



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.001/2026/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (felperesi képviselő címe, ügyintéző: felperesi képviselő neve ügyvéd) által képviselt **Felperes** (3104 Helységnevl, Viola utca 4.) **felperesnek** a Dr. Bálint Boglárka kamarai jogtanácsos által képviselt Alperes (alperesi cím) **alperes** ellen, elmaradt munkabér iránt indított perében a Balassagyarmati Törvényszék 3.M.70.017/2023/57. sorszámú ítélete ellen a felperes által 59. az alperes által 58. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek további 926.182.- (kilencszázhuszonhatezer-száznyolcvankettő) forint rendkívüli munkavégzésért járó díjazást és ezen összeg után 2019. július 10-től, mint középidoarányos időponttól a kifizetésig számított a késedelemmel érintett naptári félév első napján irányadó jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot, a felperest megillető elsőfokú perköltség összegét felemeli 256.156 (kettőszázötvenhatezer-százötvenhat) forint és ÁFA-ra, az alperest terhelő eljárási illeték összegét felemeli 250.094 (kettőszázötvenezer-kilencvennégy) forintra azzal, hogy a felperes helyett az állam visel 2.526 (kettőezer-ötszázhuszonhat) forint eljárási illetéket, ezt meghaladóan helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 207.946 (kettőszázhétezer-kilencszáznegyvenhat) forint és ÁFA forint másodfokú perköltséget, valamint 332.711 (háromszázharminckettőezer-hétszáztizenny) forint fellebbezési illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételei számla javára. A fellebbezési illetékfizetési kötelezettséget a határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes a perbeli időszakban, azaz 2018. január 3. és 2020. december 24. napja között állt az alperessel határozatlan idejű munkaviszonyban munkakör megnevezése munkakörben. A felperes vezényelt V.-i utazói munkarendben dolgozott havi munkaidőkeretben. Szolgálati helye Helységnév1 és Helységnév2 volt.

[2] A kollektív szerződés (a továbbiakban: KSZ) rendelkezéseinek megfelelően az alperes a munkaidő-beosztást egy hónapra előre, mindig a tárgyhónapot megelőző hónap 23. napjáig közölte a felperessel.

[3] Az alperes a kollektív szerződés rendelkezéseinek megfelelően 12 óra lakóhelyi napi pihenőidőt biztosított oly módon, hogy a napi pihenőidő lakóhelyen történő eltöltése érdekében a munkába menetel és a hazautazás idejére a Helységnév1 szolgálati hely esetében 30 perc, míg a Helységnév2i szolgálati hely esetében 90 perc utazási normaidőt biztosított a felperes részére. Azokban az esetekben azonban, mikor a munkavégzést heti pihenőidő vagy szabadság követte, az alperes sem a napi pihenőidőt, sem pedig az utazási normaidőt nem biztosította.

Kereset és ellenkérelem

[4] A felperes 2021. február 1. napján nyújtotta be keresetlevelét, az eljárás a Miskolci Törvényszék hasonló tárgyú ügyben kezdeményezett és az Európai Unió Bíróságán (a továbbiakban: EUB) C-477/21. szám alatt indult előzetes döntéshozatali eljárására tekintettel felfüggesztésre került, majd folytatódott.

[5] A felperes végső kereseti kérelmében a rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősülő napi pihenőidőben végzett munka után járó bérpótlék jogcímén 4.210.346.- forint és késedelmi kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[6] Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes a heti pihenőidők és a szabadság előtt nem biztosította a napi pihenőidő kiadását. A napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt, illetve a szabadságot egymás után kell kiadni, ezek egyidőben történő kiadása jogellenes, azok önálló jogcímen illetik meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Az alperes a munkaidő-beosztással megsértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 104. § (1) bekezdését: a napi pihenőidőt a munka befejezéséhez kell kötni és az függetlenül attól, hogy a munka befejezését szabadság, heti pihenőidő vagy egy újabb munkavégzés követi. Hivatkozott az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (a továbbiakban: Irányelv)

3. és 5., valamint 7. cikkére, az EUB C-477/21. számú ügyben hozott ítéletében foglaltakra, az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatára, a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.II.10.055/2024/6. és Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzéseire. Hangsúlyozta, hogy az EUB ítélet is rámutatott, hogy a napi pihenőidő nem képezi részét a heti pihenőidőnek, hanem ahhoz hozzáadódik.

[7] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. A felperesi tényelőadásokat a munkaidő-beosztási adatokat érintően alapvetően nem vitatta, nem vitatta azt sem, hogy főszabály szerint nem biztosította a lakóhelyi napi pihenőidőt a felperesnek azokban az esetekben, mikor a munkavégzést heti pihenőidő követte. Jogi érvelésében mindenekelőtt a Kúria által kifejtetteket vitatta, és arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkaidő-beosztási gyakorlatával nem követett el normasértést, a felperes által igényelt jogkövetkezménynek nincs jogszabályi alapja, továbbá vitatta a módosított kereset összecszerúságát is. Hangsúlyozta, hogy az Irányelv az Mt-be átültetésre került, az Mt. egyetlen, az Irányelv által előírt 35 órát (11 óra napi és 24 óra heti pihenőidő) meghaladó magyar „heti pihenőidőt” ír elő. Mindazonáltal tiszteletben tartja a napi pihenőidőhöz való jogot, a napi pihenőidőt egy egységes a magyar munkajogi hagyományokhoz igazodó tagállami heti pihenőidő fogalma alá vonta és nem bontotta meg az EU-s irányelvek szerint két különálló jogcímre. A magyar heti pihenőnap és pihenőidő szabályozásánál a magyar jogalkotó a mérték tekintetében figyelembe vette az uniós napi pihenőidő 11 órás mértékét is, így a heti pihenőnapok vagy pihenőidők előtt annak még egyszer, önálló jogcímen való kiadása nem merülhet fel. Ez összhangban van a napi pihenőidő céljával és fogalmával, mely szerint a napi pihenőidő csak két munkavégzés között értelmezhető.

[8] Hivatkozott a közlekedési eszköz közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 2025. június 11-i módosításához kapcsolódó preambulumra, mely szerinte kifejezésre juttatja a korábbi jogszabályszöveg mögött álló jogalkotói szándékot a „korábbi, egységes tagállami heti pihenőidő fogalmával” kapcsolatban. A jogalkotó a jogszabály preambulumában és az indokolásban 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 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. A jogalkotói akarat kifejtése egyértelműen rögzíti a kúriai álláspont megalapozatlanságát.

[9] Mindezek alapján az alperes álláspontja szerint nem kell napi pihenőidőt biztosítani, ha a munka befejezését közvetlenül követő napra a munkáltató munkaidőt nem oszt be vagy rendkívüli munkavégzést nem rendel el. Vitatta, hogy a napi pihenőidő kiadása akkor is biztosítandó, ha azt nem munkavégzés, hanem szabadság követi. Ezen túl a napi pihenőidő-hiányra vonatkozóan sem a jogszabály, sem a kollektív szerződés nem ír elő pótlékfizetési kötelezettséget. Az Mt. 104. § (5) bekezdésének sérelme esetén sem a bérpótlék fizetése a jogkövetkezmény, hanem a munkavégzés megtagadása.

[10] Az alperes azon az alapon is vitatta a kereset összecszerűségét, hogy mindazokban az esetekben, mikor a heti pihenőidőben rendkívüli munkavégzést rendelt el és a rendkívüli munkavégzés időtartamára a heti pihenőidőben végzett munka ellenértékét megfizette, ezzel a heti pihenőidőt teljes tartamában megváltotta. A heti pihenőidő ily módon történt megváltása esetén, heti pihenőidő hiányában fel sem merülhet a beosztás szerinti heti pihenőidőt megelőző lakóhelyi napi pihenőidő biztosításának kötelezettsége. Mindezek miatt, még amennyiben meg is lehetett volna állapítani azt, hogy az eredeti beosztás szabálytalan volt, a rendkívüli munkavégzés elrendelése a korábbi beosztást jogszerűen módosította, a ténylegesen biztosított lakóhelyi napi pihenőidőkön felül további lakóhelyi napi pihenőidő biztosítására nem volt szükség.

[11] Az összecszerűséget arra tekintettel is vitatta, hogy a munkaidőkereten felüli munkavégzés elszámolásának jelentősége van, mert az adott munkaóra nem minősülhet pihenőidőben végzett rendkívüli munkavégzésnek, és kereten felüli munkavégzésnek egyidejűleg. Ugyanazon időszakra kétszeres rendkívüli munkavégzési pótlék felszámítása kizárt. Kimutatta, hogy a felperes által teljesített túlszolgálatra vonatkozóan a rendkívüli munkavégzés pótlékát megfizette, mely összeget szintén le kell vonni a felperesi követelésből. Hivatkozott arra is, hogy a heti pihenőidőt „megváltotta”,

[12] Az alperes elévülési kifogást is előterjesztett a szabadságot megelőzően biztosítandó napi pihenőidőben teljesített rendkívüli munkavégzésért járó díj vonatkozásában, melyben arra hivatkozott, hogy mivel az eredeti keresetben és a később előterjesztett keresetváltoztatásban a tényállítás, jogállítás és kérelem nem azonos, a felperes által a keresetváltoztatás útján érvényesített ezen igény elévült.

Az elsőfokú bíróság döntése

[13] Az elsőfokú bíróság ítéletével 3.232.705.- forint rendkívüli munkavégzés pótléka és késedelmi kamatai megfizetésére kötelezte az alperest, a keresetet egyebekben elutasította.

[14] A határozat indokolásában az elsőfokú bíróság utalt a C-477/21. EUB ítéletre, a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatra, valamint a Kúria Mfv.10.044/2024/6. számú végzésében foglaltakra. Kifejtette, hogy a Kúria határozataiban egyértelműen állást foglalt a jelen perben is releváns kérdésekben és iránymutatást adott a jogkövetkezményt illetően is. A Kúria az Mfv.10.044/2024/6. számú végzésében az Mfv.10.025/2024/6. számú végzést precedensképes határozatnak minősítette, amelyet a továbbiakban is irányadónak kell tekinteni. A bíróság a Pp. 346. § (5) bekezdése alapján jogkérdésben nem térhet el a Kúria Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától, az abban foglalt jogértelmezés a bíróságot köti. A bíróság ezért az alperesnek a Kúria határozatától a Pp. 346. § (5) bekezdése alapján jogkérdésben történő eltérésre vonatkozó indítványát mellőzte.

