenőidő és a 24 órás pihenőidő összegét, hanem a 24 órás egybefüggő időszakot kell érteni, amelyet 7 naponta kell minimum biztosítani. Ehhez kapcsolódóan 11 óra napi pihenőidőt is kell biztosítani. E két időtartam nem fedheti egymást, a napi pihenőidő tehát nem képezheti a heti pihenőidő részét, hanem azt külön kell kiadni.

[118] Az Irányelv 5. cikkében szereplő heti pihenőidő nem utal a tagállamok nemzeti jogára, ez autonóm uniós jogi fogalom, amit uniós szinten egységesen kell alkalmazni. A napi pihenőidő külön biztosításának kötelezettsége akkor is terheli a tagállamot, ha az Irányelvben meghatározott minimális 24 órás tartamnál több heti pihenőidőt biztosít. Minden munkavállaló közvetlenül a munkaidőt követően kell a napi pihenőidőben részesülnön függetlenül attól, hogy ezt a pihenőnapot munkaidő követi-e vagy sem. Az Mt. 106. §-a az Irányelv 5. cikkének átültetését jelenti, míg a perbeli időszakban hatályos Mt. 104. §-ában az uniós napi pihenőidő fogalmának kívánt megfelelni a magyar jogalkotó. Ennek megfelelően az Mt. 104. § (1) bekezdését olyan tartalommal kell értelmezni, amely megfelel az Irányelv céljának, rendelkezéseinek az EUB ítéletben rögzített szempontoknak és teljesíti az AB határozatban napi és heti pihenőidő rendeltetésének és kiadásának követelményeit. Az Mt. hivatkozott rendelkezése az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt vette át, míg a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként a munkaidőkeret átlagában 48 órát biztosított. Az Irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságnak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, amelynek értelmezése során figyelemmel kell lenniük az Irányelv célkitűzéseire. Mindezek alapján pedig a napi pihenőidő kiadása munkavégzést követően kötelező. Ennek során nincs jelentősége, hogy a magyar szabályozás az Irányelvben meghatározott összesen 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít.

[119] A 12/2020. (VI. 22.) AB határozat kapcsán rámutatott, hogy az az Mt.-től eltérő ágazati jogszabályt és eltérő rendelkezéseket vett alapul, de azon megállapítása, miszerint a napi és heti pihenőidő nem adható ki egyidőben, jelen ügyben is alkalmazható, ugyanakkor az Alaptörvény alapján a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat. A Kúria Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6., Mfv.II.10.055/2024/6. számú végzéseire utalással kifejtette, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. A Kúria határozataiban nemcsak egyszerűen átvette az EUB értelmezését, hanem az Irányelv rendelkezéseit is szem előtt tartva értelmezte az Mt. 104. és 106. §-ában foglaltakat. Mindezek alapján pedig alaptalan az alperes azon védekezése, miszerint az uniós napi és heti pihenőidőnek a magyar heti pihenőidőn belüli együttes biztosításával maradéktalanul érvényesülne mindkét uniós pihenőidő funkciója és ezzel teljesülne az AB határozatban, valamint az EUB ítéletben megjelölt jogcím szerinti elkülönítés követelménye.

[120] Rámutatott, az alperes a heti pihenőidőket és szabadságokat megelőzően nem biztosította a napi pihenőidőt. A Kúria Mfv.II.10.055/2024/6. számú végzése alapján azonban

az Mt. 104. § (1) bekezdése nemcsak mértéket, hanem beosztási szabályt is tartalmaz. A munkaidő beosztás szabálytalansága esetén nem a pihenőidő jellegének, hanem a beosztás elmulasztásának van jelentősége. A jogellenességnek az a következménye, hogy a napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, amelyre az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontját kell alkalmazni.

