



Debreceni Ítéltábla
Mf.I.50.050/2025/5.

A Debreceni Ítéltábla a dr. Szűcs Péter ügyvéd ügyintézője mellett a Dr. Szűcs Péter Ügyvédi Iroda (Cím4) által képviselt Felperes1 (Cím2) felperesnek, a (KAMARAI JOGTANÁCSOS) által képviselt Alperes1 (Cím1) alperessel szemben elmaradt bérpótlék megfizetése iránt indított perében a Debreceni Törvényszék 13.M.70.154/2024/24. számú ítélete ellen az alperes által 26. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 204 513 (kétszáznégyezer-ötszázötvenhárom) Ft másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – az állami adó- és vámhatóság illetékbevételi számlájára – 257 654 (kétszázötvenhétezer-hatszázötvennégy) forint feljegyzett fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított, s a fellebbezés elbírálása szempontjából lényeges tényállás szerint a felperes a perbeli időszakban, 2018. január 7. és 2020. december 28. között az alperesnél mozdonyvezető munkakörben dolgozott a hatályban lévő (JOGELŐD ALPERES KSZ) (a továbbiakban: KSZ) szerinti vezényelt vontatási utazói munkarendben, havi munkaidőkeretben. A felperes feljelentkezési helye a (IGAZGATÓSÁG) volt, határon átnyúló interoperábilis szolgáltatást nem látott el, nem volt szakszervezeti képviselő, üzemi tanács tag, ahogy munkavédelmi képviselő sem.

[2] Az alperes a perbeli időszakban a KSZ rendelkezései szerint egy havi munkaidőkeret alkalmazásával mindig egy hónapra előre, a tárgy hónapot megelőző hónap 23. napjáig küldte meg a felperes számára a tervezett munkaidő-beosztást (tervvezénylést). A vezénylés kialakítása során a KSZ rendelkezése alapján az alperes minden naptári héten minimálisan 42 óra heti pihenőidőt adott ki a felperes részére, továbbá havi egy alkalommal szombat 0 órától hétfő reggel hat óráig terjedő úgynevezett hétvégi heti pihenőidőt biztosított. A heti pihenőidő mértéke a munkaidőkeret átlagában elérte a heti 48 órát.

[3] Abban az esetben, ha a felperes a heti pihenőidejét vagy a kiadott szabadságát megelőzően szolgálatot teljesített, akkor ezen szolgálatot követően az alperes nem adott ki számára napi pihenőidőt (és azt megelőzően utazási időt sem), az ezekben az időszakokban teljesített munkavégzéseket rendkívüli munkavégzésként nem tartotta nyilván, nem számolta el és külön nem is ellentételezte. A napi pihenőidő mértékét egyébiránt az alperes – a felperes munkaviszonyára vonatkozó szabályok szerint – alkalmanként 12 óra mértékben biztosította azzal, hogy a napi pihenőidő lakóhelyen történő eltöltése érdekében a munkába járás és a hazajárási céljára a KSZ 10. számú mellékletének 17. §-ában, valamint a (JOGELŐD ALPERES KSZ HELYI FÜGGELÉK) (a továbbiakban: KSZ Helyi függelék) 7. számú mellékletében foglaltak szerint 30-30 perc utazási normaidőt biztosított a felperes részére („lakóhelyi napi pihenőidő”).

[4] Az alperes a tervvezénylésben feltüntette, hogy a felperes mely napokon volt munkavégzésre beosztva, a munkavégzés kezdő és befejező időpontját óra, perc pontossággal, azokat a napokat, amikor a felperes szabadságon volt, a munkaidő-kedvezményrel érintett napokat, valamint a KSZ 47. §-ának 2. pontja alapján kijelölte a heti pihenőidő kezdetét és végét szintén óra, perc pontossággal. A kijelölt heti pihenőidőt az alperes akkor is heti pihenőidőként tartotta nyilván és vette figyelembe a munkaidőkeret elszámolásakor, ha annak idejére rendkívüli munkavégzést rendelt el.

[5] Az eredetileg közölt tervvezényléshez képest a tényleges munkaidő-beosztás utóbb eltérhetett. A végleges munkaidő-beosztást mindig a „tényvezénylés” tartalmazta azzal, hogy esetenként még ehhez képest is történtek eltérések a munkavégzésben, melyet az alperes rendkívüli munkavégzésként számolt el az időkimutatásban, majd a bérjegyzékeken külön ekként is tüntetett fel és arra bérpótlékot fizetett meg. Az alperes ugyanígy járt el, amennyiben a kijelölt heti pihenőidőben rendelt el munkavégzést. A munkaidőkereten felül teljesített munkaórákat az alperes szintén rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlékkal ellentételezte. A rendkívüli munkavégzések elszámolására vonatkozó rendelkezéseket a KSZ 41. §-ának 4. pontja tartalmazta, amely szerint a rendkívüli munkavégzésként felmerült időket az elszámolás szempontjából külön kellett nyilvántartani és felmerülésük jogcímén csak egyeztessen kellett díjazni.

[6] A felperest a KSZ 10. számú mellékletének 11. §-a alapján a rendkívüli munkavégzés ellenértékéeként – a rendes munkabérén felül – évi 1-200 óráig az alapbére 50%-ának, míg 201-300 óráig az alapbére 150%-ának megfelelő mértékű pótlék illette meg.

[7] Az alperes a heti pihenőidő alatt elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén a rendkívüli munkavégzés pótlékát, továbbá a havi munkaidőkeret túllépése esetén az az alapján járó rendkívüli munkavégzés pótlékát megfizette a felperesnek.

[8] Az alperes a heti pihenőidőket és a kiadott szabadnapokat megelőzően teljesített munkavégzéseket követően a napi pihenőidőt nem adta ki a felperes részére 2018. január 7. és 2020. december 28. között 113 alkalommal és az azokra eső bérpótlékot sem fizette meg.

[9] A felperes utóbb fenntartott keresetében a 2018. január 7. és 2020. december 28. közötti időszakra, 113 alkalom tekintetében ki nem fizetett bérpóték jogcímén kérte kötelezni az alperest 3 220 681 Ft és annak késedelmi kamata megfizetésére.

[10] Az alperes ellenkérelmében kérte elutasítani a felperes keresetét.

[11] Az elsőfokú bíróság a 24. sorszám alatt meghozott ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül bérpótlék címén 3 220 681 Ft-ot és annak 2019. július 26-tól járó késedelmi kamatát, továbbá 161 034 Ft és 43 479 Ft áfa perköltséget. Kötelezte továbbá az alperest, hogy fizessen meg a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnak 193 241 Ft eljárási illetéket.

[12] Az elsőfokú bíróság az ítélet indokolásában hivatkozott Magyarország Alaptörvénye XVII. cikkének (4) bekezdésére, mely szerint minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz. Ezt követően utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 104. §-ának (1) bekezdésére, a 106. §-ának (1)-(3) bekezdéseire, a 107. §-ának a) pontjára, a 143. §-a (2) bekezdésének a) pontjára, a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vasútitv.) 68/A. §-ának (4) bekezdésére és a 68/B. § (1) bekezdésére, valamint a KSZ 10. számú mellékletének 10. §-ára.

[13] A döntése jogszabályi alapjaként hivatkozott az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) és 51. cikkének (1) bekezdésére, továbbá a munkaidőszervezés egyes szempontjairól szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK Irányelvének (a továbbiakban: Irányelv) 3. és 5. cikkeire.