[15] A Kúria az Mfv.II.10.055/2024/6. számú döntésében megállapította, hogy az Irányelv az Mt.-be átültetésre került. Az Mt. 104. § (1) bekezdése értelmében a napi munka befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidőt) kell biztosítani. Az Mt. 106. § (1) bekezdése szerint pedig a munkavállalót – heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább 48 órát kitevő megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. Az Irányelv és az Mt. hivatkozott rendelkezéseit összevetve rögzíthető, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt (11 óra) vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít. A Kúria fenti értelmezése a jogcím szerinti elkülönítés elve mentén biztosítja, hogy a magyar szabályozás megfelel az uniós jognak. A napi és a heti pihenőidő és rendeltetése kiadása alaptörvényi követelmények mentén történő értelmezésekor az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata kiinduló pontként szolgálhat. 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. Az EUB konkrétan megvizsgálta a alperes (alperes) Kollektív Szerződésének azon rendelkezéseit, amely legalább 42 órás heti pihenőidőt biztosít a munkavállalók számára. 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. 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.

[16] A Kúria rámutatott: 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 Irányelv 15. cikkében biztosított lehetőséggel élve) az Irányelvben meghatározott 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít. Mindezek alapján az alperes megalapozatlanul állította, hogy a heti pihenőidő magában foglalja a napi pihenőidőt is. Az alperes munkaidő-beosztása – vagyis a napi pihenőidő heti pihenőidőt megelőző kiadásának elmaradása – ellentétben áll az EUB ítéletében kifejtett követelményekkel és az Alkotmánybíróság jogértelmezésével, ezért jogszabálysértő volt.

[17] A Kúria azt is hangsúlyozta, hogy a munkaidő-beosztás a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is. A jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás valójában jogszabályba ütköző munkáltatói utasítás, ekként semmis még akkor is, ha a munkavállaló azt nem tagadja meg. 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.

[18] A Kúria a határozatban kitért arra, hogy az eljáró bíróságoknak figyelemmel kell lenni a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletére, kiemelve, hogy a munkaidő-beosztás szabálytalansága esetén nem a pihenőidő jellegének, hanem a beosztás elmulasztásának van jelentősége, mert az Mt. 104. § (1) bekezdése nem csak „mérték” hanem „beosztási” szabályt is tartalmaz. 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 következménye 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.

[19] A szabadsággal kapcsolatban az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy az EUB ítélet az 57. pontban rögzítette, hogy a munkavállalónak a napi pihenőidőben a munkaidőt követően közvetlenül kell részesülnie függetlenül attól, hogy a munkavégzést munkaidő követi-e vagy sem. A napi pihenőidő a teljesített munkavégzéshez és nem az azt követő időszakhoz kötődik, így elválik attól, hogy azt munkaidő pihenőidő vagy szabadság követi. Ezáltal az alperesnek a szabadságot megelőző munkavégzést követően is biztosítania kell a napi pihenőidőt.

[20] Rögzítette azt is az elsőfokú bíróság, hogy a felperes számítási módszere megfelelt a Kúria Mfv.10.044/2024/6. számú döntésében foglaltaknak: a felperes a heti pihenőidő vagy a szabadság kezdő időpontjától visszafelé számítva kimutatta, hogy a 12 óra plusz az utazási idő tartamába esett-e a felperesi munkavégzés, a munkavégzés időtartamából a Helyi Függelék II. fejezet 18. § 1. pontja alapján az arra az időtartamra irányadó vagy a ténylegesen igénybe vett munkaközi szünetet levonta. Az így megkapott óraszámot felszorozta a felperesnek a bérjegyzékben szereplő személyi órabérével és a rendkívüli munkavégzés pótlékával.

[21] Az alperes elévülési kifogását vizsgálva megállapította, hogy a felperes az eredeti keresetét a kijelölt heti pihenőidőket megelőző napi pihenőidő hiányra alapozta, a szabadság időszakra is kiterjedő keresetváltoztatását és az új számítási metodikát 2024. november 19. napján kelt és előterjesztett beadványában nyújtotta be. A szabadságot megelőzően az alperes nem osztotta be a napi pihenőidőt az alábbi napokon: 2018. augusztus 17., november 9., november 14., 2020. február 13., március 5., április 3., május 15., szeptember 4., november 19. és december 14. A felperes a szabadságok időtartamát az eredeti keresetben kizárólag a 2018. november 14. napját és 2020. november 19. napját is magában foglaló napi pihenőidőhiányra tekintettel vette figyelembe, kereseti követelése a szabadságot megelőző munkavégzéseket érintően nem volt. Így a felperes követelése a szabadságot megelőző napi pihenőidőhiányra vonatkozó 100.220.- forintban elévült.

[22] Az elsőfokú bíróság egyetértett a felek azon egyező álláspontjával, hogy csak a ténylegesen teljesített munkavégzés időtartamára érvényesíthető igény és ugyanarra az

időszakra kétszeresen nem lehet rendkívüli munkavégzés pótlékát elszámolni, melyre tekintettel vizsgálta az alperes által levonásba helyezett úgynevezett „megváltott heti pihenőidőre”, túlszolgálatra és munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzésre megfizetett rendkívüli munka pótlékára vonatkozó érveket. Az alperes előadása szerint 77.411.- forint úgynevezett „megváltott heti pihenőidőt” fizetett meg a felperesnek. Az elsőfokú bíróság azonban nem értett egyet az alperesi érveléssel. Az Mfv.IV.10.044/2024/6. számú döntésre figyelemmel az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a heti pihenőidő kezdete és vége, valamint az időtartam heti pihenőidő jellege a munkaidő-beosztásban rögzült, így az nem csak a beosztáskor, hanem az elszámoláskor is heti pihenőidőként vehető figyelembe, utóbb „nem minősíthető át” napi pihenőidővé azon az alapon, hogy rendkívüli munkavégzés elrendelése okán a pihenőidő megváltásra került. A rendkívüli munkavégzés pótlékának a megfizetésével az adott időtartamban végzett rendkívüli munka ellentételezése történt meg, a pihenőidő jellege nem módosult. Az alperes tényállítást tett arra vonatkozóan, hogy ezekben az esetekben az eredeti munkaidő-beosztástól jogszerűen eltérve a napi pihenőidőt két munkavégzés között biztosította, mely a tényvezényletsből, az időkimutatási listából és a bérjegyzékből egyértelműen kiderül, jogi indokát azonban nem adta. Az érvelés amiatt sem elfogadható, mert a napi pihenőidő az azt megelőző munkavégzéshez kötődik, így a kiadása a heti pihenőidő előtt kötelező.

[23] Az elsőfokú bíróság a bérjegyzékek alapján megállapította, hogy az alperes a felperesnek a túlszolgálat során teljesített rendkívüli munkavégzésért az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján alkalmanként 50%-os mértékű pótlékot fizetett meg. Rögzítette, hogy a túlszolgálat címén 51.459.- forint kétszeres elszámolás alá esett, ezért azt levonta.

[24] Az elsőfokú bíróság egyetértett az alperes azon érvelésével, hogy a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzésért megfizetett rendkívüli munkavégzés pótlékát a kereseti követelésből le kell vonni, amennyiben a napi pihenőidőre eső rendkívüli munkavégzés pótléka munkaidőkereten felüli munkavégzés eredményez. Az Mt. 93. § szerint meghatározott munkaidőkereten belül ledolgozandó kötelező havi órák és a ledolgozott havi keretórák száma az időkimutatási listákon havonta feltüntetésre került, a kettő különbözete adja az adott hónapban a munkaidőkereten felül teljesített munkavégzést. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint, amennyiben a felperes olyan hónapban kívánta az igényét érvényesíteni, amikor a teljesített munkavégzés már egyébként is meghaladta a munkaidőkeretet és amelyre a rendkívüli munkavégzési pótlék megfizetésre került, úgy a ki nem adott napi pihenőidőben végzett munkaórák száma után járó pótlék összegét ezzel az összeggel csökkenteni kell. A felperes ugyan azzal érvelt, hogy az Mt. 143. § (2) bekezdés a) és b) pontja eltérő jogcímen rendelkezik a bérpótlék juttatásáról, a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, illetve a munkaidőkereten felül. Az elsőfokú bíróság ebben a kérdésben akként foglalt állást, hogy a felperesi igény a KSZ 41. § 4. pontja értelmében kétszeres elszámolást eredményez. Így az elsőfokú bíróság nem tartott megalapozottnak összesen 825.962.- forint megfizetését a munkaidőkereten felül megfizetett túlórapótléokra tekintettel.

[25] Kitért arra is, hogy az alperes vitatta, hogy a felperes részére az utazási normaidőt a megjelölt KSZ 10. számú melléklet 18. §-a nem alapozza meg. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a helytelen hivatkozással ellentétben a Helyi Függelék 6. számú

melléklet II/A. pontjában szabályozott munkahelyre történő utazási idő mértékével a felperes helyesen számolt.

Fellebbezések és fellebbezési ellenkérelmek

[26] Az ítélet ellen mind a két fél fellebbezést terjesztett elő.

[27] A felperes fellebbezésében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a marasztalás összegének felemelését további 926.221.- forint és késedelmi kamataira, valamint kérte további 69.467.- forint és ÁFA elsőfokú perköltség megfizetésére kötelezni az alperest is.

[28] Hivatkozásképpen előadta, hogy a munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munkavégzés pótléka eltérő jogcímen illeti meg a felperest, ezért ezen tételeket nem kell levonásba helyezni a felperes követeléséből, hiszen a felperes követelése napi pihenőidőben végzett munka ellenértékéként jár, ami más időszakra vonatkozik.

[29] Az elsőfokú bíróság az elévülés tekintetében sem helytállóan döntött: a felperes 2021. február 1. napján terjesztette elő kereseti kérelmét, a felperes már a perindítással megszakította az elévülést a perbeli időszak és ezzel összefüggésben a szabadságok előtt jogellenesen ki nem adott lakóhelyi napi pihenőidőkre és utazási normaidőre eső tényleges munkavégzésekkel összefüggő vagyoni igények vonatkozásában, így az ellenkérelemben kifejtett tételek a felperes vonatkozásában nem évültek el.