[121] Az adott naptári héten kijelölni elmulasztott, legalább 42 óra időtartamú egybefüggő heti pihenőidő kapcsán kifejtette, a „beosztani elmulasztott pihenőidőbe eső tényleges munkavégzés” alperes által bevezetett azon fogalma miszerint ha az alperes nem osztotta be a heti pihenőidőt, akkor annak idején a felperes nem tudott munkát végezni, mert annak nincs is időpontja, mivel azt az alperes elmulasztotta beosztani, teljes abszurditás. Ezzel az alperes – polgári jogi alapelvbe ütközően – saját felróható magatartására hivatkozva próbál kibújni a kötelezettségei alól.

[122] Vitatta, hogy a tárgyhétet csak hétfőtől péntekig vette figyelembe, a becsatolt táblázatok alapján a teljes, hétfő 0 órától vasárnap 24 óráig tartó időszakot vizsgálta.

[123] Álláspontja szerint a ki nem jelölt heti pihenőidővel kapcsolatos követelése elbírálásakor az elsőfokú bíróság megfelelően alkalmazta a Kúria Mfv.X.10.257/2019. számú precedensképes ítéletét, amely értelmezésekor „különbözetként jelentkező időtartam”-nak az az időtartam minősül, amely a 42 óra és a heti pihenőidő alperes által kijelölt mértékének különbségeként adódik: ha 32 órát jelölt ki az adott naptári héten, akkor 10 óra, ha 22 órát, akkor 20 óra.

[124] Az elévülés kapcsán kifejtette, hogy a keresetindítástól kezdődően folyamatosan a 2018. január 1. és 2020. december 31. közötti időszak vonatkozásában munkaidő beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzés jogcímén terjesztett elő keresetet. A teljes perrel érintett időszakban a jogellenesen ki nem adott napi pihenőidőkre eső tényleges munkavégzésekkel összefüggő vagyoni igényeket terjesztett elő, amely perindítás az elévülést megszakította. A számszakilag pontosított, de az eredeti időszakra érvényesített megváltoztatott kereset egyes tételei álláspontja szerint nem évültek el.

[125] Vitatta azon alperesi állítást, hogy a ki nem adott napi pihenőidőt követő heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzésekre a bérpótlék megfizetésével az egész heti pihenőidőt megváltotta volna. Ezzel álláspontja szerint az elveszítette heti pihenőidő jellegét. Utalt arra, hogy az ítélet helyesen foglalt állást tekintetben, hogy a heti pihenőidőt megelőzően kiadni rendelt napi pihenőidővel a kereseti kérelmét másra alapította, mint amit az alperes már kifizetett számára. Az alperes a megváltott heti pihenőidőket heti pihenőidőként jelölte és ekként tartotta nyilván teljes tartamában, utóbb azokat már nem lehet lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. Önmagában az, hogy a heti pihenőidőben a munkáltatónak lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendeli nem jelenti egyben azt, hogy az ezáltal a teljes heti pihenőidőt megváltotta és a kijelölt heti pihenőidőt ne kellett volna továbbra is heti pihenőidőnek tekintenie.

[126] Az alperes nem a heti pihenőidőket váltotta meg, csak a heti pihenőidőben elrendelt munkavégzést kompenzálta, kizárólag a munkavégzések idejére, így az megváltásként semmiképpen nem értelmezhető. A munkaidőkereten felüli munkavégzésre

megfizetett bérpótlék kapcsán utalt arra, hogy a munkaidő rendkívüli jellege nem változik attól, hogy az alperesnek a jogellenes munkaidő beosztás miatt további bérpótlék fizetési kötelezettsége is felmerül. A Kúria határozatára utalva kifejtette, hogy a szabálytalan munkaidő beosztás jogkövetkezményeként az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti bérpótlék fizetési kötelezettsége áll fenn. A munkaidő kereten belül ki nem adott napi pihenőidők a jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás miatt váltak rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot megalapozó tételekké.