[14] A jogvita elbírálása során irányadónak tekintette a Kúria azonos tárgyban meghozott döntéseit (Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6., 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. és Mfv.II.10.055/2024/6.).

[15] A C-477/21. számú ítélet alapjául szolgáló és a Miskolci Törvényszék előtt folyamatban volt alapeljárás lényegi tényazonosságára és azonos jogi hivatkozásai miatt a jelen ügyben felmerülő uniós jogi értelmezési kérdésekkel azonos kérdéseket vetett fel. Az EUB ítéletében ezeket a kérdéseket tisztázta, észszerű kétséget kizáróan megválaszolta, ezért az acte éclairé doktrínára is tekintettel az uniós jog értelmezésénél az EUB ítéletében foglaltak jelen perben is irányadónak tekintette.

[16] Az EUB az ítéletében a következő értelmezést adta az Irányelv releváns rendelkezéseivel összefüggésben. Az Irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi az 5. cikkben említett heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik. Amennyiben valamely nemzeti szabályozás 35 óra egybefüggő időtartamot meghaladó heti pihenőidőt ír elő, a munkavállaló számára ezen időtartamon felül az Irányelv 3. cikkében biztosított napi pihenőidőt is ki kell adni. Amikor a munkavállaló számára heti pihenőidőt adnak ki, a munkavállaló jogosult arra is, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőben részesüljön.

[17] Az EUB kétséget kizáróan világossá tette, hogy a „Heti pihenőidő” címet viselő 5. cikk heti pihenőideje alatt az ott említett 24 órás egybefüggő időszakot érti, melyhez kötelezően hozzáadódik a 3. cikk szerinti napi pihenőidő (EUB ítéletének 43. pontja). Ebből az is következik, hogy az 5. cikk szerinti heti pihenőidő alatt nem a 35 órás (11 órás napi pihenőidő + 24 órás „pihenőidő”) időszakot kell érteni, hanem az egyértelműen az 5. cikkben szereplő 24 órás időszakot takarja. A tagállamok számára tehát minimumkövetelményként az fogalmazódik meg, hogy a munkavállalók számára hétnaponta minimum 24 óra heti pihenőidőt és ehhez kapcsolódóan 11 óra napi pihenőidőt kell biztosítani. E két időtartam pedig nem fedheti egymást, a napi pihenőidő tehát nem képezheti a heti pihenőidő részét, hanem azt külön kell kiadni.

[18] Az EUB utalt arra, hogy az Irányelv 5. cikkében szereplő heti pihenőidő nem utal a tagállamok nemzeti jogára, az Irányelv szerinti „heti pihenőidő” autonóm uniós jogi fogalom, amit uniós szinten egységesen kell értelmezni, függetlenül a tagállamokban alkalmazott minősítésektől. Az EUB levezette az Irányelv minimumkövetelmény-jellegéből kiindulva, hogy a napi pihenőidő külön biztosításának kötelezettsége akkor is terheli a tagállamot, ha az irányelvben meghatározott minimális, 24 órás tartamnál több heti pihenőidőt biztosít. Az Irányelv 3. cikke szerinti napi pihenőidőt az 5. cikk szerinti heti pihenőidőt megelőzően kell kiadni. Minden munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt

követően kell napi pihenőidőben részesülnie, függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő vagy sem (EUB ítéletének 57. pontja).

[19] Az Alaptörvény 28. cikkének megfelelően és a jelen ügy sajátosságait figyelembe vevő szemlélettel az alaptörvénykonform és a teleologikus értelmezés szempontjait kellett követni. A szubjektív teleologikus értelmezés, vagyis a jogalkotói szándék, cél feltárására a perbeli jogkérdések tekintetében nem volt lehetséges, mivel sem az Mt. előterjesztői indokolása, sem egyéb adat nem rögzítette az Irányelvi rendelkezések átültetésének pontos jogalkotói célját.

[20] A jogszabály (objektív) céljának vizsgálata alapján az elsőfokú bíróság arra a megállapításra jutott, hogy az Mt. 106. §-a az Irányelv 5. cikkében foglalt és az uniós értelemben vett „heti” pihenőidő átültetését szolgálta, míg a perbeli időszakban hatályos Mt. 104. §-ában kívánt megfelelni a magyar jogalkotó az uniós „napi” pihenőidő fogalmának. Az alperes érvelésétől eltérően ez az értelmezés felel meg az Alaptörvény 28. cikkében megfogalmazott józan ész és gazdaságosság szempontjainak.

[21] Az előzőekkel összefüggésben az Mt. 104. §-ának (1) bekezdését olyan tartalommal kellett értelmezni, amely megfelel az Irányelv céljának, rendelkezéseinek, az EUB ítéletében rögzített szempontoknak és teljesíti az AB határozatban a napi és heti pihenőidő rendeltetésének és kiadásának kifejezésre juttatott alaptörvényi követelményeit. Az Irányelv és az Mt. hivatkozott rendelkezéseit összevetve az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként 48 órát biztosít.

[22] Az Irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, amelynek értelmezése során figyelemmel kell lenniük az Irányelv célkitűzéseire, rendelkezéseire (lásd ebben az értelemben C-106/89. számú ügy Marleasing SA és La Comercial Internacional de Alimentacion SA. EU:C:1990:395, 8. pont). Erre tekintettel az Mt. 104. §-ának és az Mt. 106. §-ának értelmezése és ezzel a jogvita eldöntése során az EUB ítéletét kell irányadónak tekinteni. Mindebből pedig az következik, hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem követi munkavégzés. Erre figyelemmel pedig nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás (az Irányelv 15. cikkében biztosított lehetőséggel élve) az Irányelvben meghatározott összesen 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít.

[23] Az AB határozat az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény alapján történt foglalkoztatás során kiadott pihenőidőkkel kapcsolatos gyakorlat és bírósági jogértelmezés alkotmányosságát vizsgálta, tehát az Mt.-től eltérő ágazati jogszabályt és eltérő rendelkezéseket vett alapul. Ezt meghaladóan –

figyelemmel arra, hogy alkotmányjogi panasz eljárásban született – a megállapításai elsősorban az alapeljárásban felmerült alapjogi kérdésekre fókuszáltak, ezért erre tekintettel kellett azokat jelen eljárásban értékelni. Az AB határozat azon következtetése azonban feltétlenül alkalmazható jelen ügyben is, miszerint a napi pihenőidő és a heti pihenőnap nem adható ki egy időben, hiszen a pihenőidők eltérő rendeltetésére tekintettel ez nem egyeztethető össze az Alaptörvény XVII. cikkének (4) bekezdésével. A napi és heti pihenőidőre való jogosultság feltételei és annak pontos mértéke nem az Alaptörvényből következik, de az következik az Alaptörvényből, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Míg a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő az egymást követő munkanapok okozta testi és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni.

[24] A munkaidő beosztása a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is [Mt. 96. §-ának (1) bekezdése]. Annak meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések alkalmazandók, azokat kötelezően be kell tartania a munkáltatónak (például: Mt. 104. §, 106. § és 124. §). A szabályozás logikája egyértelműen a jogszabálynak megfelelően megállapított munkaidő-beosztásból indul ki és nem számol azzal, hogy a munkáltató a jogszabályi rendelkezéseknek nem megfelelő munkaidő-beosztást készít. Az Mt. 15. §-ának (5) bekezdése szerint a megállapodás teljesítése során tett jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 20-26. §-okban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, azaz az érvénytelenség szabályai nem irányadóak. Mindez nem jelentheti azt azonban, hogy a perrel érintett esetben az alperes által szabálytalan módon elkészített munkaidő-beosztástól a bíróságoknak ne lehetne eltérniük a jogviták elbírálásával összefüggésben.