[30] Az alperes fellebbezése elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatására és a kereset elutasítására irányult, másodlagosan kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára, harmadlagosan kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a marasztalás összegének 2.462.294.- forint és járulékai összegre való leszállítását.

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

viszont a jogalkotó a tételes norma szintjén is megerősítette a két évtizedes joggyakorlat helyességét.

[32] A magyar szabályozás a jogharmonizációs követelményeknek való megfelelés érdekében implementálta a 93/104/EK irányelvet és az 5. cikk vonatkozásában, az ott megjelölt 11+24 órás mérték figyelembevételével 35 órás minimális heti pihenőidő mértékre tett a jogalkotó javaslatot, mely utóbb a szakszervezetekkel való érdekegyeztetést követően lett átlagosan 48 órás mértékű, azzal, hogy heti szinten minimálisan a 40 óra biztosítandó. A napi pihenőidő magyar fogalmából következően annak kiadása a heti pihenőidőt megelőzően nem értelmezendő, így a magyar szabályozás során a heti pihenőidő mértéke tekintetében a jogalkotói akarat figyelemmel volt az irányelvek 35 órás minimum értékére, de a teljes, hét naponkénti pihenőidőt egy egységes, a magyar munkajogi hagyományokhoz és a rendszerhez igazodó tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta és nem bontotta meg azt nevesítetten az EU-s irányelvek szerinti két különálló jogcímre.

[33] A Kúria jogi álláspontja ellentétes mind a tételes jogi rendelkezésekkel, mind a jogintézménynek az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában rögzített rendeltetésével és valamennyi jogértelmezési elvvel. A Kúria ebben a körben nem a tagállami jogot értelmezte, hanem tévesen arra a következtetésre jutott, hogy a tagállami jog értelmezését helyette az EUB ítéletében elvégezte. A Kúria végzésében a tagállami jog önálló értelmezése egyáltalán nem volt fellelhető. A Kúria ezen döntése az Európai Unió és a tagállam döntési hatásköreinek teljes félreértelmezésén alapszik, sérti a tagállam jogbiztonságát, nemzeti szuverenitását, végső soron a törvényes bíróhoz való jog sérelmét valósítja meg. „A levegőben lóg” a végzés azon megállapítása, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt (11 óra) vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosított. A Kúria ezzel úgy foglalt állást, hogy a magyar jogalkotó a munkavállalók számára naptári hetenként legalább egy egybefüggő, 59 órás pihenőidőt kívánt biztosítani, amely pihenő a Vtv. hatálya alá eső utazó közlekedési eszköz munkavállalók esetében naptári hetenként 60 óra + utazási idő, vagyis a felperes esetében 60,5/61,5 óra naptári hetenként. Ezzel azonban a Kúria jogot alkotott, ráadásul olyan jogot, amely az Alaptörvénnyel ellentétes, mivel a józan észnek és a közjónak megfelelő erkölcsös és gazdaságos céllal nem összeegyeztethető.

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

[35] Az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján ellentétes a tisztességes eljáráshoz való jogból eredő indokolási kötelezettséggel, ha a bírósági ítélet indokolásából, a bíróság által alkalmazott jogszabályokból a jogértelmezés általános szabályainak megtartása mellett nem következik az indítványozó hátrányára megszületett bírói döntés (3007/2016. (I.25) AB határozat [29]). A Kúriának az az értelmezése azonban, amely szerint a jogalkotó a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít, a magyar tételes jogi rendelkezésekből, alkotmányos értelmezési elvekből nem vezethető le, sőt, kifejezetten ezekkel ellentétes értelmezésre vezet. Az EUB döntésére pedig – a fent kifejtettek értelmében, figyelemmel arra, hogy az EUB a tagállami jog értelmezésére nem jogosult – nem alapozható ilyen álláspont. Ugyanezt tartalmazza a HVG Orac kommentárja is.

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

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

[38] Az Európai Unió Bírósága a jogkérdésben szereplő uniós jogi norma értelmezésére jogosult három hatásköri korlát mellett: a bíróság az uniós jogot nem alkalmazhatja az ügy tényeire, nem vizsgálhatja a belső jog és az uniós jog

összeegyeztethetőségét, nem értelmezheti a tagállam belső jogát. Az EUB kimondhatja, hogy az Irányelvben használt kifejezéseket önálló uniós jogi fogalomnak kell tekinteni és az Unió területén egységesen kell értelmezni, függetlenül a tagállamokban alkalmazott minősítéstől, ugyanakkor, ha nyilvánvaló, hogy a nemzeti szabályozás szerinti heti pihenőidő fogalma nem azonos az Irányelv szerinti, az Európai Unió Bírósága által értelmezett fogalommal, úgy az ilyen értelmezés – figyelemmel arra, hogy az értelmezés kiindulópontjaként szolgáló két fogalom nem azonos – a tagállami bíróság számára nem lehet irányadó. Az EUB értelmezésére irányadó hatásköri korlát érvényesülését mutatja, hogy az előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményező bíróság ugyan a harmadik kérdésben mind a napi, mind a heti pihenőidő vonatkozásában annak magyar jogintézményeit azonosította az Irányelv jogintézményeivel és a magyar szabályok alapulvételével kérdezett rá az uniós szabályok értelmezésére, azonban az EUB – a hatásköri korlátokra tekintettel – átfoglalmazta a kérdést és válaszában helyesen, kizárólag az uniós jogértelmezésekre adott értelmezést. A Kúria végzése indokolásában rejlő kirívó jogértelmezési hiba az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglalt szabály felülírása, a napi pihenőidő magyar fogalmának megváltoztatása már nem jogértelmezési, hanem contra legem jogalkalmazási tevékenységet jelent.

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

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

[41] Az EUB C-477/21. számú ügyben hozott határozatának 49. pontjában szereplő állítást, mely szerint a heti pihenőidő 24 órát meghaladó biztosítása nem mentesíti a munkáltatót a napi pihenőidő kiadásának kötelezettsége alól, önmagában az alperes sem vitatja. Az eljáró bíróságok feladata lett volna, hogy az Irányelv céljait szem előtt tartva, figyelemmel az elmúlt évtizedek napi és heti pihenőidővel kapcsolatos gyakorlatára, az uniós fogalmak magyar nyelvi megfelelőinek pontos tartalma feltárásával értelmezze a magyar jog alapján a jogvitára irányadó magyar jogszabályokat. A Kúria és az elsőfokú bíróság ezzel

szemben rögzítette, hogy az ügyben eljáró magyar bíróságoknak követniük kell az EUB ítéletét, mely semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít. A Kúria és ezzel az elsőfokú bíróság kizárta a nemzeti jog uniós alkotmányos és általános jogértelmezési elveinek alkalmazását. Amennyiben a bíróság azt észleli, hogy az EUB döntése túlterjeszkedik az EUB hatáskörén, mert az a tagállami jog értelmezésére vonatkozik, úgy a Kúriának az EUB ezen jogértelmezését figyelmen kívül kell hagynia. A magyar jog értelmezése a magyar bíróságok kizárólagos joga és kötelezettsége. Ez a nemzeti jog által elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával történhet, korlátja pedig a nemzeti jog contra legem értelmezése. Az értelmezés során figyelemmel kellett volna lenni Magyarország Alaptörvényének 28. cikkére, az Mt. preambuluma, illetve részletes indoklására. Ezek ugyan nem adnak támpontot a magyar napi és heti pihenőidő értelmezése körében, az Mt. általános indoklásából azonban kitűnik, hogy a jogalkotó az Mt. megalkotásakor figyelemmel volt az európai munkajogi normákra, azokat implementálta jogszabályba, de törekedett arra, hogy a kialakult joggyakorlatot megtartsa az uniós szabályok által nyújtott lehetőségek keretein belül, és olyan rugalmas foglalkoztatási rendszert tartott fenn, illetve alakított ki, mely kielégíti a hazai munkaerőpiac igényeit.

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

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

napi pihenőidőt egymást közvetlenül követően kell kiadni, vagy azt, hogy a heti pihenőidőt megelőzően a napi pihenőidőt is kellene a munkáltatónak biztosítania.

[44] A nyelvtani értelmezést erősíti a napi pihenőidő céljával és rendeltetésével összefüggő értelmezés is, továbbá a napi és heti pihenőidő szabályozásának történeti értelmezése is. A jogalkotó pedig az Mt. 104. § új, (5) bekezdésének beiktatásakor a tételes jogszabályi rendelkezés szintjén is nyilvánvalóvá tette, hogy a napi pihenőidő rendeltetése nyilvánvalóan az, hogy a munkavállaló számára két egymást követő munkanapon történő munkavégzés között megfelelő idő álljon rendelkezésre a regenerálódás, pihenés érdekében (T/1845. számú törvényjavaslat indokolása).

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

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

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

[48] A Kúria az EUB ítéletét kvázi omnipotens jogforrási erővel ruházta fel, mely felülírja a tételes magyar jogot, módosítja a pihenőidők fogalmát és rendszerét, átírja a magyar jogalkotó akaratát és végsősoron arra az álláspontra helyezkedett, hogy a tagállami bíróságok helyett az EUB érdemben eldönti a hazai bíróságok előtt folyamatban lévő pereket, de ez sem a nemzetközi, sem az uniós, sem a magyar jogból nem vezethető le. Az alperes a peres eljárás során indítványt tett arra, hogy az elsőfokú bíróság jogkérdésben térjen el a Kúriának a bírósági határozatok gyűjteményében közzétett határozatától, az elsőfokú ítélet azonban a Pp. 346. § (5) bekezdésével ellentétesen nem tartalmazza azokat az okokat, amelyek miatt az alperes erre irányuló indítványát elutasította.

[49] A Vtv. módosítása kétséget kizáró módon kimondja, hogy az irányelvben rögzített uniós napi és heti pihenőidő fogalom és a tagállami jogban az Mt-ben rögzített napi és heti pihenőidő fogalom egymástól eltér. Az alperes a tagállami napi pihenőidő és a tagállami heti pihenőidő együttes értelmezésével képviselte és képviseli azt az álláspontot, hogy a tagállami heti pihenőidő előtt a tagállami napi pihenőidőt nem kell kiadni. Ilyen kötelezettséget a tagállami jog nem ír elő. A Vtv. módosításának indokolása egyértelműen meghatározza, hogyan kell értelmezni az Mt. 106. § szerinti heti pihenőidő fogalmát, kimondva, hogy a 48 óra tartalmú heti pihenőidő egy 37 órás megszakítás nélküli heti pihenőidő, továbbá a 11 órás napi pihenőidő együttes tartalmát foglalja magában. A Vtv. 2025. július 1-től hatályos módosítása az értelmezés során nem mellőzhető. Az elsőfokú bíróság ítéletében figyelmen kívül hagyta a Vtv. módosításához fűzött törvényi indokolást.