[127] Az Mt. 143. § (2) bekezdés a) és b) pontja külön jogcímenen rendeli a munkavállaló részére a bérpótlék fizetését, a keresettel érvényesített és jogellenesen ki nem adott napi pihenőidőkre eső munkavégzések is e jogcímen eredményeznek bérpótlék fizetési kötelezettséget az alperes oldalán. Ezért nincs annak jelentősége, hogy a perrel érintett időszakban más jogcímen mikor és milyen mértékű bérpótlékot fizetett ki az alperes.

[128] Utalt rá, hogy az alperes Kúria Mfv. IV. 10.044/2024/6. számú ítéletén alapuló azon hivatkozása, miszerint a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzéseként elrendelt és rendkívüli munkavégzéseként is teljesített időtartamot utóbb rendes munkaidővé kell átminősíteni, és a már kifizetett, rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlékot be lehet számítani a megítélt összegbe, semmiképp sem lehet megalapozott.

[129] Hivatkozott arra, hogy a fellebbezésben felhívott Szekszárdi Törvényszék által hozott – ítéleteket a Pécsi Ítéltábla 2025. decemberében megváltoztatta, és a felperesek teljes kereseti kérelmének megfelelő összegben marasztalta az alperest. A Debreceni Ítéltábla hasonló tárgyú ügyben hozott Mf.I.50.036/2025/5. számú ítélete szintén foglalkozott az Mt. 164.§ jelen tényállásbeli értelmezésével.

[130]

Az ítéltábla döntése és jogi indokai

[131] A fellebbezés alaptalan.

[132] Az ítéltábla a felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján az erre irányuló fellebbezési kérelemre és ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta, figyelemmel arra, hogy a Pp. 379. és 380. §-ai szerinti kötelező hatályon kívül helyezésre okot nem talált.

[133] Az elsőfokú bíróságnak a jelen ügyben elsődlegesen abban a jogkérdésben kellett állást foglalnia, hogy a napi pihenőidő kiadása akkor is kötelező-e, ha a munkáltató a munkavállaló részére az adott munkanapot közvetlenül követően heti pihenőidőt osztott be, illetve szabadságot adott ki és, hogy a napi pihenőidő kiadásának elmaradása megalapoz-e pótlékra való jogosultságot.

[134] E körben mindenekelőtt hangsúlyozandó, a Kúria több precedensképes határozatában már egységes 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 (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.10.051/2024/5.).

[135] A Kúria e határozataiban utalt az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdésére, az Irányelv 3., 5. és 15. cikkeire és leszögezte, az Irányelv az Mt.-be átültetésre került. Az Irányelv és az Mt. rendelkezéseit összevetve arra a következtetésre jutott, 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.

[136] Kifejtette, a napi és a heti pihenőidő rendeltetése és kiadása alaptörvényi követelmények mentén történő értelmezésekor az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata kiindulópontként szolgálhat. Az Alkotmánybíróság ebben a határozatában kifejtette, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapvető jogként biztosítja a pihenéshez való jogot, amelyen belül megkülönbözteti a napi és heti pihenőidőt. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése azon jogosultságról szól, amelyet törvény állapít meg és lényeges tartalma az Alaptörvény 20. cikk (1) bekezdésében hivatkozott egészséghez való jogból következik. Ezt az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése megerősíti, amikor kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. A munkaidőn kívüli szabadidő nélkül a munkavállalónak nincs lehetősége magán- és családi életre. Ezért az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése a munkavállaló identitásának és testi-, lelki integritásának megőrzése érdekében biztosítja a napi és heti pihenőidőt a munkavállalók számára. 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 okozta testi és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni.

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

[138] Utalt arra, hogy az EUB az Irányelv legfontosabb jellemzőit, a tagállamoknak az átültetésre vonatkozó kötelezettségeit több ügyben is értékelte. Kimondta, hogy az Irányelvben a munkavállalóknak biztosított jogok nem értelmezhetőek megszorítóan; az Irányelv a munkavállalót megillető napi, valamint heti pihenőidőre vonatkozó alapvető jog minimumkövetelményeit határozza meg; az Irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok nem lehetnek olyanok, amelyek megfosztják lényegüktől a Charta 34. cikkének (2) bekezdésében kimondott, az Irányelv 3. és 5. cikkei által biztosított jogokat. A munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni, így meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozza jogait (C-344/19., C-588/18., C-55/18.).