[25] Az Mt. felhívott rendelkezéseinek nem megfelelő munkaidő-beosztás (és az azzal kapcsolatos jogsértő gyakorlat) esetén szükséges annak figyelembevétele, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Ez nem fiktív munkaidő-beosztás, arra a munkavállalókat megillető napi és heti pihenőidőhöz való jog hatékony érvényesülése érdekében van szükség (Kúria Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6. és Mfv.II.10.055/2024/6.).

[26] A Kúria a hivatkozott határozataiban nemcsak egyszerűen „átvette” az EUB értelmezését, hanem az EUB ítéletében lefektetett, az Irányelv 3. és 5. cikkeihez kapcsolódó minimumkövetelményeket, így különösen a jogcím szerinti elkülönítés követelményét maradéktalanul szem előtt tartva azt az értelmet tulajdonította az Mt. 104. és 106. §-aiban foglaltaknak, mely egyedülként volt képest biztosítani a magyar szabályozás uniós jognak való konformitását. Az EUB az ítéletében az uniós jog értelmezése mellett nem végezte el egyúttal a tagállami (magyar) jog értelmezését is, ilyen indokolást a Kúria sem rögzített egyik végzésében sem. A Kúria kizárólag azt mondta ki, hogy az EUB az előzetes döntéshozatali eljárásban feltett kérdésekre olyan hasznos választ adott, amely kijelölte és meghatározta a tagállami jog értelmezési kereteit. Minderre tekintettel nem volt elfogadható az alperes azon érvelése, miszerint az uniós napi és heti pihenőidőnek a magyar heti pihenőidőn belüli együttes biztosításával maradéktalanul érvényesülne mindkét uniós pihenőidő funkciója, és ezzel teljesülne az AB határozatban és az EUB ítéletben is megjelenő jogcím szerinti elkülönítés követelménye. Az alperes ezen érvelése voltaképpen a tartam szerinti

(minimálisan 35 óra) megközelítés átfogalmazása, mely az EUB ítélete óta nem tartható és nem helytálló értelmezés.

[27] A perbeli esetben az alperes a felperes részére a heti pihenőidőket és a szabadságokat megelőzően nem biztosította az EUB jogértelmezésének megfelelően a napi pihenőidőt. A munkaidő-beosztás szabálytalansága esetén nem a pihenőidő – napi, illetve heti – jellegének, hanem a beosztás elmulasztásának van jelentősége, mert az Mt. 104. §-ának (1) bekezdése nemcsak „mérték”, hanem „beosztási” szabályt is tartalmaz. Az alperes pedig azon mulasztásával, hogy a felperes részére a heti pihenőidőket és szabadságokat megelőzően nem osztotta be és nem adta ki az Mt. 104. §-ának (1) bekezdése és a KSZ kedvezőbb szabálya alapján számított napi pihenőidőt, jogszabálysértően járt el (Kúria Mfv.II.10.055/2024/6.).

[28] Az Mt. 143. §-a (2) bekezdésének a) pontja alapján a munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben végzett munka esetén. A KSZ 10. számú mellékletének 11. §-a 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%. Az alperes által ténylegesen beosztott (kiadott) heti pihenőidők és szabadságok kezdeteinek időpontjai megállapítható voltak. Az EUB ítélete, a Kúria végzése és mindezek alapján az elsőfokú bíróság értelmezése szerint az alperesnek ezeket megelőzően kellett volna biztosítania az Mt. 104. §-ának (1) bekezdése szerinti egybefüggő napi pihenőidőt is, azonban ezt nem tette meg, ezért az eljárása jogellenes. A jogellenesség következménye pedig az, hogy a törvény szerinti megelőző egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül és arra az Mt. 143. §-a (2) bekezdésének a) pontját (illetve a KSZ kedvezőbb rendelkezéseit) kell megfelelően alkalmazni.

[29] Az alperes elévülési kifogása alaptalan volt. A felperes az eredetileg 2021. február 2-án előterjesztett keresetlevelében is a ki nem adott napi pihenőidők miatt érvényesített bérpótlék iránti marasztalási igényt, mindezt alátámasztják a perfelvétel során tett egyéb felperesi nyilatkozatok is. A felperes a keresetindítástól a perfelvétel lezárásáig ugyanarra az időszakra érvényesített bérpótlék iránti igényt, mégpedig azon a jogcímen, hogy az Mt. 107. §-ának a) pontja szerint munkaidő-beosztástól eltérően végzett rendkívüli munkát 2018. január 7. és 2020. december 28. között. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 185. §-a (1) bekezdésének helyes értelmezése szerint a felperes a keresetét a perfelvételi szakban szabadon megváltoztathatta, hiszen a tényelőadások pontosítása és az óraszámok tekintetében történt meg a módosítás, a felemelés, míg az új összegű marasztalási követelés jogcíme és a perrel érintett időszak változatlan maradt. A megváltoztatott kereset tehát ténybeli és jogi alapon összefüggő jogviszonyból eredt. Az előzőek alapján pedig a teljes perrel érintett időszak tekintetében a jogellenesen ki nem adott napi pihenőidőkre eső tényleges munkavégzésekkel összefüggő vagyoni igények vonatkozásában megszakította a perindítással a felperes az elévülést [az Mt. 286. §-ának (4) bekezdése folytán alkalmazandó Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:25. §-a (1) bekezdésének c) pontja], így nem évültek el az utóbb

ténybelileg és számszakilag pontosított időszakokra érvényesített megváltoztatott kereset egyes tételei.

[30] Az alperes hivatkozása nem volt helytálló abban a kérdésben, miszerint azáltal, hogy a kijelölt heti pihenőidőben rendkívüli munkavégzést rendelt el és ezen időtartamra emelt összegű bérpótlékot fizetett, teljes tartamában megváltotta a heti pihenőidőt, ezért heti pihenőidő hiányában fel sem merülhet a beosztás szerinti heti pihenőidőt megelőző lakóhelyi napi pihenőidő biztosításának kötelezettsége, a rendkívüli munkavégzés elrendelésének a ténye és az emelt összegű bérpótlék kifizetése (heti pihenőidő megváltása) felülírta a korábbi beosztást. Az alperes a „megváltott heti pihenőidőket” heti pihenőidőként jelölte ki, ekként tartotta nyilván és a munkaidőkeret elszámolásakor is heti pihenőidőként vette figyelembe annak teljes tartamában, a heti pihenőidő tehát ezekben az esetekben is rögzült, méghozzá a közölt munkaidő-beosztás szerinti helyében és időtartamában. A „megváltott heti pihenőidőt” pedig utóbb már nem lehet lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. Az alperesi érvelés elfogadása arra vezetne, hogy az alperes ugyanazon időtartamot egyszerre vehetné figyelembe heti pihenőidőként és lakóhelyi napi pihenőidőként, hiszen az alperes az általa megváltottnak tekintett, ezáltal álláspontja szerint heti pihenőidő jellegét elvesztett időtartamra alapozva állítja azt, hogy megfelelő idő telt el az egyes munkavégzések között, vagyis biztosította a lakóhelyi napi pihenőidőt. Önmagában azonban az, hogy a heti pihenőidőben a munkálatának lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni, nem jelenti egyben azt is, hogy ezáltal a teljes heti pihenőidőt megváltotta és a kijelölt heti pihenőidőt ne kellett volna továbbra is heti pihenőidőnek tekinteni.