[50] A felperes módosított keresetében az Mt. 143. §-ára figyelemmel rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősülő napi pihenőidőben végzett munka után járó bérpótlék címén terjesztette elő követelését. Az alperes álláspontja szerint az Mt. ilyen jogcímen fizetendő bérpótlékról nem rendelkezik.

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

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

[53] A napi pihenőidő hiány tekintetében a felperes által hivatkozott jogszabályi, kollektív munkajogi rendelkezések pótlékfizetési kötelezettséget nem írnak elő. Okirattal igazolt tényadat továbbá, hogy a perbeli esetekben a munkavállaló munkát csak a beosztás, tényvezérlés szerinti időben végzett. Az Mt. indokolása értelmében a jogalkotó a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekinti elsődlegesnek, vagyis azt, hogy egy munkavégzést rendes vagy rendkívüli munkavégzésnek kell tekinteni, a viszonyítási pont, az elrendelési oldaláról kell megítélni. Nincs is vita abban, hogy rendkívüli munkavégzést nem csak többletmunka esetében állapítható meg, vagyis amikor a munkavállaló többet dolgozik, mint amit beosztása alapján kellene, hanem abban az esetben is, ha máskor végez munkát, mint amikorra a beosztása esik. Jelen esetben azonban ez nem állapítható meg, sem többletmunka, sem beosztástól eltérő időben végzett munka nem merül fel. Ahogyan azt a Kúria végzése is rögzíti, a beosztás és a tények tehát együtt határozzák meg, hogy egy tényleges munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül-e. Jelen esetben azonban a felperes nem ilyen rendkívüli helyzetekre kéri a pótlék megállapítását. Nem állít munkaidő-beosztás törvényi határidőn belüli módosítását, hanem a vele kellő időben közölt munkaidő-beosztás szerinti munkaidőben történő munkavégzésre tekintettel tart igényt a pótlékra, a munkaidő-beosztás általa több évvel később indítványozott átértékelésére hivatkozással. Nem áll fenn tehát az a váratlanság, amelynek pótlékkal való kompenzálása a rendelkezés fő célja az Mt. 107. § a) pontjával érintett esetekben. A felperes nem tett olyan tény- és jogállítást, amely alapján a részére közölt munkaidő-beosztástól történő eltérésre („átminősítésre”) lehetőség lenne. A napi pihenőidő biztosításának esetleges elmaradása a Kúria álláspontja szerint jogszabálysértő foglalkoztatás megállapítására adott esetben ugyan alapot, de egyszersmind rendkívüli munkavégzés teljesítését a rendkívüli munkavégzés törvényi feltételei hiányában nem támasztja alá. Ha esetleg az lenne megállapítható, hogy a felperes munkaidő-beosztása nem volt teljes mértékben jogszerű, az kizárólag a munkaidőbeosztás jogellenességének megállapítását vonhatná maga után, azonban annak szankcionálására nem a rendkívüli munkaidő pótléka szolgál. Még ha a munkaidő-beosztás esetlegesen jogellenes is, az nem jelenti azt, hogy a felperes ne a munkaidő-beosztása szerint végzett volna munkát. Ezt az elvet mondta ki a Kúria pl. az Mfv.II.10.185/2014/6. számú ítéletében is. E szerint „a rendes munkaidőben rendkívüli munkavégzés teljesítése kizárt, az ellenkező értelmezés ugyanis ugyanazon munkaidő kétszeres számítását eredményezné”. A felperes ezzel szemben éppen olyan időszakok vonatkozásában állapít meg rendkívüli munkavégzést, és ennek ellenértékeként kötelezné az alperest pótlék megfizetésére, amelyek vonatkozásában a felperes rendes beosztás szerinti munkaidőben végzett munkát.

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

[55] A BH2022.6.161. számú ítéletében a Kúria megállapította, hogy az a 40 órát el nem érő időszak, amelyre nem osztották be a munkavállalót munkavégzésre, nem tekinthető

heti pihenőidőnek, mivel nem alkalmas a heti regenerálódásához szükséges időtartam funkcióját betölteni. A Kúria ítéletei szerint tehát heti pihenőidőnek tekintendő minden olyan időtartam, amely a 40 órát eléri és amelyre nem osztották be a munkavállalót munkavégzésre. Ez alátámasztja azt az alperesi hivatkozást is, hogy a számítások során nem csupán a kijelölt heti pihenőidő, illetőleg annak kezdete vehető figyelembe, hanem az ahhoz tartozó munkavégzéssel, távolléttel, vagy bármely más jogcímmel meg nem szakított teljes munkamentes időszak a két munkavégzés (távollét) között. Az ítélet ezzel kapcsolatosan semmilyen ellenérvet nem tartalmaz, nem állapítható meg, hogy mi szolgál alapul a korábban rendes munkavégzésként beosztott és ténylegesen is akként teljesített rendes munkaidők rendkívüli munkaidőkké való átminősítéséhez. Mi okozza a rendkívüliséget? Miért nem vehető figyelembe a számításoknál a teljes munkamentes időtartam? Ha a két munkavégzés között ténylegesen eltelt mind a napi, mind a heti pihenőidőnek megfelelő időtartam, hogy állapítható meg pihenőidő hiány? A felek abban is egyetértettek, hogy a napi pihenőidő kiadásának bizonyosan feltétele az azt megelőző munkavégzés.

[56] A Kúria ezt a megközelítést a „feje tetejére” állította azzal, hogy a napi pihenőidőt nem a megelőző munkavégzésre tekintettel tartja kiadandónak, hanem a megelőző munkavégzéstől függetlenül a heti pihenőidőt megelőzően. Vagyis a Kúria álláspontja szerint abban az esetben, ha a munkáltató heti pihenőidőt oszt be a munkavállalónak, akkor ezt közvetlenül megelőzően napi pihenőidőt is biztosítani kell, ellenkező esetben a beosztása jogellenes. Ez esetben a napi pihenőidő biztosítására csak egyetlen funkciója lehet: a munkavállaló kipihenten kezdje meg a heti pihenőidőt. Ilyen funkciója azonban a napi pihenőidőnek nincs, sem az AB sem az EUB ítélete, sem az Mt. szerint. Az EUB ítélet 57. pontja az uniós jog ettől kifejezetten eltérő értelmezését is lehetővé teszi, amikor úgy fogalmaz, hogy minden munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie, függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő vagy sem. Ezen kívül, ha a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt egybefüggő módon nyújtják, a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Vagyis az EUB ítélet az uniós jog olyan értelmezését is lehetővé teszi, hogy amennyiben az egybefüggő heti pihenőidő már eleve meghaladja a 35 órát, abban az esetben az irányelv szerinti napi pihenőidő az ilyen időtartamú heti pihenőidőtől elkülönített időben is kiadható.

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

[58] Az elsőfokú bíróság azon alperesi védekezést sem fogadta el, mely szerint azon naptári hetek tekintetében, ahol az alperes a felperes részére a vezénylésben beosztott heti pihenőidő tartamára utóbb rendkívüli munkavégzést rendelt el, napi pihenőidő hiány nem értelmezhető. Az alperes változatlanul fenntartja, hogy ezekben az esetekben a heti pihenőidőt érintően napi pihenőidő hiány egyáltalán nem állapítható meg. Rendkívüli munkavégzés elrendelése esetében előfordul, hogy a beosztott heti pihenőidőt a munkavállaló

nem tudja teljes egészében igénybe venni, a rendkívüli munkavégzés elrendelése felülírja a korábbi beosztást. A heti pihenőidő beosztása kötelező, biztosítása azonban nem minden esetben, a heti pihenőidő biztosításának kötelezettségét többek között a heti pihenőidőben történő rendkívüli munkavégzés elrendelése korlátozza. A rendkívüli munkavégzés elrendelése esetében is irányadó azonban, hogy két munkavégzés között a napi pihenőidőt ténylegesen is biztosítani kell. Az alperes álláspontja változatlan a tekintetben, hogy amennyiben a munkáltató a heti pihenőidőt beosztja, a rendes/rendkívüli/rendes munkavégzések közötti lakóhelyi napi pihenőidőt biztosít és a rendkívüli munkavégzés időtartamára a heti pihenőidőben végzett munka ellenértékét (munkabér és emelt összegű pótlék) megfizeti, akkor mindenben a jogszabályi előírások szerint jár el, a munkavállaló további igényrel nem léphet fel. Az Mt. megengedi, hogy a heti pihenőidő beosztásától a munkáltató eltérjen, a heti pihenőidőt teljes időtartamában a munkavállaló részére ne biztosítsa. Kérdésként merül fel azonban, hogy a „megváltott” heti pihenőidő esetén hogyan értelmezhető, hogyan merülhet fel egyáltalán a beosztás szerinti pihenőidőt megelőző napi pihenőidő. Amennyiben az eredeti beosztás szabálytalansága megállapítható is lenne, a rendkívüli munkavégzés elrendelése a korábbi munkaidő-beosztást jogszerűen módosította, a ténylegesen biztosított napi pihenőidőkön felül további napi pihenőidő „beosztására”, biztosítására szükség nem volt. Az alperes fenntartja, hogy amennyiben a heti pihenőidő „megváltásra” került, arra a heti pihenőidőben végzett további rendkívüli pótlékigény nem érvényesíthető. Ebben az esetben ugyanis a munkáltatónak az egyes munkavégzések között kizárólag a napi pihenőidőt kell biztosítania, melyre minden esetben sor is került.

[59] A szabadsággal kapcsolatban előadta, hogy az Mt. 115. § (1) és (2) bekezdése nem támasztja alá azon felperesi érvelést, hogy a munkavállaló számára a napi pihenőidő kiadása akkor is biztosítandó, amikor azt nem munkavégzés, hanem szabadság követi. Fenntartotta továbbá, hogy az előterjesztett igény elévült.