[139] Hangsúlyozta, az EUB C-477/21. számú ügyben 2023. március 2-án kihirdetett ítélete indokolása szerint a napi és a heti pihenőidő két egymástól eltérő jog, amelyek eltérő célokat követnek: a napi pihenőidő esetében azt a célt, hogy a munkavállaló meghatározott munkával töltött időt követő időszakra eltávolodhasson munkakörnyezetétől, a heti pihenőidő tekintetében pedig azt, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakon belül kipihenhesse magát ([38]). 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 mindezekre figyelemmel úgy foglalt állást, hogy az Irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi az Irányelv 5. cikke szerinti heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.

[140] Rámutatott, az EUB konkrétan megvizsgálta az alperes Kollektív Szerződésének a pihenőidő mértékére vonatkozó rendelkezéseit. E körben hangsúlyozta, az EUB emlékeztetett arra, hogy az Irányelv rendelkezéseit autonóm módon kell értelmezni, függetlenül a tagállamokban irányadó minősítéstől ([47] pont). Az EUB elismerte, hogy a perbeli Kollektív Szerződés szerinti 42 órás heti pihenőidő kedvezőbb, mint amit az Irányelv minimum követelményeként előírt, 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). 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.

[141] A Kúria rámutatott még, a magyar bíróságoknak az ilyen tárgyú ügyekben követniük kell az EUB előbb említett ügyben hozott ítéletét: magyar bíróság kérdezett rá hasonló tényállás alapján a magyar Mt. szabályainak az Irányelvvvel való összefüggéseire és kapott egyértelmű választ, ami ezt követően semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít. Az EUB ugyanis a napi és a heti pihenőidő meghatározását nem utalta vissza a nemzeti bíróságok hatáskörébe, hanem úgy foglalt állást, hogy azok autonóm uniós jogi fogalmak, amelyek értelmezéséről ezáltal végső soron az EUB jogosult dönteni.

[142] A Kúria e körben az EUB korábbi ítéleteire is hivatkozott, rögzítve, az előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményező bíróságra az EUB ítélete kötelező, attól az ügy érdemében hozott határozatában nem térhet el. A nemzeti bíróságoknak ugyanazon uniós jogforrás értelmezése körében az azonos vagy hasonló tényállású ügyekben követniük kell az EUB korábban meghozott ítéleteit (29/68., 66/79., 127/79., 128/79.).

[143] A Kúria az EUMSZ 288. cikkéből azt következtette, hogy az irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, amelynek értelmezése során figyelemmel kell lenniük az irányelv célkitűzéseire, rendelkezéseire (C-106/89.). Ebből következően 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; nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás az Irányelvben meghatározott 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít.

[144] A Kúria az alperes előbbiekkal ellentétes eljárásának értékelése tekintetében is egyértelműen állást foglalt. Megállapította, a munkaidő-beosztás a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelessége is [Mt. 96. § (1) bekezdés]. Nem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés, mert a mikénti meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések alkalmazandók, be kell tartania a jogszabályi előírásokat, így az Mt. 104., 106. §-ában 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 is vannak (utasítás megtagadhatósága az Mt. 54. §-a szerint). A munkáltatói utasítás azonban jogellenes marad abban az esetben is, ha a munkavállaló azt nem tagadja meg.

[145] 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. Az Mt. 15. § (5) bekezdése szerint a megállapodás teljesítése során tett jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 25-26. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, a jogszabályhely az érvénytelenség szabályait nem hívja fel. Mindez azonban nem jelentheti azt, hogy amennyiben az alperes szabálytalan munkaidő-beosztást készít, akkor a bíróságoknak a szabálytalan munkaidő-beosztástól nem lehet eltérni. A jogszabályoknak nem megfelelő munkaidő-beosztás esetén szükséges annak megfelelő figyelembevétele, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben.