[31] Az alperes nem a heti pihenőidőket váltotta meg, hanem a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzést kompenzálta. A teljes levonásra alapított érvelés így már önmagában azért sem lehet helytálló, mert a kijelölt heti pihenőidőnek a rendkívüli munkavégzést meghaladó részében nem történt semmilyen „megváltásként” értelmezhető alperesi teljesítés. A heti pihenőidő nem a napi pihenőidő előfeltétele, hiszen az alperesnek attól függetlenül lett volna szükséges a munkavégzést követően a napi pihenőidőt biztosítania, hogy azt 24 órán belül követte-e újabb munkavégzés vagy sem. Ebből pedig az következik, hogy a napi pihenőidő biztosításának kötelezettségére a megelőző munkavégzéshez, és nem a heti pihenőidőhöz kapcsolódik. A lakóhelyi napi pihenőidőt már az eredeti munkaidő-beosztás szerint is biztosítania kellett volna az alperesnek a heti pihenőidőt és a szabadságot megelőzően. A kereset ezen eredetileg is biztosítandó lakóhelyi napi pihenőidők elmaradását sérelmezte, így a heti pihenőidőket és az azok alatt elrendelt rendkívüli munkavégzéseket a felperes igényérvényesítése a keresetváltoztatást követően egyáltalán nem is érintette.

[32] Az alperes alaptalanul vitatta a felperes azon igényét, hogy amennyiben a felperes az adott hónapra már részesült munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munka pótlékában, akkor ugyanarra az időszakra másik, jelen perben érvényesített igénye még egyszer figyelembe vehető lenne. Amennyiben ugyanis a felperesnek az adott hónapban az alperes már munkaidőkereten felüli és ezáltal rendkívülinek minősülő munkavégzés pótlékát megfizette, akkor sem kell a felperesnek az ezen hónapra jogosan járó, az eredeti munkaidő-beosztás szerinti ki nem adott napi pihenőidőre eső rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó pótlék összegét a már megfizetett pótlék összegével csökkenteni. A jogalkotó az Mt. 143. §-a (2) bekezdésének a) és b) pontjaiban meghatározott külön jogcímeken rendeli a

munkavállaló részére a bérpótlék megfizetését. A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidő esetén – amennyiben munkaidőkeretet alkalmaz a munkáltató – nem biztos, hogy az adott időszak a munkaidőkereten felüli munkavégzést is eredményez, és fordítva, amennyiben a munkaidőkeretet meghaladóan rendel el munkavégzést a munkáltató, az nem biztos, hogy a munkaidő-beosztástól is eltérő lesz. Mindebből pedig az következik, hogy a keresettel érvényesített és a jogellenesen ki nem adott napi pihenőidőkre eső munkavégzések az Mt. 143. §-a (2) bekezdésének a) pontjában megjelölt jogcímen eredményeznek bérpótlékfizetési kötelezettséget az alperes oldalán, ezért nincs annak relevanciája, hogy a perrel érintett időszakban más jogcímen mikor és milyen mértékű bérpótlékot fizetett ki nem vitásan a felperes részére.

[33] Az elsőfokú bíróság Mt. 31. §-ának rendelkezése értelmében alkalmazandó Ptk. 6:48. §-ánka (1) bekezdése szerint kötelezte az alperest késedelmi kamat fizetésére.

[34] Az alperes a Pp. 83. §-ának (1) bekezdése alapján köteles a pernyertes felperes perköltségének megtérítésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. §-a (2) bekezdésének a) pontja alapján a pertárgy értékének 5%-ban: 204 513 Ft-ban határozta meg figyelemmel a felperest képviselő ügyvéd áfa-fizetési kötelezettségére is.

[35] A pertárgy értéke a Pp. 512. §-ának (2) bekezdése alapján 3 220 681 Ft; az illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 42. §-a (1) bekezdésének a) pontja szerint 193 241 Ft. A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján a per tárgyi költségfeljegyzési jogos volta miatt meg nem fizetett eljárási illeték megfizetésére a pereszes alperest kötelezte az állam javára a Pp. 101. §-ának (1) bekezdése és a Pp. 102. §-ának (1) bekezdése, valamint a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. §-ának (2) bekezdése alapján.

[36] Az ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben kérte elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatásával a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását, másodlagosan pedig az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokon eljáró bíróság utasítását új eljárás lefolytatására.

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

[38] A napi pihenőidő magyar fogalmából következően annak kiadása a heti pihenőidőt megelőzően nem értelmezendő, a magyar szabályozás a teljes, 7 naponkénti pihenőidőt egy egységes, a munkajogi hagyományokhoz és rendszerhez igazodó tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta és nem bontotta meg azt Irányelv szerinti két különálló jogcímre. A magyar munkajogi szabályozás az Irányelvtől eltérő napi és heti pihenőidő fogalmakat használ, ugyanis a magyar heti pihenőidő fogalom oly módon került kialakításra, hogy annak tartalmában és mértékében már figyelembe vették az uniós 11 órás napi és 24 órás minimális heti pihenőidőt. A magyar heti pihenőidő kielégíti, sőt meghaladja az Irányelv által hétnaponta a heti pihenőidőre és a napi pihenőidőre elvártan előírt minimális védelmi szintet és ez a szabályozás kielégíti mind az Alaptörvény, mind az Irányelv célját. A tagállami jognak érdemben és nem formálisan kell megfelelnie az uniós jognak. Mindig figyelemmel kell lenni az adott tagállami szabályozás céljaira, összefüggéseire, a fogalmak és jogintézmények összekapcsolódó rendszerére. Amennyiben nyilvánvaló, hogy a nemzeti szabályozás szerinti heti pihenőidő fogalma nem azonos az Irányelv szerinti és az EUB által értelmezett fogalommal, úgy az utóbbi a tagállami bíróság számára nem lehet irányadó.

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

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

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

rendelkezést, hogy a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt egymást közvetlenül követően kell kiadni.

[42] A fellebbezési érvelésében az alperesnek továbbra is az az álláspontja, hogy a magyar heti pihenőidő előtt önálló jogcímen a magyar napi pihenőidőt nem lehet kiadni, mivel ebben az esetben hiányzik a magyar napi pihenőidőre való jogosultság egyik törvényi feltétele (a következő munkanapi munkakezdés).

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

[44] 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, sőt, az AB határozat is megerősíti, hogy a napi és a heti pihenőidő tekintetében a jogosultság feltételei és annak mértéke tekintetében az Mt., illetőleg abban az esetben, ha valamely munkavállalói csoportra speciális előírások vonatkoznak, ezen speciális előírások együttes tartalma az irányadó. Az AB a Kúria határozatát arra tekintettel semmisítette meg, hogy alkotmányellenes a Kúria azon indokolása, miszerint a napi és a heti pihenőidő egyidőben történő kiadásának nincsen akadálya. A Kúria figyelmen kívül hagyta, hogy a tagállami magyar szabályozásban használt releváns fogalmak tartalma nem azonos az uniós szabályozás fogalomrendszerével és a fogalmak közé egyenlőségjelet tett. Utalt arra, hogy az EUB szerint is az uniós jog sajátos terminológiát használ.