[60] Hivatkozott arra is, hogy az elsőfokú bíróság ítélete egymásnak ellentmondó állításokat tartalmaz az utazási idő mértékére vonatkozóan. Hangsúlyozta, hogy a Pp. rendelkezései alapján nincs arra mód, hogy a peres fél által meg nem jelölt jogszabályi vagy kollektív szerződéses hivatkozást a bíróság figyelembe vegye, a kereseti kérelem jogalapjának megjelölése ugyanis a peres fél feladata. Hivatkozott a Kúria Pfv.20.470/2023/8. számú precedensképes határozatára, mely kimondja, hogy a tartalom szerinti figyelembevétel szabálya nem eredményezheti olyan jogalap elbírálását, melyre a peres fél az eljárás során egyáltalán nem hivatkozott. A peres eljárás során a felperes az utazási idő mértékének meghatározása során mindvégig arra hivatkozott, hogy a lakóhely és a tényleges munkavégzési – feljelentkezési – hely közötti távolság alapján másfél perc/1km (átalányidő) mértékben illeti meg őt utazási idő a kollektív szerződés 10. számú melléklet 18. § alapján. A felperes által benyújtott számítások azonban ezzel nem voltak összhangban, amelyet az alperes a peres eljárás során több alkalommal is jelzett a bíróság számára. Nem pusztán egy helytelen felperesi hivatkozásról van szó, az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a felperes keresetén túlterjeszkedett, a felperes tényállítása és számítása közötti ellentmondásokat nem oldotta fel, a felperesi kereset hiányosságát ítéletében pótolta, mely jogellenes.

[61] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az ítélet felperes által fellebbezett részében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a munkaidőkeret alkalmazása során a munkáltató egy ledolgozandó mértéket határoz meg, azaz hogy mennyi a kereten belüli munkamennyiség. Ebből az is következik, hogy ebbe a munkamennyiségbe minden munkavégzéssel érintett tevékenység beletartozik, legyen az rendes vagy rendkívüli munkavégzés. Amennyiben a felperesi követelés megalapozott lenne, az azzal a hatással járna, hogy a korábban rendes munkarendben elszámolt munkavégzések rendkívüli munkavégzésnek minősülnének, mely azt is jelenti, hogy ezáltal a felperesi rendes munkavégzések óraszámja sohasem érnék el a munkaidőkeret felső határát, annál törvényszerűen mindig kevesebb lenne. Az alperes álláspontja szerint az, hogy a felperes a rendes munkaidőként beosztott és hiányként is teljesített munkaidőt rendkívüli munkaidővé minősíti át, azzal jár, hogy a munkaidőkeret egy részét a felperes a rendkívüli munkavégzéssel fogja kitölteni, de egyúttal meg is haladni amennyiben a rendes és rendkívüli munkavégzések együttes időtartama a keret mértékét meghaladják. Mindezek alapján amennyiben az alperes a felperesnek az adott hónapban már munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzés pótlékát megfizette, akkor a felperesnek az ezen hónapra kiszámított munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó pótlék összegét a már megfizetett pótlék összegével csökkenteni kell. A munkaidőkeret tekintetében a napi pihenőidő jogszabályoknak megfelelő korrekciója azt eredményezi, hogy az eredeti munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidő részben rendkívüli munkaidőnek minősül, ezzel párhuzamosan a rendes munkaidő tartama csökken. A pótlék ismételt megfizetése az adott munkaidő kétszeres értékelését jelentené és ellentétes lenne az alperesi kollektív szerződés 41. § 4. pontjának rendelkezésével.

[62] Az elévülés tekintetében is fenntartotta korábbi hivatkozását. A felperes eredeti keresetében nem kifogásolta azt, hogy a munkáltató a perbeli időszakban a szabadságok előtt mellőzte volna a napi pihenőidő kiadását. Az Mt. 286. § (1) bekezdése értelmében a munkajogi igény három év alatt évül el, és a 286. § (4) bekezdése szerint az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:22. § (2) bekezdése értelmében az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé vált. A felperes eredeti keresetében és az előterjesztett keresetváltoztatásában a tényállítás, jogállítás és a kérelem nem azonos, az alperessel szemben ilyen jogcímen igényt csak a keresetváltoztatás előterjesztését megelőző három év tekintetében érvényesíthető, azt megelőző időszakra nem, a további igények elévültek. A felperes számára az általa hivatkozott törvényi hivatkozás keresete előterjesztésekor értelemszerűen ismert kellett, hogy legyen, az AB ezt értelmező döntése úgyszintén, így a felperes nem volt elzárva, hogy ebben a körben már az eredeti kereset benyújtásakor igényt érvényesítsen az alperessel szemben.

[63] A felperes 2021. február 1. napján benyújtott eredeti keresetében „elmaradt pihenőnapi bérpótlék” jogcímén az Mt. 143. § (4) bekezdésére hivatkozással terjesztett elő igényt a peresített időszakra, azaz 2018. január 1. napjától 2020. december 31. napjáig. A kijelölt heti pihenőt megelőzően ki nem adott lakóhelyen töltött napi pihenőidő hiányára tekintettel a felperes a 2024. november 19. napján kelt és ugyanakkor benyújtott keresetváltoztatásában terjesztett elő pótlékigényt a szabadságot megelőzően ki nem adott napi pihenőidőre is tekintettel. Megállapítható, hogy a felperes nem ugyanarra az időszakra,

nem ugyanazon a jogcímen érvényesített igényt alperessel szemben, a keresetváltoztatását megelőző és azt követő időszakban, így a követelés elévült.

[64] A felperes fellebbezési ellenkérelme az ítélet alperes által fellebbezett részében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást abban a jogkérdésben, hogy a felperes részére a heti pihenőidőt és a szabadságot megelőzően biztosítani kell a napi pihenőidőt és utazási időt (12 óra napi pihenőidő + utazási normaidő). Amennyiben az alperes a felperes részére a napi pihenőidőt a megfelelő tartalmában nem biztosítja, úgy az ebben az időtartamban végzett munka ellenértékeként a felperest az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti bérpótlék illeti meg, rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímen. A Kúria az Mfv.10.044/2024/6., valamint a 10.025/2024/6. számú precedensképes határozataiban is egyértelműen kifejtette álláspontját a perrel érintett jogkérdést illetően. Az elsőfokú eljárás során a felperesi kereseti kérelem pontosan megjelölte a követelés jogcímét, az előadott jogi érvelés részletesen feltárta a kérelem és a jogszabályok között húzódó ok-okozati összefüggéseket. Az alperes fellebbezésében és az elsőfokú eljárás során is vitatta a felperesi jogcím helyességét. A felperes a kereseti kérelmében kifejezetten megjelölte és nyomatékosan hangsúlyozta, hogy kereseti kérelmének jogalapja az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja. Ezen §-ra hivatkozott több beadványában és az elsőfokú tárgyalások alkalmával, így az alperes e körben előterjesztett nyilatkozatai alaptalanok.

[65] Az alperesnek téves azon álláspontja is, hogy a két pihenőidő, a heti és a napi pihenőidő egyidőben kiadásra kerülhet. Az Alkotmánybíróság is rögzítette, hogy a munkáltató csak abban az esetben tud megfelelni a heti és napi pihenőidő kiadására vonatkozó szabályoknak, ha a pihenőidők beazonosíthatók. Ez garanciális követelmény, mivel a pihenőidők jogcímhez kötöttek, azokat utóbb a munkáltató sem változtathatja meg, különben a munkaidő-beosztás jogellenesnek minősül.

[66] Az elsőfokú bíróság ítéletéből egyértelműen következik, hogy az alperesi munkaidő-beosztás a pihenőidő kiadásához kapcsolódó követelményeknek nem felelt meg. Az Európai Unióról szóló Szerződés 4. cikk (3) bekezdése alapján a tagállamoknak meg kell tenniük a megfelelő intézkedéseket a lojalitási kötelezettség teljesítése érdekében. Tartózkodniuk kell továbbá minden olyan intézkedéstől, amely veszélyezteti e célok elérését. Az Irányelvnek való megfelelés követelményét az Mt. 299. § e) pontja is rögzíti. Az Irányelv a munkaviszonyhoz kapcsolódó pihenőidők kettős felosztásából indul ki, amely szerint valamely időtartam vagy munkaidőnek, vagy pihenőidőnek minősül. Az Irányelv 3. és 5. cikke tartalmazza a napi és heti pihenőidőre vonatkozó konkrét rendelkezéseket azzal, hogy a napi pihenőidő a heti pihenőidőn felül illeti meg a munkavállalókat. E két jogosultság önállóan történő biztosítása munkáltatói kötelezettség és minimum követelményként értelmezendő. Az Irányelv helyes értelmezése alapján a szabályoknak biztosítani kell a két alapjog önálló érvényesülését. Az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást abban a kérdésben, hogy a pihenőidők, illetve a pihenőidőkben teljesített munkavégzés után járó pótlékok önálló jogcímen illetik meg a felperest.

[67] Az alperes fellebbezésében többször hivatkozott arra, hogy a felperes a beosztás szerinti munkaidőket rendkívüli munkaidővé minősítette át, valamint arra, hogy a munkavállaló beosztás szerint a tényvezénylések szerinti időben végzett munkát, vagyis amikor egyébként is munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség terhelte. Ismét rámutat a felperes arra, hogy a felperes esetében nem került sor a rendes munkaidő rendkívülivé való átminősítésére. A kereseti kérelem a beosztás szerinti munkaidőt követően ki nem adott napi pihenőidő és utazási idő tekintetében jelöl meg követelést, ebbe az időintervallumba eső munkaidő – mivel azt az alperes olyan időszakra osztotta be, melyben a felperes napi pihenőidő illetve volna meg – kezdettől fogva rendkívülinek minősül, a felperesi táblázatban megjelölt tartamban. Az alperes ezeket az időszakokat is rendes munkaidőnek minősíti, azonban attól ezek az időtartamok a kezdetektől fogva rendkívüli munkaidőben elrendelt rendkívüli munkavégzésnek minősülnek.

[68] Az alperes alaptalanul utasítja el azt, hogy a szabadság előtt is biztosítani kell a napi pihenőidőt és az utazási időt. A szabadság, a heti pihenőidő és a napi pihenőidő is önálló jogcímen illeti meg a felperest. A napi pihenőidő nem a következő munkavégzéshez kapcsolódik, hanem a már ledolgozott munkanaphoz, vagyis – az EUB ítéletével összhangban – a napi pihenőidőre való jogosultság független attól, hogy a napi pihenőidőt heti pihenőidő vagy szabadság követi. Ebből következően a munkavállaló részére a szabadság napjának megkezdése előtt is biztosítani kell a napi pihenőidőt. Ha a munkavállaló nem kapja meg a megfelelő napi pihenőidőt, és abban az időszakban, amit pihenőidőn kellett volna lennie, munkát végez, azt a rendkívüli munkavégzés szabályai szerint az alperesnek el kell számolnia és ki kell fizetnie. Az alperes a felperes részére nem biztosította a napi pihenőidőt és nem adta ki azt, így az erre az időszakra járó bérpótlékot köteles megfizetni a felperes részére.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[69] A felperes fellebbezése - az alábbiak szerint - nagyjából alapos, az alperes fellebbezése - az alábbiak szerint - megalapozatlan.

[70] A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint eljárva az erre irányuló fellebbezési kérelemre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fél által megjelölt jogszabálysértések szabják meg (BDT2019. 4084.). Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a fellebbezésben előadott jogszabálysértések alapján vizsgálta az elsőfokú bíróság ítéletét, nem érintette a fellebbezésekben nem támadott túlszolgálat miatt elutasított ítéleti rendelkezést.

[71] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg, de a levont jogi következtetéssel a másodfokú bíróság csak részben értett egyet, ezért azt a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján –a jogi indokolás részbeni megváltoztatásával– hagyta helyben.

A napi pihenőidő kiadásának elmaradása és annak jogkövetkezménye

[72] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a napi pihenőidő hiány és annak jogkövetkezményei tekintetében helyes indokai alapján hagyta helyben. A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá:

[73] Az Irányelv napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit a magyar jogalkotó az Mt. elsőfokú bíróság által is hivatkozott rendelkezéseivel ültette át, ez az Mt. 299.§ 1) pontjából is következik, ezért ezen szabályok az Európai Unió Alapjogi Chartája 51. cikk (1) bekezdése értelmében az uniós jog végrehajtásának minősülnek. A valamennyi munkavállalót megillető napi-, valamint heti pihenőidőhöz és éves fizetett szabadsághoz való jog nem csak az uniós szociális jog különlegesen fontos szabálya, hanem az kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése is, amely az Európai Unióról szóló Szerződés 6. cikk (1) bekezdése értelmében a szerződésekkel megegyező jogi kötőerővel rendelkezik. A Charta által biztosított alapvető jogokat tiszteletben kell tartani. Az uniós jog alkalmazhatósága magában foglalja a Charta által biztosított alapvető jogok alkalmazhatóságát (C-617/10., Åkerberg Fransson ítélet).

[74] Miként arra a Kúria is utalt az Mfv. 10.025/2024/6. számú határozatában, az EUB kimondta, hogy az Irányelvben a munkavállalóknak biztosított jogok nem értelmezhetőek megszorítóan (C-344/19.; Radio Televisia Slovenia ügyben 2021. március 9-én hozott ítélet 27. pont). Az Irányelv a munkavállalót megillető napi, valamint heti pihenőidőre vonatkozó alapvető jog minimum követelményeit határozza meg (C-588/18. számú Fetico és társai ügyben 2020. június 4-én hozott ítélet [26]-[27] pontok). Az Irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok nem lehetnek olyanok, amelyek megfosztják lényegüktől a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében kimondott, az Irányelv 3. és 5. cikkei által biztosított jogokat. A munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni, így meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozza a jogait (C-55/18. számú CCOO ügyben 2019. május 14-én hozott ítélet [42], [43], [44] pont).

[75] Az Irányelv célja tehát az, hogy minimum követelményeket állapítson meg a munkavállalók élet- és munkafeltételének javítása érdekében, többek között – a pihenőidőkre vonatkozó – nemzeti jogszabályok közelítése révén. Az Európai Unióról szóló Szerződés 4. cikk (3) bekezdése előírja, hogy az Unió és a tagállamok a lojális együttműködés elvének megfelelően kölcsönösen tiszteletben tartják és segítik egymást a Szerződésekből eredő feladatok végrehajtásában. A tagállamok mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek azon konkrét részletes szabályok elfogadása tekintetében, amelyekkel biztosítani kívánják az ezen irányelvben foglalt jogok érvényesülését. Ugyanakkor a tagállamok által az irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok semmiképpen nem lehetnek olyanok, amelyek megfoszthatják lényegüktől a Charta 31. cikkének (2)

bekezdésében kimondott jogokat, valamint az Irányelv 3. és 5. cikke által biztosított jogokat (C-531/23. számú ügy HJ és US,MU 33. és 35. pont).

[76] A Kúria az Mfv.II.10.025/2024/6.. Mfv.IV.10.044/2024/6., Mfv.IV.10.055/2024/4., Mfv.IV.10.053/2024/4., Mfv.V.10.048/2024/5., Mfv.I.10.046/2024/5., Mfv.V.10.054/2024/5., Mfv.II.10.064/2024/6., Mfv.II.10.067/2024/4., Mfv.IV.10.074/2024/4., Mfv.V.10.084/2024/4. Mfv.V.10.051/2024/5. számon közzétett precedensképes határozataiban már egységesen állást foglalt abban a kérdésben, hogy a perbeli időszakban a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani (ki kell adni), és ennek elmaradása az Mt. 104. § (1) bekezdésébe ütközik.

[77] A legújabb kúriai precedensképes határozatokban (Mfv.II.10.068/2026/2., Mfv.V.10.014/2026/10., Mfv.10.024/2026, Mfv.IV.10. 025/2026., Mfv.IV.10.022/2026/10.) a Kúria megerősítette a korábbi gyakorlatát.

[78] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a Kúria irányadó értelmezése alapján az Irányelv és az Mt. rendelkezéseit összevetve arra a megállapításra kell jutni, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt (11 óra) vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít. A napi és a heti pihenőidő rendeltetése és kiadása alaptörvényi követelmények mentén történő értelmezésekor az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata kiinduló pontként szolgálhat. Az Alkotmánybíróság ebben a határozatában kifejtette, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapvető jogként biztosítja a pihenéshez való jogot, amelyen belül megkülönbözteti a napi és heti pihenőidőt. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése azon jogosultságról szól, amelyet törvény állapít meg, és lényeges tartalma az Alaptörvény XX. cikk (1) bekezdésében hivatkozott egészséghez való jogból következik. Ezt az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése megerősíti, amikor kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. A munkaidőn kívüli szabadidő nélkül a munkavállalónak nincs lehetősége magán- és családi életre. Ezért az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése a munkavállaló identitásának és testi-, lelki integritásának megőrzése érdekében biztosítja a napi és heti pihenőidőt a munkavállalók számára. Ezen határozatban az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését úgy értelmezte, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímként illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Míg a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő az egymást követő munkanapok testi és lelki megterhelését kívánja ellensúlyozni. Ezen AB határozat ügyeleti díj tárgyában született ágazati jogszabály alapján, annak megállapításai azonban az Alaptörvény XVII. cikke és az Mt. 104. §-a és 106. §-a viszonyában is irányadóak, ezért azt jelen jogvita eldöntése során is figyelembe kell venni.

[79] Az EUB C-477/21. számú ügyben 2023. március 2-án kihirdetett ítélete indokolása ugyancsak megállapította, hogy a napi és a heti pihenőidő két egymástól eltérő jog, amelyek eltérő célokat követnek: a napi pihenőidő esetében azt a célt, hogy a

munkavállaló meghatározott munkával töltött időt követő időszakra eltávolodhasson a munkakörnyezetétől, a heti pihenőidő tekintetében pedig azt, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakon belül kipihenhesse magát ([38] pont). A munkavállaló számára mindkét jog tényleges gyakorlását biztosítani kell, ezért az olyan értelmezés, amely szerint a napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi, megfosztaná a munkavállalót a napi pihenőidő tényleges igénybevételének lehetőségétől. A napi pihenőidőt tehát – a két jog önálló jellegére figyelemmel – a heti pihenőidőhöz való jogon túlmenően kell biztosítani ([39] [40] pontok). Az EUB minderre figyelemmel úgy foglalt állást, hogy az Irányelv 5. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi a heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.

[80] Az EUB konkrétan megvizsgálta az alperes Kollektív Szerződésének rendelkezéseit. Az EUB elismerte, hogy a perbeli Kollektív Szerződés szerinti 42 órás heti pihenőidő kedvezőbb, mint amit az Irányelv minimum követelményként előír, ugyanakkor ez a kedvezőbb rendelkezés nem foszthatja meg a munkavállalót az Irányelvben számára biztosított más jogoktól, különösen a napi pihenőidőhöz való jogától ([50] pont). Az EUB megítélése szerint a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül biztosítani kell a 3. cikk szerinti napi pihenőidőhöz való jogot, ezért a munkavállaló számára a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamán felül is ki kell adni a 3. cikk szerinti napi pihenőidőt ([52] [53] pontok).

[81] 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.

[82] A napi és a heti pihenőidő meghatározása tekintetében az EUB úgy foglalt állást, hogy azok autonóm uniós jogi fogalmak, amely értelmezéséről ezáltal végső soron az EUB jogosult dönteni. Az Irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, melynek értelmezése során figyelemmel kell lenniük az irányelv célkitűzéseire, rendelkezéseire (C-106/89. számú ügy Marleasing SA 8. pont). A nemzeti bíróságoknak ugyanazon uniós jogforrás értelmezése körében az azonos, vagy hasonló tényállású ügyekben követniük kell az EUB korábban meghozott ítéleteit (66/79.; 127/79. és 128/79. számú egyesített ügyekben 1980. március 27-én meghozott ítélet [9] pont). Erre tekintettel az Mt. 104. §-ának és 106. §-ának értelmezése során a bíróságoknak az EUB ítéletét irányadónak kell tekinteni, vagyis ebből következik, hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi.

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

[84] A Kúria rögzítette: nem arról van szó, hogy a hazai jogrendszerbeli megoldás az uniós jogtól eltérő fogalomhasználat mellett megvalósítja az irányelvi célt, hanem ellenkezőleg, az EUB ítélete alapján rögzíthető, hogy az önálló jogcímen járó napi pihenőidő kiadásának mellőzése nyilvánvalóan az Irányelv 3. és 5. cikkébe ütközik, illetve sérti az EU Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdését.

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

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

[87] Az elsőfokú bíróság következtetése tehát helytálló volt, miszerint az uniós jog implementálásán alapuló magyar törvényi szabályozás úgy értelmezendő, hogy az irányelvi minimumhoz képest kedvezőbb időtartamon felül közvetlenül a munkaidőt követően ki kell

adni a napi pihenőidőt is, függetlenül, hogy ezt munkaidő vagy pihenőidő, esetleg szabadság követi-e. Az AB határozat és az EUB határozat egyezően állapította meg, hogy a napi és heti pihenőnap nem adható ki egy időben, hiszen a pihenőidők eltérő rendeltetésére tekintettel ez nem egyeztethető össze az alapvető jogi normákkal, így az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésével és az Alapjogi Chartával, valamint az Iránelv és az Mt. rendelkezéseivel.

[88] A Kúria egyértelműen állást foglalt az alkalmazandó jogkövetkezmény tekintetében is: megállapította, hogy a munkaidő-beosztás a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is (Mt. 96. § (1) bekezdés). Nem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés, mert a mikénti meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések alkalmazandók, be kell tartani a jogszabályi előírásokat, így az Mt. 104. §-ban és 106. §-ban foglaltakat. A jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás valójában jogszabályba ütköző munkáltatói utasítás, ekként (jogszabályba ütköző munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatként) semmis még akkor is, ha a semmisségnek sajátos jogkövetkezményei vannak (utasítás megtagadhatósága az Mt. 54. §-a szerint). A munkáltatói utasítás azonban jogellenes marad abban az esetben is, ha a munkavállaló a munkavégzést nem tagadja meg. Amikor az Mt. a munkaidő-beosztás szabályairól, illetőleg az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontjában a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőről rendelkezik, akkor a jogszabályoknak megfelelően megállapított munkaidő-beosztásból indul ki. Az Mt. ugyanis nem számol azzal, hogy a munkáltató a jogszabályi rendelkezéseknek nem megfelelő munkaidő-beosztást készít. A jogszabályoknak nem megfelelő munkaidő-beosztás esetén szükséges annak megfelelő figyelembevétele, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Ez nem fiktív munkaidő-beosztás, arra a munkavállalókat megillető napi és heti pihenőidőhöz való jog hatékony érvényesülése érdekében van szükség. A hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat nem maradhat jogkövetkezmények nélkül, és ennek a jogkövetkezménye a Kúria precedensképes irányadó határozata (Mfv.X.10.257/2019/7. megjelent: BH2020.246.) szerint a rendkívüli munkavégzés pótléka lehet. A napi pihenőidő szabályának megszegése okán a jogkövetkezmény vizsgálata körében fenntartandó, és az adott tényállásra megfelelően alkalmazandó az Mfv.X.10.257/2019/7. számú precedensképes határozatban foglalt álláspont. Ez pedig azt eredményezi, hogy a munkáltató által ténylegesen beosztott (kiadott) heti pihenőidő kezdetének időpontja megállapítható, az EUB ítélete alapján a munkáltatónak ezt megelőzően kell biztosítani az Mt. 104. § (1) bekezdés szerinti egybefüggő napi pihenőidőt, ha azonban ezt nem biztosítja, nem osztja be, úgy eljárása jogellenes. A jogellenesség jogkövetkezménye pedig az, hogy a törvény szerinti megelőző egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, és arra az Mt. 143. §-ának megfelelő rendelkezését kell alkalmazni.

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

[90] Az elsőfokú bíróság a Kúria precedensképes határozatai alapján döntött az alkalmazandó jogkövetkezményről is: az alperes azon mulasztásával, hogy a felperes részére a heti pihenőidőket megelőzően nem osztotta be és nem adta ki az Mt. 104. § (1) bekezdése és a kollektív szerződés kedvezőbb szabálya alapján számított napi pihenőidőt, jogszabálysértően járt el (Kúria Mfv.II.10.055/2024/6. számú végzés), melynek következménye az, hogy a törvény szerinti megelőző egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül és arra az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontját kell megfelelően alkalmazni.

Megváltott heti pihenőidő

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

[92] Az alperes utólag nem minősítheti át a munkaidő-beosztást egyoldalúan annak elkerülése végett, hogy rendkívüli munkavégzés iránti díjazást ne kelljen fizetnie. Az alperes hivatkozása ellentétben áll az EUB C-55/18. (CCOO), 2019. május 14-i ítéletében megállapítottokkal, mert az alperesi érvelés elfogadása alapján nem lenne olyan nyilvántartás, amely az egyes munkavállalók által teljesített tényleges napi munkaidő mérését lehetővé tenné és így nem lehetne objektív és megbízható módon meghatározni sem a munkavállaló által teljesített órákat és azok időbeli elosztását, sem a túlmunkaként teljesített órák számát. Így az alperesi hivatkozás elfogadása alkalmas lenne az Irányelv céljainak veszélyeztetésére, amely nem más, mint a munkavállalók biztonsága és egészsége magasabb szintű védelmének biztosítása. Ez az értelmezést erősítette meg az EUB a C-531/23. számú Loredas ügyben is, amiben ismételten hangsúlyozta, hogy olyan munkaidő-nyilvántartási rendszer szükséges, amely biztosítja, hogy objektív és megbízható módon állapítsák meg a teljesített munkaórák számát és azok időbeli elosztását.

Szabadság és annak elévülése

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

[94] A másodfokú bíróság szerint a felperesi fellebbezés alapos a tekintetben, hogy a követelés nem évült el. A felperes eredeti keresetét 2021. február 1-jén terjesztette elő, melyben 2018. januártól 2024. decemberig terjedő időre 3.346.286 forint rendkívüli munkavégzés bérpótlék megfizetését kérte. A másodfokú bíróság rögzíti, hogy a felperes már a keresetlevélben is figyelembe vette a szabadságot a számításai során, 24 órával számolva.

[95] A felperes ezt követően a perfelvételi szakban több alkalommal változtatta meg keresetét, 2021. július 13-án, 2023. november 2-án, ez utóbbi beadványában már a szabadságra eső követeléseket is szerepeltette. A felperes további keresetmódosítást terjesztett elő 2023. december 11-én, 2024. szeptember 19-én, október 16-án, 2024. november 19-én, 2025. április 15-én, majd a végső keresetmódosítást 2025. október 9-én nyújtotta be. A felperes a keresetváltoztatásokat az alperesi számításokra válaszul, valamint az EUB ítélete és a kúriai végzésekre, illetőleg a bíróság anyagi pervezetésére figyelemmel terjesztette elő.

[96] A rendkívüli munkavégzés bérpótlékának a jogalapja az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja, ez egyértelműen megállapítható volt. Ezen túl a felperesnek a tényállítása, és a jogállítása csak részben módosult: a felperes későbbi keresetváltoztatásában kérelmét arra is alapította, hogy nem csak a heti pihenőidőt megelőzően, de a szabadság előtt is ki kell adni a napi pihenőidőt a munkavégzést követően. A felperes követelésének jogi és ténybeli alapja azonban nagyrészt azonos maradt, amennyiben mindez azon az alapon nyugszik, hogy a munkavégzést követően mindenképp ki kell adni a napi pihenőidőt, akkor is, ha azt nem követi munkavégzés, akár szabadság, akár heti pihenőidő okán.

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

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

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

[100] A felperes havonta esedékessé váló rendkívüli munkavégzés iránti díjazás (pótlék) keresetét érvényesítette a napi pihenőidő kiadásának elmulasztásával összefüggésben, melyet azonban eredeti keresetlevelében más számítással határozott meg, mint későbbi keresetváltoztatásában. A keresetváltoztatásokra a per folyamán megszületett EUB ítélet és kúriai precedensképes határozatok folytán végzett anyagi pervezetés és a számítások módosítása, valamint az alperesiösszegszerű vitatásokra reagálás miatt került sor. A kúriai precedensképes határozatok a jogkövetkezmény meghatározása és annak kiszámítása kapcsán egyértelmű megállapításokat tartalmaznak, ennek figyelembevételével kerültek benyújtásra a keresetváltoztatások. A szabadsághoz kapcsolódó, de jogalapjában azonos követelés az eredeti keresetben megjelölt időszakra vonatkozott, továbbá a felperes a szabadságot már az eredeti keresetben is figyelembe vette a számítások során, a perben a szabadsággal összefüggő jogkérdésekre és számításokra a felek folyamatosan előterjesztették nyilatkozataikat. A felperes keresetének jogi- és ténybeli alapját továbbá végig az képezte, hogy az alperes elmulasztotta a munkavégzést követően a napi pihenőidő kiadását, aminek a jogkövetkezménye a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék, ez irányadó a szabadság előtt ki nem adott napi pihenőidő vonatkozásában is.

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

[102] A Kúria Pfv.V.22.146/2017/8. számú határozata a tekintetben alkalmazandó, hogy a hivatkozott határozat rámutat arra, hogy az elévülés jogpolitikai indoka az, hogy nem kívánatos a kötelezettet hosszú időn át bizonytalanságban hagyni a követelés érvényesítése felül, mert az idő múlásával a követelés fennállásának vagy fenn nem állásának a bizonyítása is rendszerint lényegesen nehezebb. A joggyakorlás hosszú időn át való elmulasztása alaposan enged következtetni arra, hogy a jogosultnak az igényhez fűződő érdeke is csökkent vagy éppenséggel megszűnt. Mindezek a megfontolások eslesnek akkor, ha a keresetindítás

bekövetkezik. Ilyen esetben már nem kell számolni a bizonyítékok elenyészésével és a keresetindítás ellentmond annak a feltételezésnek is, hogy a jogosultnak a jogérvényesítéshez fűződő érdeke csökkent vagy megszűnt. Ugyanakkor a Kúria Pfv.21.208/2021/6. számú precedensképes határozata is rámutat arra, hogy a követelés bekövetkeztétől az addig keresettel nem érvényesített kárelemek elévültek, amennyiben a két keresetnek alapvető eltérései vannak. A perbeli esetben azonban ilyen nem állapítható meg: a felperes nem önálló, szabadság jogcímen érvényesített igényt, hanem azon a jogalapon, hogy az alperes a munkavégzést követően nem biztosította a napi pihenőidőt szabadság esetén sem, emiatt a munkaidő-beosztás jogellenes. A felperes rendkívüli munkavégzés miatti bérpótléka, munkabére havonta esedékes. A követelés kiindulópontja nem a szabadság, hanem a napi munkavégzést követő napi pihenőidő kötelező kiadásán alapul, ezért a felperes a havonta esedékessé váló rendkívüli munkavégzés díjazása tekintetében erre keresetét módosíthatta, az igény nem évült el. A jogsértés az Mt. perbeli időben irányadó 104. §-a megsértésében áll: a munkáltató a jogszerűen biztosítandó napi pihenőidőben kötelezte teljesítésre a munkavállalót, vagyis nem biztosította a jogszabályban és a Kollektív Szerződésben meghatározott napi pihenőidőt.

A munkaidő-kereten felüli rendkívüli munkavégzés pótlékának levonása

[103] A felperes a fellebbezési kérelmében megalapozottan kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság az alperes által rendkívüli munkavégzés ellenértékeként kifizetett pótlék összegét a marasztalási összegből levonásba helyezte.

[104] Miként arra a Kúria Mfv.IV.10.022/2026/10. számú precedensképes határozatában rámutatott, a munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítani az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességét, ha az vitatott és – bérvita esetén – a juttatás megfizetését (Pp.522. § (1) bekezdés b) és c) pont). Az alperes a perben arra hivatkozott, hogy az egyes időtartamoknál rögzített rendkívüli munkavégzésen túl a munkaidőkereten felül teljesített munkaórákra további rendkívüli munkavégzési pótlékot fizetett ki, amelyet a napi pihenőidőre eső munkavégzés pótlékából levonásba kell helyezni. Mivel a felperes a keresetében pontosan megjelölte és levezette, hogy a napi pihenőidő kiadásának elmulasztásából származó követelése mely napokat és órákat érinti, az alperesnek azt kellett volna igazolnia, hogy pontosan ezen időtartamokat érintően rendkívüli munkavégzés ellenértékeként már teljesített, azonban ennek nem tett eleget. Az a hivatkozása, hogy a havi munkaidőkereten felül végzett munkaórákra a felperes részére már megfizette az Mt. 143. §-a szerinti pótlékot – annak pontos meghatározása hiányában – nem tudható be a felperes követelésébe.

[105] A Kúria azt is kiemelte, hogy az alperes a hivatkozott kifizetéssel a felperes által ténylegesen ledolgozott, a munkaidőkereten felül végzett munkát kompenzálta, amely azonban nem azonos a felperes azon követelésével, amelynek alapja a napi pihenőidő beosztásának és kiadásának elmaradásából ered.

[106] A másodfokú bíróság rámutat, hogy maga az elsőfokú ítélet is rögzíti, hogy a bérjegyzékek tartalmazták a munkaidőkeret óraszámát, mely a KSZ 28. § (2) pontja alapján a napi teljes munkaidő és az irányadó időszak munkanapjainak a szorzata. Az Mt. 107. § szerint rendkívüli munkaidő

- a) a munkaidőbeosztástól eltérő
- b) a munkaidőkereten felüli
- c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
- d) az ügyelet tartalma.

[107] A KSZ 40. § (1) pontja értelmében az Mt. 107. § alkalmazásában rendkívüli munkaidőnek minősül:

- a) a munkaidőbeosztástól eltérő munkavégzés (kivéve a vonatkésést)
- b) a munkaidőkereten felül végzett munka
- c) a pihenőnapon végzett munka
- d) a rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés,
- e) a készenlét alatt elrendelt munkavégzés, valamint az ügyelet tartalma.

[108] A munkaidőkereten felüli munkavégzés kizárólag azt a többlet munkavégzést ellentételezi, amikor a havi munkaidőkeretre irányadó heti 40 órás munkavégzésnél a munkavállaló többlet teljesített. Ez független a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzéstől, az nem befolyásolja annak ténybeli és jogi alapját, hogy az előre közölt munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzésre került sor, mely nem azonos a többlet munkavégzéssel.

[109] A perbeli esetben a napi pihenőidőben végzett munka ilyen, munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzésnek tekintendő, figyelemmel az alperes Mt-be ütköző munkaidő-beosztására, ezért ezt nem kell levonni a többlet munkavégzésből, a rendkívüliség alapja a munkaidő elrendelése és nem a többlet munkavégzés. Ez nem változtat azon, hogy a havi munkaidőkeretben teljesíthető törvényes munkaórákat meghaladóan végzett-e munkát a munkavállaló vagy sem. A napi pihenőidőben történő munkavégzés a jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás miatt vált rendkívüli munkavégzéssé, nem volt vitás, hogy a felperes ezekben az esetekben nem végzett több munkát. Így nem vitás az sem, hogy a munkaidő-beosztás jogellenessége után, de attól függetlenül is nem emelkedett a felperes által ledolgozott munkaórák száma. A felperesi követelés nem csökkenti a munkaidőn felüli munkavégzésként nyilvántartott munkaórák számát. A felperes határozottan, beazonosítható módon megjelölte az igényérvényesítéssel érintett munkaórákat kezdő és végpont szerint, az igényt nem befolyásolja az a körülmény, hogy az adott munkaidőkeretben mikor merült ki a keretbe tartozó munkaidő és mikortól kezdődtek a kereten felüli rendkívüli munkaidőnek minősülő munkaórák. A felperesi követelés azt sem eredményezheti, hogy a munkaidőkereten felüli munkaórák visszaminősüljenek rendes munkaidővé. A munkaidőkeret a ledolgozott munkaórák számához igazodik, ha nem változik a ledolgozott munkaórák száma, nincs olyan körülmény, ami a munkaidőkeretet érintené, így a munkaidőkeret nem releváns, valamint az

sem, hogy a munkaidőkereten felüli munkavégzés címén milyen ellentételezést fizetett meg az alperes. A levonás akkor lenne alapos, hogy ha az alperes igazolta volna, hogy a felperes által kimutatott napi pihenőidőben történő munkavégzést már rendkívüli munkavégzéssel ellentételezte. Voltak ilyen esetek, melyeket az elsőfokú bíróság túlszolgálat címén le is vont, s e vonatkozásban a felek nem fellebbeztek, így a kereset elutasítása e vonatkozásban jogerőre is emelkedett.

[110] Megalapozatlan a KSZ 40. és 41. §-ára történő hivatkozás is: A KSZ 41. § 4. pontja szerint a rendkívüli munkavégzésként felmerült időket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszerre kell díjazni. A másodfokú bíróság szerint ez nem jelent mást, mint ami a konkrét perben is történt, vagyis, ha a felperes által érvényesített időre megállapítható már túlmunka kifizetése, azonos jogcímen kétszeres kifizetést nem követelhető. A hivatkozott rendelkezésből azonban nem következik az az alperesi álláspont, hogy ha a hónap végén a munkavállaló a KSZ 40. § 1. pontja szerinti jogcímek közül csak egyik alapon részesülhetne díjazásban, miként azt sem rendezi a Ksz., hogy akkor melyik rendkívüli munkavégzést kell kifizetni. A konkrét ügyben az alperes nem csak a munkaidőkereten felül végzett munkákat, de a túlszolgálatokat is kifizette, tehát a saját gyakorlata sem felelt meg ezen hivatkozásának.

[111] A KSZ 40. §-a azt is tartalmazza, hogy a b) pont szerinti rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén a munkaidőbeosztás közlésekor meg kell pontosan határozni a rendkívüli munkavégzésként elrendelt időtartam (szolgálat) kezdő és befejező időpontját. Amennyiben a munkáltató az így kijelölt szolgálatot vagy szolgálatrészt teljesíti, a teljesített munkaidőre abban az esetben jár – munkaidőkereten felüli munkavégzés jogcímén – díjazás, amennyiben a szolgálat vagy szolgálatrész ténylegesen munkaidőkereten felül teljesül. Ez a rendelkezés is azt támasztja alá, hogy a rendkívüli munkavégzést jogcímenként külön kell meghatározni.

Utazási idő

[112] Iratellenes az alperes fellebbezése az utazási idő tekintetében, melynek összecszerúsége egyébként sem volt vitatott. A 3.M.70.005/2021/14. számú jegyzőkönyvben a felperes előadta, hogy az utazási idő a KSZ Helyi Függelék 6. számú mellékletében rögzítésre került. A jegyzőkönyvben a felperes részletesen nyilatkozott az utazási idő számítására is, miként a 3.M.70.017/2023/12. számú jegyzőkönyvben is. A felperes egyébiránt a keresetlevelében is a Helyi Függelékre hivatkozott, az elsőfokú bíróság hivatkozása e tekintetben nem pontos. A felek az utazási idő tekintetében mind a jogi álláspontjaikat, mind a számításaikat előadták, az elsőfokú bíróság a kereseti kérelmen nem terjeszkedett túl.

Egyéb összecszerúség

[113] A fellebbezési kérelem összecszerúsége a felperes esetében nem volt elfogadható, mert az elsőfokú bíróság levonta a kereseti kérelemből a túlszolgálat időtartamát, 51.459.-

forintot, melyet a felek nem fellebbeztek meg, így az elutasító ítéleti rendelkezés jogerőre emelkedett ebben az összegben. Ezért csak a fellebbezett 100.220.- forint elévült és a 825.962.- forint munkaidőkereten felül teljesített elutasító rendelkezés vonatkozásában volt megváltoztatható az elsőfokú bíróság ítélete.

[114] Az elsőfokú pertárgyérték 4.210.346 forint volt, a felperes pervesztes lett 51.459 forint összegben, mely mindösszesen 1%-os pervesztességet jelentett. Az elsőfokú bíróság a feleket megillető perköltség összegét az általánosnál magasabb összegben határozta meg, melyet a felek nem fellebbeztek meg, így a felperest megillette a fellebbezésében érvényesített további 69.647 forint és ÁFA elsőfokú perköltség.

Záró rész

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

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

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

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

Budapest, 2026. május 5.

dr. Vajas Sándor s.k.
s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária
előadó bíró