[146] Az alkalmazandó konkrét jogkövetkezmény tekintetében továbbra is irányadónak minősítette az Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatát, 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.

[147] A Kúria precedensképes határozatainak indokolásában a fentiek szerint írtak állásfoglalást jelentenek az alperes jogalap körében előadott fellebbezési érvei

vonatkozásában, így az Irányelv implementálásával, célkitűzésével, a tagállam által alkalmazható eszközökkel, fogalmakkal, az EUB és a tagállami bíróság hatáskörével, lehetőségeivel, feladataival, a contra legem értelmezés tilalmával, az EUB C-477/21. szám alatti ügyben hozott határozatának, az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatának értelmezésével, az Mt. 104. § (1) bekezdésének Alaptörvény 28. cikke szerinti értelmezésével, az alkalmazandó jogkövetkezményekkel, a munkavégzés rendkívüliségével kapcsolatban. Az ítéltábla a fellebbezési érvek alapján nem látott okot a Kúria határozataiban foglaltaktól történő eltérésre. A keresettel összefüggő ténybeli és jogi hivatkozások ugyanis a jelen ügyben és a kúriai határozatokkal érintett ügyekben azonosak voltak, így eltérés hiányában az ügy körülményei nem adtak alapot a Kúria jogértelmezésétől történő eltérésre. Az Alaptörvénnyel összhang szempontjából pedig annak van alapvető jelentősége, hogy a munkavállaló napi, heti pihenőidőre és az éves szabadságra való jogát az is elkülönült jogként biztosítja, ahogy arra a Kúria is rámutatott határozataiban. Ezért az Alaptörvénnyel való összhang érdekében sem volt indokolt az eltérés.

[148] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság következtetése helytálló volt abban a tekintetben, hogy a KSZ heti pihenőidővel kapcsolatos, Irányelvnél kedvezőbb rendelkezései ellenére a napi pihenőidőt a heti pihenőidőn felül ki kell adni függetlenül attól, hogy a napi pihenőidőt követi-e munkaidő vagy sem, vagyis a munkavállaló a heti pihenőidőt közvetlenül megelőzően is jogosult arra, hogy megkapja a napi pihenőidőt.

[149] Ugyancsak helyesen következtetett arra nézve is, hogy a fenti elvek mentén analóg módon az következik, hogy a munkavállaló abban az esetben is jogosult napi pihenőidőre, ha azt szabadság követi. A szabadság ugyanis az Alaptörvény, az Irányelv és az Mt. szerint is önálló, a munkavállalót az egyebektől elkülönülten megillető pihenési jog, amelyet megelőző munkavégzés után a munkavállalót ugyanúgy megilleti a napi pihenőidő, mint minden más munkanapja után, amit nem szabadság követ.

[150] Helyesen foglalt állást az elsőfokú bíróság az Mt. 2023. január 1-től történt módosításával kapcsolatban is.

[151] Az elsőfokú bíróság a Kúria precedensképes határozatai alapján döntött az alkalmazandó jogkövetkezményekről is.

[152] Az elsőfokú bíróság a Kúria azonos tárgyban és tényállás alapján született, azonos jogi szabályozás alapulvételével meghozott precedensképes határozatait alkalmazta, azoktól nem tért el.

[153] Tévesen hivatkozott az alperes a szabadságot megelőzően ki nem adott napi pihenőidőhöz kötődő igények elévülésére is. A felperes a Kúria hasonló ügyben hozott döntését követően – az elsőfokú bíróság anyagi pervezetésének eredményeként – lényegében csak a pótlék számításának alapjául szolgáló jogszabályi hivatkozást és a számításait pontosította. Hangsúlyozandó, a felperes keresetének alapját végig az képezte, hogy az alperes elmulasztotta a munkavégzést követően a napi pihenőidő kiadását, aminek a jogkövetkezménye a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék. A jogvita szempontjából tehát nem annak volt jelentősége, hogy a felperes heti pihenőidő vagy szabadság előtti időszakra érvényesítette igényét, hanem annak, hogy az alperes a heti pihenőidő vagy szabadság előtti