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

[46] Az alperes nem értett egyet az elsőfokú ítélet azon megállapításával, mely szerint a jogvita eldöntése során az EUB ítéletét irányadónak kell tekinteni, azaz a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha

azt nem munkavégzés követi. Ezzel ugyanis az elsőfokú bíróság azt is rögzítette, hogy az EUB ítélete felülírja a magyar jogszabályokat, illetve az AB határozatot és lényegében új jogot alkotott, megsértve a contra legem jogalkalmazás és bírói jogalkotás tilalmát, melyek a tisztességes bírósági eljárás garanciális elemei. Az elsőfokú bíróság visszamenőlegesen módosította a napi pihenőidő kiadására vonatkozó Mt. szabályok értelmezését, azok alkalmazásának jogszerűségét, ezáltal a foglalkoztatásokat visszaható hatállyal jogellenessé téve, amely a jogállamiság, valamint a jogbiztonság elvének súlyos sérelmét valósítja meg.

[47] A magyar jog értelmezése a magyar bíróságok kizárólagos joga és kötelezettsége, melynek korlátait az általános jogelvek alkotják, különösen a jogbiztonság elve. Az alperes hivatkozott az Mt. preambulumára, annak részletes indokolására, illetve az Mt. 5. §-ának (1) bekezdésében írt rendelkezésekre, az ahhoz kapcsolódó kommentárirodalomra, melyből szerinte az következik, hogy a munkajogi szabályokat nem izoláltan, önmagukban, hanem az irányadó jogrendszer egészéhez viszonyítva kell értelmezni Magyarország az Európai Unió jogrendjével összhangban. Az Mt. 104. §-ának (1) bekezdése és az Mt. 87. §-ának (1) bekezdésének nyelvtani értelmezéséből megállapítható, hogy a „következő munkanapi munkakezdés” alatt a következő naptári napon vagy a következő megszakítás nélküli 24 órás egység által meghatározott munkanapon történő munkavégzést kell érteni.

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

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

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

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

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

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

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

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

[56] A felperes az eredeti keresetében a szabadság előtt ki nem adott napi pihenőidő miatti rendkívüli munkára nem hivatkozott, tényállítást ebben a körben nem tett, ilyen jogcímet nem jelölt meg, ilyen igény jogalapját, jogi érvelésének levezetését nem terjesztette elő, ezzel összefüggően igényt sem érvényesített. A kereset „elengedhetetlen hármának együttes feltétele” (tényállítást–jogalap, jogcím–érvényesített jog, követelés) közül egyik sem került megjelölésre 2024. évet megelőzően. Ezt nem helyettesíti az sem, hogy bizonyos időszakokra más tényállítást és jogcím alapján volt a felperesnek korábban is igénye. A szabadság előtt ki nem adott napi pihenőidő miatti rendkívüli munka miatti pótlék megfizetése iránti keresetet a felperes először 2024. decemberében terjesztett elő, ezért ezen igénye elévült.

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

[58] A napi pihenőidőhiány tekintetében a felperes által hivatkozott jogszabályi, kollektív munkajogi rendelkezések pótlékfizetési kötelezettséget nem írnak elő. A felperes a perbeli esetekben csak a beosztás (tényvezénylet) szerinti időben végzett munkát, amikor egyébként rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége volt. Az alperes szerint a jogalkotó a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő

elrendelését tekinti elsődlegesnek, azonban a perbeli esetben sem többletmunka, sem a beosztástól eltérő időben végzett munka nem merült fel. A rendkívüli munka díjazásánál díjazni kell magát a munkavégzést, másrészt annak rendkívüli jellegét. A felperes azonban nem rendkívüli helyzetre kérte a pótlék megállapítását, hanem a vele kellő időben közölt munkaidő-beosztás szerinti munkaidőben történő munkavégzésre tekintettel tartott arra igényt, a munkaidő-beosztásnak az általa több évvel később indítványozott átértékelésével. Nem áll fenn tehát az a váratlanság, amelynek pótlékkal való kompenzálása a rendelkezés fő célja az Mt. 107. §-ának a) pontja szerinti esetben. A vele közölt munkaidő-beosztás átminősítésére nincs lehetőség, erre vonatkozóan tény- és jogállítást a felperes nem tett. Az alperes álláspontja szerint, ha esetlegesen az lenne megállapítható, hogy a felperes munkaidő-beosztása nem volt teljes mértékben jogszerű, az kizárólag a munkaidő-beosztás jogellenességének megállapítását vonhatná maga után, azonban annak szankcionálására nem a rendkívüli munkavégzés pótléka szolgál. A Kúria Mfv.II.10.185/2014/6. számú ítélete értelmében rendes munkaidőben rendkívüli munkavégzés teljesítése kizárt. Az ellenkező értelmezés ugyanis ugyanazon munkaidő kétszeres számítását eredményezné, márpedig a perbeli esetben a felperes rendes, beosztás szerinti munkaidőben végzett munkát.

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

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

[61] A tényvezénylés, az időkimutatási lista és a bérjegyzék együttes adatai alapján egyértelműen megállapítható, hogy a rendes/rendkívüli/rendes munkavégzések között a lakóhelyi napi pihenőidőt az alperes ténylegesen biztosította, a rendkívüli munkavégzés időtartamára a heti pihenőidőben végzett munka ellenértékét (munkabér + emelt összegű

pótlék) megfizette, így amennyiben az eredeti beosztás szabálytalansága is lenne megállapítható, a rendkívüli munkavégzés elrendelése a korábbi beosztást jogszerűen módosította, a ténylegesen biztosított napi pihenőidőkön felül további napi pihenőidő beosztására, biztosítására szükség nem volt.

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

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

[64] A felperes fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és az alperes marasztalását a perrel felmerült költségeiben.

[65] Az indokolása szerint Kúria fellebbezésben hivatkozott Mfv.II.10.025/2024/6. számú határozatán túl azonos tényállás mellett, a per tárgyát képező jogkérdésben számos precedensképes határozatot hozott (Mfv.10074/2024/4., Mfv.10067/2024/4., Mfv.10064/2024/6., Mfv.10053/2024/4., Mfv.10051/2024/5., Mfv.10048/2024/5., Mfv.10046/2024/5. és Mfv.10044/2024/6.), melyekben valamennyi kúriai tanács azonos jogi álláspontot képviselt következetesen. Ezekben a határozatokban akként foglalt állást, hogy az Mt. 104-106. §-ai alapján a munkavállalót akkor is megilleti a napi pihenőidő, ha a munka befejezését közvetlenül követő naptári napon nem végez munkát, hanem heti pihenőidejét tölti. Amennyiben a munkáltató a heti pihenőidő előtt a napi pihenőidő beosztását elmulasztotta, akkor a munkavállalónak rendkívüli munkaideje keletkezik, amelyre pótlék illeti meg, amely pótlék a munkavállalókat a heti pihenőidő kezdetétől visszafelé számított, a napi pihenőidőnek megfelelő időszakra eső munkaidőre jár. A fellebbezés gyakorlatilag a Kúria precedensképes határozataiban kifejtett következetes, a joggyakorlat alakítását, meghatározását közvetlenül célzó jogi álláspontot támadja.

[66] Már az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában kifejtettekből is kitűnik, hogy az Mt. 104. §-a szerinti napi pihenőidő, valamint a 105. §-a szerinti heti pihenőnap (és 106. § szerinti heti pihenőidő) önálló jogcímen, egymástól elkülönülten illeti meg a munkavállalókat. Az EUB C-477/21. számú ítélete – mely nyilvánvalóan a Munkaidőszervezési Irányelvet volt hivatott értelmezni – nagyon tiszta, határozott jogi álláspontot tükröz. Az valóban az Irányelv értelmezését végzi el csupán (a magyar jogot

direkt módon nem érinti, nem is érintheti), ezáltal ugyanakkor segíti annak a nemzeti jognak, jogszabályi rendelkezésnek az értelmezését is, amely célja az Irányelv implementálása, az Irányelvnek való megfelelés. A Kúriát és az alsóbb szintű magyar bíróságokat az EUB döntése köti, ideértve annak indokolását is.

[67] Amennyiben helytálló lenne az alperes azon álláspontja, miszerint a magyar munkajogi szabályozásban a napi pihenőidő beleolvad a heti pihenőidőbe, az szükségszerűen arra a következtetésre vezetne, hogy a magyar munkajogi szabályozás ellentétes az Irányelvvel. Az elsőfokú bíróság a jogszabályok helyes értelmezésével és az irányadó bírói gyakorlatnak is hiánytalanul megfelelően jutott arra a következtetésre, hogy az Mt. 104-106. §-ai alapján a munkavállalókat a heti pihenőidőt megelőzően (tehát akkor is, ha a napi munkavégzés befejezését követő naptári napon nem végez munkát) is megilleti a napi pihenőidő.

[68] A fellebbezési érveléssel szemben a jelen jogvita szempontjából semmilyen jelentősége nincs az Mt. 104. §-a (5) bekezdésének 2023. január 1-jétől hatályos rendelkezéseinek. Az Alaptörvénynek és az Irányelvnek kizárólag a Kúria fentebb hivatkozott határozataiban kifejtett álláspont felel meg, amitől való eltérésnek nincs tartható indoka.

[69] A felperes a keresetváltoztatása előtt és után ugyanazon szabadságos napokat érintően érvényesített igényt, e tekintetben a keresetét nem változtatta meg, csupán az igényösszegezését határozta meg másként, a Kúria iránymutatása szerint. A kereset jogalapját tehát nem változtatta meg, ekként az alperes elévülési kifogása nem alapos.

[70] A fellebbezési érveléssel szemben senki sem módosított önkényesen az alperes által készített munkaidő-beosztáson, sőt kifejezetten ahhoz ragaszkodva, azt jogszerűvé téve határozta meg azt a rendkívüli munkaidőt, ami a napi pihenőidő elmaradásával kapcsolatosan merült fel. Az igaz, hogy a munkaidő-beosztás joga a munkáltatót illeti meg, azonban nem korlátlanul. A jogellenes munkaidő-beosztás jogkövetkezményeit pedig mindig a jogszerűhöz képest kell levonni, így ha a jogszabályba ütköző beosztáshoz képest a jogszerű vezénylés rendkívüli munkaidőt eredményez, annak pótlékára a munkavállaló jogosultságot szerez. A munkaidő rendkívüliségének minősítését a jogszerű munkaidő-beosztáshoz képest kell elvégezni, hiszen a jogalkotó nem jogellenes munkáltatói intézkedésekhez mérten kívánta meghatározni a munka díjazását. Az alperes által hivatkozott viszonyítási pontként nem az elrendelést, hanem a jogszerű beosztást kell tehát alapul venni. Az alperesi hivatkozással szemben nem rendes, beosztás szerinti munkaidőre érvényesít követelést a perben, hanem olyan időszakokra, amikor törvényesen a napi pihenőidőnként kellett volna töltenie, s amely időszak alatt az alperesnek tilos lett volna munkaidőt beosztania a terhére.

[71] Az alperes jogi érvelése téves és azt alappal nem osztotta az elsőfokú bíróság abban a kérdésben, hogy kizárt a napi pihenőidőben a rendkívüli munkaidő felmerülése akkor, ha a heti pihenőidőben rendkívüli munkavégzést rendelt el a munkáltató, ugyanis ilyenkor

ennek a heti pihenőidőbe eső rendkívüli munkaidőnek a kezdetétől visszafelé kell meglelnie a napi pihenőidőnek, ami az alperes szerint meg is volt. A heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkaidő és a napi pihenőidő törvényes helyére elrendelt (szintén rendkívüli munkaidőben történt) munkavégzés díjazása közt ugyanis nincs kapcsolat.

[72] A heti pihenőidőben való munkavégzés jogkövetkezményei egyfelől az alaphérré és a kompenzációs pihenőidőre vagy pótlékra való jogosultság, másrészt pedig az, hogy ezen munkavégzés után is biztosítani kell a 11 óra pihenőidőt a munkavállaló következő munkavégzésének a megkezdéséig. Ugyanakkor az, hogy a munkáltató munkavégzést rendel el a heti pihenőnapon/pihenőidőben, nem eredményezi azt, hogy a már beosztott heti pihenőidő elveszítené ezen jogi jellegét, mint ahogy az előtte beosztott vagy beosztandó napi pihenőidő minősítése sem változik. Nem érinti a napi pihenőidőben elrendelt munkavégzés díjazását sem az, ha az azt követő heti pihenőidőben a munkavállalót a munkáltató munkavégzésre osztotta be.

[73] Nem valós, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, miszerint a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék iránti igényt érvényesített-e olyan időszakra, amelyre az alperes már fizetett ilyen pótlékot, mert saját munkaidőbeosztásához képest is rendkívüli munkaidőt osztott be az érintett időszakba. Az elsőfokú bíróság az ítéletét az összszersűség tekintetében a peres felek egyező előadása alapján hozta meg, ezért gyakorlatilag nem maradt nyitott kérdés a perfelvétel lezárását követően.

[74] Téves jogi állásponton alapul az alperes azon hivatkozása is, hogy a heti pihenőidő elé általa beosztani elmulasztott napi pihenőidő tartamára eső munkaidőt a felperes átminősítette rendkívüli munkaidőnek, ami arra vezet, hogy ugyanennyivel csökken a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidő a munkaidőkereten belül, amiért levonásba kell helyezni a követeléséből azt a pótlékot, amit az alperes a munkaidőkereten felüli munkaórák pótlékaként már elszámolt és kifizetett a javára. Ezzel az alperes gyakorlatilag nem tesz mást, mint visszaköveteli az általa szerinte jogalap nélkül kifizetett pótlékot, aminek pedig az Mt. 164. §-a szerint időkorlátja van.

[75] A Gyulai Törvényszék fellebbezésben hivatkozott ítéletének felülbírálata nem képezi a jelen per tárgyát, az amúgy is egy olyan nem jogerős, elsőfokú ítélet, amely tartható indok nélkül tért el a Kúria precedensképes határozataiban foglaltaktól.

[76] Az alperes másodlagos fellebbezési kérelmével összefüggésben rámutatott a felperes arra, hogy már a perfelvétel során hiánytalanul tisztázta az összszersűség körében felmerült kérdéseket. Bizonyítási indítvány előterjesztésére az alperes részéről nem került sor sem az elsőfokú eljárás során, sem a fellebbezésben, amihez képest nem érthető, hogy milyen további bizonyítás szükségességét állítja az alperes, amely a másodfokú eljárás során nem fogadosítható, és amely az elsőfokú eljárás megismétlését igényli.

[77] Perköltségigényét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. §-a (1) bekezdésének a) pontja, valamint az 5. §-ának (1) bekezdése alapján 204 513 Ft-ban számította fel azzal, hogy a képviselőjét ellátó ügyvédi iroda áfa fizetésére köteles.

[78] Az ítéltábla a fellebbezést alaptalannak találta, amelynek elbírálása során a felülbírálati jogkörét a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között gyakorolta [Pp. 370. §-ának (1) bekezdése] tekintettel arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének kötelező hatályon kívül helyezésére okot nem talált és eltérő anyagi pervezetés sem volt indokolt [Pp. 370. §-ának (2)-(4) bekezdései].

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

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

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

[82] Az Irányelv napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit a magyar jogalkotó az Mt. már hivatkozott szakaszaival ültette át, implementálta, ezért ezen szabályok a Charta 51. cikkének (1) bekezdés értelmében az uniós jog végrehajtásának minősülnek, a perben tehát mind az elsőfokú, mind a másodfokú bíróságnak részben uniós jogot kellett alkalmaznia, „az uniós jog alkalmazási körében” kellett eljárnia. Tekintettel arra, hogy az Mt. pihenőidőkre vonatkozó rendelkezései az uniós jog alkalmazási körébe tartoznak, az Irányelvet hajtják végre, ezért a Charta által biztosított alapvető jogokat tiszteletben kell tartani, az uniós jog alkalmazhatósága magában foglalja a Charta által biztosított alapvető jogok alkalmazhatóságát {C-617/10. számú Åkerberg Fransson ítélet [21]}. Kiemeli azt az ítéltábla, hogy a valamennyi munkavállalót megillető, a napi, valamint heti pihenőidőhöz való jog nemcsak az uniós szociális jog különlegesen fontos szabálya, hanem azt kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése is, amely az Európai Unióról szóló szerződés 6.

cikkének (1) bekezdése értelmében a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerővel rendelkezik. Az Irányelvet, különösen annak 3. és 5. cikkeit, amelyek ezen alapvető jogot pontosítják, e jog fényében kell értelmezni, és e rendelkezések nem értelmezhetők megszorítóan a munkavállalót az Irányelv alapján megillető jogok kárára { C 55/18. számú CCOO ügyben 2019. május 14. éni hozott ítélet [31]-[32] és [42]-[44], valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat}.

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

[84] Az Irányelv 3. és 5. cikkeinek megfelelően a tagállamok tehát egyrészt kötelesek meghozni a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő, illetve hétnaponként legkevesebb 24 órás, megszakítás nélküli pihenőidő illessen meg. Mivel azonban az Irányelv 3. és 5. cikkei nem határozzák meg azokat a konkrét részletes szabályokat, amelyekkel az ott szabályozott jogok érvényesülését a tagállamoknak biztosítaniuk kell, a tagállamok mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek azon konkrét részletes szabályok elfogadása tekintetében, amelyekkel biztosítani kívánják az ezen Irányelvben foglalt jogok érvényesülését. Ugyanakkor a tagállamoknak garantálniuk kell, hogy e jogok hatékony érvényesülése teljes mértékben biztosított legyen, lehetővé téve, hogy a munkavállalók ténylegesen részesüljenek a napi és heti minimális pihenőidőben. A tagállamok által az Irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok semmiképpen nem lehetnek olyanok, amelyek megfoszthatják lényegüktől a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében kimondott jogokat, valamint az Irányelv 3. és 5. cikkei által biztosított jogokat { C 531/23. számú ügy HJ és US, MU, [33] és [35], valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat}.

[85] Az elsőfokú bíróság helyesen ítélte azt meg, hogy az Mt. – az irányelvi minimumtól eltérően – a heti pihenőidő vonatkozásában egy kedvezőbb hazai szabályozást rögzít. Ez a kedvezőbb szabályozás azonban az EUB ítélete értelmében és a Kúria elsőfokú bíróság által is hivatkozott végzései alapján (Mfv.II.10.025/2024/6., az Mfv.IV.10.044/2024/6., Mfv.II.10.055/2024/6.) nem vezethet ahhoz, hogy a két pihenőidő (napi, heti) egymást átfedve, vagy a napi pihenőidő a heti pihenőidőbe beolvadva kerüljön kiadásra. Az Irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, amelynek értelmezése során figyelemmel kell lenniük az Irányelv célkitűzéseire, rendelkezéseire { C-106/89. számú ügy Marleasing SA és La Comercial Internacional de Alimentacion SA. [8]}. Erre tekintettel az Mt. 104. §-ának és az Mt. 106. §-ának értelmezése és ezzel a jogvita eldöntése során a törvényszék helyesen tekintette az EUB ítéletét irányadónak. Mindebből pedig kétséget kizáróan az következik,

hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. Erre figyelemmel pedig nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás (az Irányelv 15. cikkében biztosított lehetőséggel élve) az Irányelvben meghatározott összesen 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít. Az alperes ezzel ellentétes érvelése nem képezhetette alapját a jogvita elbírálásának. Az EUB ítélete nem „írta felül” a magyar jogi normákat és az AB határozatot, az elsőfokú bíróság pedig nem „alkotott jogot”, nem sértette meg a contra legem jogalkalmazás tilalmát.

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

[87] A Kúria a hivatkozott határozataiban nemcsak egyszerűen „átvette” az EUB értelmezését, hanem az EUB ítéletében lefektetett, az Irányelv 3. és 5. cikkeihez kapcsolódó minimumkövetelményeket, így különösen a jogcím szerinti elkülönítés követelményét maradéktalanul szem előtt tartva azt az értelmet tulajdonította az Mt. 104. és 106. §-aiban foglaltaknak, mely egyedülként volt képest biztosítani a magyar szabályozás uniós joggal való konformitását. Minderre tekintettel nem volt elfogadható az alperes azon érvelése, miszerint az uniós napi és heti pihenőidőnek a magyar heti pihenőidőn belüli együttes biztosításával maradéktalanul érvényesülne mindkét uniós pihenőidő funkciója, és ezzel teljesülne az AB határozatban és az EUB ítéletben is megjelenő jogcím szerinti elkülönítés követelménye. Az alperes ezen érvelése voltaképpen a tartam szerinti (minimálisan 35 óra) megközelítés átfogalmazása, mely az EUB ítélete óta nem tartható és nem helytálló értelmezés.

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

[89] Az alperes az EUB ítélete, a Kúria végzései és az AB határozat után alappal nem hivatkozhat arra, hogy a magyar napi és a heti pihenőidő szabályok nem értelmezhetők különállóan, hiszen éppen az ezzel ellentétes jogértelmezés eredményezne jogbizonytalanságot. Az elsőfokú bíróság – az alperes érvelésével ellentétben – nem minősítette a foglalkoztatásokat általánosságban és visszamenőlegesen jogellenessé, hiszen

jogsértés csak egyedi ügyekben, az ott feltárt körülmények alapján állapítható meg az elévülési idő figyelembevétele mellett.

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

[91] A pihenőidő fogalmának eltérő hazai és uniós tartalmával kapcsolatban kifejtett részletes fellebbezési érveléssel az ítéltábla nem foglalkozhatott, tekintettel arra, hogy ebben a körben a fellebbezés csak utalást tartalmazott, érdemi kifejtést viszont nem. A fellebbezésben az alperes lényegében részletesen újra kifejtette az elsőfokú eljárás során általa már előadottakat, több helyen arra hivatkozva, hogy a felperes érvelése miért hibás. A másodfokú eljárás azonban nem az elsőfokú eljárás megismétlése, mivel az ítéltáblának az elsőfokú ítéletet kell felülbírálnia, nem pedig az alperes elsőfokú eljárás során tett tényelőadásait. Ezért a Pp. hatálya alatt is következetes bírói gyakorlat szerint (Kúria Pfv.VI.24.583/2022/6.) a fellebbező félnek a fellebbezésben kell feltüntetnie – egyebek mellett – a Pp. 371. §-a (1) bekezdésének b) és d) pontjai körében, hogy a másodfokú bíróság milyen okból változtassa meg az elsőfokú határozat kifogásolt rendelkezését, illetőleg melyek azok az anyagi és/vagy eljárási jogszabálysértések, amelyekre a fellebbezést alapítja. Erre tekintettel az alperesnek a fellebbezésben megismételt előadása, amellyel lényegében fenntartja az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait, nem pótolja annak az anyagi vagy eljárási szabálysértésnek a megjelölését, amelyre a fellebbezést alapítja.

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

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

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

[95] Az ítéltábla emellett hivatkozik arra is, hogy a Kúria a Pfv.21.510/2021/8. számú döntése értelmében a perindítás estén az elévülés megszakadása nem korlátozódik arra az összegre, amelynek a megfizetése iránt a keresetet benyújtották, de a Kúria Pfv.21.208/2021/6. számú precedensképes határozata is rámutat arra, hogy a követelés bekövetkeztétől az addig keresettel nem érvényesített kérelemek elévültek, amennyiben a két keresetnek alapvető eltérései vannak. A perbeli esetben azonban a fentebb részletezettek szerint ez nem állapítható meg, ezért a felperes erre a keresetét felemelhette, az a fellebbezéssel érintett körben nem évült el.

[96] Az alperes a fellebbezésében nem fejtette ki, hogy a keresetmódosítással érintett és az általa hivatkozott elévülés pontosan mely napokat, mely időszakokban teljesített szolgáltatásokat érintett, a szabadságok előtti napi pihenőidőkre eső pótlék figyelmen kívül hagyásával esetlegesen mennyivel csökkenne a felperesnek megítélt összeg. Ennek tisztázására irányult a másodlagos fellebbezési kérelme – az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezésére –, amivel kapcsolatban a Pp. 384. §-a (2) bekezdésének b) pontjára hivatkozott. A Pp. 384. §-a (2) bekezdésének b) pontja szerint azonban a másodfokú bíróság akkor helyezi hatályon kívül az ítéletet, ha az ügy érdemében az a) pont alapján dönteni nem lehet. Ez a jogszabályhely pedig a Pp. 369. §-ának (4) bekezdésébe foglalt felülbírálati jog gyakorlására utal vissza, mely szerint a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletének, illetve eljárásának az anyagi pervezetéssel összefüggő részét csak az anyagi jogi felülbírálat részeként vizsgálhatja és minősítheti, úgy, hogy egyúttal köteles elvégezni a saját anyagi jogi álláspontja szerint helyes anyagi pervezetést és az ezzel összefüggő intézkedéseket megtenni. Az anyagi pervezetésnek azonban nem feladata valamennyi lehetséges, de nem érvényesített igény felderítése, az ehhez szükséges bizonyítékok felkutatása. A bíróság aktivitása nem terjedhet ki elő nem terjesztett igényekről való tájékoztatásra, új tények, új szempontok perbe vezetésére. Az anyagi pervezetés nem jelent általános tájékoztatási kötelezettséget, szerepe csupán arra korlátozódik, hogy a felek tényállításait, nyilatkozatait tisztázza és konkretizálja, adott esetben alkalmat adjon a kiegészítésre (Fővárosi Ítéltábla 2.Pf.20.914/2018/5/I. – PJD2019. 32.). Az ítéltábla megállapította, hogy az alperes ténylegesen anyagi pervezetési hibára nem is hivatkozott a fellebbezésben, így az ítélet hatályon kívül helyezésére irányuló kérelem ezen jogszabályhely alapján megalapozatlan volt.

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

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

[99] Az ítéltábla az úgynevezett „megváltott heti pihenőidőkel” összefüggésben is maradéktalanul egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával hangsúlyozva azt, hogy a korábban kijelölt heti pihenőidő akkor is megőrzi ezt a jellegét, ha arra rendkívüli munkavégzést rendelnek el.

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

[101] Az alperes hivatkozott a Gyulai Törvényszéknek a jelen üggyel megegyező tárgyú munkaügyi perében meghozott 7.M.70.134/2024/44/I. számú elsőfokú ítéletére, azonban egyedi ügyben, más peres eljárásban esetlegesen alkalmazott eltérő jogértelmezésnek és ebből következően eltérő döntésnek jelen felülbírálat szempontjából nem volt jelentősége,

ezért az ezzel összefüggő részletes hivatkozások figyelembevételét az ítéltábla mellőzte. Megjegyzi az ítéltábla, hogy a hivatkozott ítélet nem emelkedett jogerőre és az abban foglaltak az ítéltáblát nem is kötik.

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

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

[104] Másodfokú perköltségként merült fel a pernyertes felperes oldalán az öt képviselő ügyvéd felszámított [Pp. 81. §-ának (1) bekezdése] díja, melyet az ítéltábla a fellebbezés benyújtásának időpontjára tekintettel alkalmazandó a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. §-a (1) bekezdésének a) pontja alapján határozott meg összesen 204 513 Ft-ban.

[105] A perben a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye érvényesült. A fellebbezett érték 3 220 681 Ft volt, melynek figyelembevételével az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. §-ának (1) bekezdése és a 46. §-ának (1) bekezdése alapján 257 654 Ft feljegyzésére került sor, aminek megfizetésére a pervesztes alperes köteles a Pp. 102. §-ának (1) bekezdésében foglalt rendelkezés alapján.

[106] Az illeték megfizetésére történő kötelezésre tekintettel az ítéltábla tájékoztatja az alperest, hogy az egyes adótörvények módosításáról szóló 2022. évi XLV. törvény 70. §-ban megállapított Itv. 78. §-ának (4) bekezdése szerint a fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napon válik esedékessé. Az alperesnek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlára kell megfizetnie az eljárási illetékek összegét. A polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet (továbbiakban: IM rendelet) 3. §-a (2) bekezdésének e) pontja alapján az illeték megfizetése során a közleményben köteles feltüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, valamint a fizetésre kötelezett adószámát. Ha az alperes az illetékfizetési kötelezettségének a megjelölt határidőben nem tesz eleget, az illeték behajtására és megfizetésére az illetékekről szóló törvény rendelkezéseit és az adóigazgatási eljárásokra irányadó jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni [IM rendelet 3. §-ának (3) bekezdése].

Debrecen, 2026. február 17.

Dr. Tass Edina sk. a tanács elnöke, Dr. Bakó Pál sk. előadó bíró, Dr. Riczu András sk. bíró