utolsó munkanapot követően elmulasztotta a napi pihenőidő kiadását és emiatt ezen időszakban a felperes rendkívüli munkaidőben munkát végzett. A Kúria Pfv.21.208/2021/6. számú precedensképes határozatából következően az elévülés szempontjából keresetváltogatás esetén az vizsgálándó, a két keresetnek alapvető eltérései vannak-e. A perbeli esetben azonban ilyen alapvető eltérések nem voltak kimutathatók.

[154] Az összegaszerűség vonatkozásában a felek között vita volt a „megváltott heti pihenőidő” kapcsán. Az alperes e körben előadott – az elsőfokú ítélet által nem egyértelműen így értékelte – álláspontja szerint a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén az erre fizetett emelt összegű bérpótlékkal a heti pihenőidőt teljes tartamában megváltotta, azaz az heti pihenőidőként a továbbiakban nem volt figyelembe vehető, ezért fel sem merülhet a beosztás szerinti heti pihenőidőt megelőző lakóhelyi napi pihenőidő biztosításának kötelezettsége.

[155] Az alperes ezen hivatkozása azonban megalapozatlan. A heti pihenőidő ezekben az esetekben rögzült a közölt munkaidő-beosztás szerinti tartamban. Az, hogy a heti pihenőidőben a munkáltatónak lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni, nem eredményezi azt, hogy a munkaidő-beosztást a teljes heti pihenőidő vonatkozásában felülírta, a teljes pihenőidőt megváltotta és a kijelölt heti pihenőidőt ne kellene továbbra is heti pihenőidőnek tekinteni. Az ilyen esetekre az Mt. 143. § (4) bekezdése által rendelt, általánostól magasabb mértékű rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért járó pótlék éppen ezt a körülményt hivatott ellentételezni. Amennyiben a munkaidő-beosztás az alperes érvelésének megfelelően „felülírásra” kerülne ezekben az esetekben, a pótléket nem lenne indokolt magasabb mértékben megállapítani. Ezért ezen időtartamok előtt is jogosult a felperes a napi pihenőidőre, illetve az ezen időtartamban végzett munkáért a rendkívüli munkavégzésért járó díjazásra.

[156] E körben akadály volt a felülbírálatnak az is, hogy az alperes az e hivatkozásával érintett időtartamokat, pótlékösszegeket nem jelölte meg fellebbezésében. Szintén ezen ok miatt nem volt lehetőség az adott naptári héten kijelölni elmulasztott, legalább 42 óra időtartamú egybefüggő heti pihenőidő vonatkozásában előterjesztett fellebbezési érvelés felülbírálatára sem.

[157] Az összegaszerűség kapcsán az alperes tévesen kifogásolta azt is, hogy az elsőfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést már pótlékkal ellentételezte. A munkaidőkereten felüli munkaidő az Mt. 107. § b) pontja, míg a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőben történő munkavégzés az Mt. 107. § a) pontja alapján minősül rendkívüli munkaidőnek. Ugyanígy az ennek ellentételezéséről rendelkező Mt. 143. § (2) bekezdése a munkaidőkereten felüli munkavégzés ellentételezéséről a b) pontban, a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőtől eltérő munkaidőben történő munkavégzés ellenértékéről az a) pontban rendelkezik. Az előbbiekből arra lehet következtetni, hogy a jogalkotói szándék ezen esetek elkülönült értékelésére és ennek megfelelően elkülönült ellentételezésére irányult. Ezért ezek egymást – főszabály szerint – nem zárhatják ki.

[158] Lényeges e körben az is, hogy a munkaidőkereten felüli munkavégzés csak az adott hónapban teljesítendő rendes munkaidőn felüli, annak teljesítését követő időszakban

történő munkavégzést jelenti. Ebből következően a munkaidőkereten felüli munkavégzés időtartama és a heti pihenőidőt megelőző utolsó munkavégzést követő napi pihenőidőre eső munkavégzés időtartama nem feltétlenül esik egybe, sőt nagy valószínűséggel ezek nem esnek egybe. A rendkívüli munkavégzésért e két különböző okból megállapított pótlék tehát általában és főszabály szerint eltérő munkaórákra vonatkozik. Csak abban az esetben merülhetne fel ezek egybeesése, ha a heti pihenőidőt megelőző utolsó munkavégzést követő – kalkulált – napi pihenőidőben történő munkavégzés a munkaidőkereten felüli munkavégzés időtartamát érintené (azaz kereten felüli munkaórán történik munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés). Ilyen tényelőadást az alperes fellebbezésében nem tett és nem is jelölte meg azokat a konkrét időtartamokat, amikor álláspontja szerint az egybeesés fennállt. Ez kizárja e fellebbezési hivatkozása előbbi szempontok szerinti vizsgálatának lehetőségét, az elsőfokú bíróság ítéletének ezen okból történő felülbírálatát.

[159] Az alperes alaptalanul hívta fel a Szekszárdi Törvényszék azonos tárgyban hozott ítéletét, az ugyanis nem precedens értékű, így az ítéltáblát nem köti, illetve iránymutatásul sem szolgálhat. Megjegyzendő, utóbb a Pécsi Ítéltábla a Szekszárdi Törvényszék ítéletét e körben megváltoztatta. A Gyulai Törvényszék ítéletét a Szegedi Ítéltábla teljes egészében megváltoztatta.

[160] Az alperes másodlagos, a Pp. 384. § (1) [helyesen (2)] bekezdésén alapuló hatályon kívül helyezésre irányuló fellebbezési kérelmét az összecszerűség tárgyában esetlegesen felmerülő bizonyítás szükségességével indokolta. Egyrészt a fent kifejtettek szerint az összecszerűség körében további bizonyításra nem volt szükség. Másrészt sem a bizonyítás esetleges szükségessége, sem a másodfokú bíróság által elvégzett anyagi pervezetés önmagában nem szolgálhat alapul az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezésére. Kizárólag ezen okból a felek sem kérhetik az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését [Pp. 369. § (3) bekezdés b), 381. §, 384. § (1) bekezdés]. Az előbbiektől okán az ítéltábla az alperes másodlagos fellebbezési kérelmét is alaptalannak találta.

[161] Az ítéltábla a fentiekre tekintettel megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és az irányadó jogszabályi rendelkezések helytálló értelmezésével hozott döntése is érdemben helyes, a tényállás megváltoztatására, kiegészítésére, illetve eltérő jogkövetkeztetés levonására nem látott alapot, ezért az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[162] A másodfokú eljárásban teljes egészében pervesztes alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése értelmében nem jogosult perköltségre. A teljes egészében pernyertes felperes a másodfokú eljárásban perköltséget nem igényelt, ezért arról az ítéltáblának rendelkeznie nem kellett.

[163] A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdésének d) pontja alapján fennálló tárgyi költségfeljegyzési jog miatt le nem rótt fellebbezési illetéket a pervesztes alperes a Pp. 102. § (2) bekezdése alapján köteles megfizetni. A fizetendő illeték összegét az ítéltábla az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése és 46.

§ (1) bekezdése alkalmazásával állapította meg a 3 621 930 forint fellebbezési pertárgyérték figyelembevételével.

[164] Tájékoztatja az ítéltábla az alperest, hogy az illetékek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetnie. A megfizetés során közleményként fel kell tüntetnie a Szegedi Ítéltábla megnevezését, a jelen határozat számát és a fizetésre kötelezett adószámát.

[165] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján nincs helye fellebbezésnek.

Szeged, 2026. június 2.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.
s.k.

Dr. Telegdy Gergely s.k.

Dr. Bálint Attila

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró