



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.238/2025/12.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Bódis Ügyvédi Iroda (Cím1, ügyintéző: dr. Bódis Pál ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (I. rendű felperesi cím) I. rendű és **Felperes2** (II. rendű felperesi cím) II. rendű felpereseknek – a kamarai jogtanácsos kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes** (Alperesi cím) alperes ellen napi pihenőidőben végzett rendkívüli munka díjazása tárgyában indult perében a Balassagyarmati Törvényszék 3.M.70.077/2024/19. számú ítélete ellen a felperesek által 20. sorszámon, az alperes által 21. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, a fellebbezett részében a per főtárgya és az elsőfokú perköltség tekintetében részben megváltoztatja. Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az I. rendű felperesnek rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímén további 803.737 (nyolcszázháromezer-hétszázharminchét) forintot és ezen összegből 41.993 (negyvenegyezer-kilencszázkilencvenhárom) forint után 2018. május 10. napjától, 10.568 (tízezer-ötszázhatvannyolc) forint után 2018. június 10. napjától, 16.510 (tizenhatezer-ötszázöt) forint után 2018. július 10. napjától, 24.773 (huszonnégyezer-hétszázhetvenhárom) forint után 2018. augusztus 10. napjától, 39.115 (harminckilencezer-száztizenöt) forint után 2018. szeptember 10. napjától, 45.041 (negyvenötezer-negyvenegy) forint után 2018. október 10. napjától, 46.023 (negyvenhatezer-huszonhárom) forint után 2018. november 10. napjától, 6.074 (hatezer-hetvennégy) forint után 2018. december 10. napjától, 44.456 forint (negyvennégyezer-négyszázötvenhat) után 2019. január 10. napjától, 14.758 (tizennégyezer-hétszázötvennyolc) forint után 2019. február 10. napjától, 3.418 (háromezer-négyszázötvennyolc) forint után 2019. március 10. napjától, 38.423 (harmincnyolcezer-négyszázhuszonhárom) forint után 2019. április 10. napjától, 2.534 (kétezer-ötszázharmincnégy) forint után 2019. június 10. napjától, 22.982 (huszonkétezer-kilencszáznyolcvankettő) forint után 2019. július 10. napjától, 1.495 (egyezer-négyszázkilencvenöt) forint után 2019. augusztus 10. napjától, 10.020 (tízezer-húsz) forint után 2019. szeptember 10. napjától, 10.083 (tízezer-nyolcvanhárom) forint után 2019. október 10. napjától, 60.389 (hatvanezer-háromszáznyolcvankilenc) forint után 2019. december 10. napjától, 92.972 (kilencvenkétezer-kilencszázhetvenkettő) forint után 2020. január 10. napjától, 14.481 (tizennégyezer-négyszáznyolcvanegy) forint után 2020. február 10. napjától, 6.387 (hatezer-háromszáznyolcvanhét) forint után 2020. március 10. napjától, 3.105

(háromezer-százöt) forint után 2020. április 10. napjától, 5.166 (ötezer-százhatvanhat) forint után 2020. május 10. napjától, 31.169 (harmincegyezer-százhatvankilenc) forint után 2020. június 10. napjától, 6.332 (hatezer-háromszázharminckettő) forint után 2020. június 10. napjától, 24.519 (huszonnégyezer-ötszáztizenkilenc) forint után 2020. szeptember 10. napjától, 24.866 (huszonnégyezer-nyolcszázhatvanhat) forint után 2020. október 10. napjától, 17.563 (tizenhétezer-ötszázhatvanhárom) forint után 2020. november 10. napjától, 81.482 (nyolcvanegyezer-négyszáznyolcvankettő) forint után 2020. december 10. napjától, 27.849 (huszonhétezer-nyolcszáznegyvenkilenc) forint után 2021. január 10. napjától, 15.389 (tizenötezer-háromszáznyolcvankilenc) forint után 2021. február 10. napjától, 4.790 (négyezer-hétszázkilencven) forint után 2021. március 10. napjától, 6.012 (hatezer-tizenkettő) forint után 2021. április 10. napjától a kifizetés napjáig terjedő időszakra számított, a késedelemmel érintett naptári félév első napján irányadó jegybanki alapkamattal megegyező késedelmi kamatot, és további 60.280 (hatvanezer-kétszáznyolcvan) forint + áfa elsőfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a II. rendű felperesnek rendkívüli munkavégzés pótléka címén további 1.080.492 (egymillió-nyolcvanezer-négyszázkilencvenkettő) forintot, valamint ezen összegből 18.867 (tizennyolcezer-nyolcszázhatvanhét) forint után 2018. május 10. napjától, 21.127 (huszonegyezer-százhuszonhét) forint után 2018. június 10. napjától, 15.391 (tizenötezer-háromszázkilencvenegy) forint után 2018. július 10. napjától, 27.539 (huszonhétezer-ötszázharminckilenc) forint után 2018. augusztus 10. napjától, 11.886 (tizenegyezer-nyolcszáznyolcvanhat) forint után 2018. szeptember 10. napjától, 15.412 (tizenötezer-négyszáztizenkettő) forint után 2018. október 10. napjától, 37.898 (harminchétezer-nyolcszázkilencvennyolc) forint után 2018. november 10. napjától, 71.905 (hetvenegyezer-kilencszázöt) forint után 2018. december 10. napjától, 83.879 (nyolcvanháromezer-nyolcszázhetvenkilenc) forint után 2019. január 10. napjától, 18.162 (tizennyolcezer-százhatvankettő) forint után 2019. február 10. napjától, 2.421 (kétezer-négyszázhuszonegy) forint után 2019. március 10. napjától, 17.782 (tizenhétezer-hétszáznyolcvankettő) forint után 2019. április 10. napjától, 37.690 (harminchétezer-hatszázkilencven) forint után 2019. május 10. napjától, 19.105 (tizenkilencezer-százöt) forint után 2019. június 10. napjától, 38.468 (harmincnyolcezer-négyszázhatvannyolc) forint után 2019. július 10. napjától, 4.312 (négyezer-háromszáztizenkettő) forint után 2019. augusztus 10. napjától, 26.678 (huszonhatezer-hatszázhetvennyolc) forint után 2019. szeptember 10. napjától, 28.445 (huszonnyolcezer-négyszáznegyvenöt) forint után 2019. október 10. napjától, 49.102 (negyvenkilencezer-százkettő) forint után 2019. november 10. napjától, 107.212 (százhétezer-kétszáztizenkettő) forint után 2019. december 10. napjától, 83.378 (nyolcvanháromezer-háromszázhetvennyolc) forint után 2020. január 10. napjától, 7.586 (hétezer-ötszáznyolcvanhat) forint után 2020. február 10. napjától, 35.904 (harmincötezer-kilencszáznégy) forint után 2020. március 10. napjától, 12.858 (tizenkétezer-nyolcszázötvennyolc) forint után 2020. április 10. napjától, 15.499 (tizenötezer-négyszázkilencvenkilenc) forint után 2020. május 10. napjától, 17.405 (tizenhétezer-négyszázöt) forint után 2020. június 10. napjától, 6.009 (hatezer-kilenc) forint után 2020. július 10. napjától, 24.229 (huszonnégyezer-kétszázhuszonkilenc) forint 2020. augusztus 10. napjától, 7.597 (hétezer-ötszázkilencvenhét) forint után 2020. szeptember 10. napjától, 45.594 (negyvenötezer-ötszázkilencvennégy) forint után 2020. október 10. napjától, 127.435 (százhuszonhétezer-négyszázharmincöt) forint után 2020. november 10. napjától, 68.455 (hatvannyolcezer-négyszázötvenöt) forint után 2020. december 10. napjától, 71.877 (hetvenegyezer-nyolcszázhetvenhét) forint után 2021. január 10. napjától, 8.571 (nyolcezer-

ötszázhetvenegy) forint után 2021. február 10. napjától, 12.739 (tizenkétezer-hétszázharminckilenc) forint után 2021. március 10. napjától, 30.095 (harmincezer-kilencvenöt) forint után 2021. április 10. napjától a kifizetés napjáig terjedő időszakra számított, a késedelemmel érintett naptári félév első napján irányadó jegybanki alapkamattal megegyező késedelmi kamatot, és további 81.037 (nyolcvanegyezer-harminchét) forint + áfa elsőfokú perköltséget. Az elsőfokú ítélet illetékre vonatkozó rendelkezése megváltoztatásával kötelezi az alperest, hogy az elsőfokú ítéletben előírt módon fizessen meg további 113.053 (száztizenháromezer-ötvenhárom) forint elsőfokú eljárási illetéket.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az I. rendű felperesnek 191.363 (százkilencvenegyezer-háromszázhatvanhárom) forint + áfa, a II. rendű felperesnek 244.627 (kétszáznegyvennégyezer-hatszázhuszonhét) forint + áfa másodfokú perköltséget, valamint az államnak az esedékesség napjáig a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára 549.281 (ötszáznegyvenkilencezer-kétszáznyolcvanegy) forint fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Balassagyarmati Törvényszék a 2025. november 17. napján meghozott 3.M.70.077/2024/19. sorszámú ítéletével a 2018. április 1-je és 2021. március 31. közötti időszakra vonatkozóan az I. rendű felperes javára 2.209.866 forint, a II. rendű felperes javára pedig 2.771.924 forint rendkívüli munkavégzés pótléka és a késedelmi kamatok megfizetésére kötelezte az alperest havi bontásban, az ahhoz igazodó tőkeösszeg megállapításával. Az alperest kötelezte 216.176 forint + áfa ügyvédi munkadíj megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította és az alperest 299.498 forint illeték megfizetésére kötelezte azzal, hogy az ezt fennmaradó elsőfokú eljárási illetéket az állam viseli.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperesek 2018. április 1-je és 2021. március 31. között, vagyis a perrel érintett időszakban határozatlan idejű munkaviszonyban álltak az alperessel munkakör megnevezése munkakörben a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 90. §-a, az alperesi Kollektív Szerződés 26. § j) pont a) alpontja és 10. számú melléklet 2. §-a alapján vezényelt V.-i utazói munkarendben végeztek munkát.

[3] A felpereseket az alperes folyamatos munkarendben, egyhavi munkaidőkeretben foglalkoztatta. A KSZ rendelkezéseinek megfelelően az irányadó munkaidő-beosztást, azaz a tervvezénylést egy hónapra előre elkészítette, és minden tárgyhónapot megelőző 23. napig írásban közölte a felperesekkel. A tervvezénylésben feltüntette a beosztott rendes munkaidő kezdő és befejező időpontját, a szabadság időtartamát, és a KSZ 47. § 2. pontja értelmében a heti pihenőidő kezdő és befejező időpontját is. Arra figyelemmel, hogy a tervvezénylés a teljesített havi szolgálat során módosulhatott (szabadság, betegszabadság, beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó rendkívüli munkavégzés, érdekképviseleti kikérő, stb.) az alperes a munkabért a tényleges teljesítés (tényvezénylés) alapján fizette meg a felperesek részére. Az alperesnél az egyes telephelyekre vonatkozóan a KSZ eltérő szabályokat állapított meg, a felperesekre a Helységnevű irat és V.-i Igazgatóság KSZ Helyi Függeléke (a továbbiakban: Helyi Függelék) volt irányadó.

[4] Az alperes a KSZ 47. § 4. pontja alapján minden héten legalább 42 órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidőt biztosított a munkavállalóknak, a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra időtartamban. A 47. § 6. a) pontja értelmében a pihenőidő havonta legalább egy alkalommal szombat 00:00 órától hétfő 06:00 óráig terjedt, 54 óra időtartamban. A felpereseket emellett 24 órás időszakonként minden beosztott munkavégzést követően megszakítás nélkül legalább 12 óra lakóhelyi pihenőidő illette meg, amely a lakóhelyre való érkezést követően kezdődött meg. Az alperes a hazautazásra tekintettel utazási normaidőt is biztosított, ami a felperesek esetében 30 perc volt. A szabadságot órában tartotta nyilván, 07:00 órától 15:00 óráig tartó időpárban. A napi munkavégzés befejezése és a következő napi szabadság között a felperesek tényszerűen pihentek. Amennyiben a szabadság kiadására a munkaidő-beosztás elkészültét követően került sor, a szabadság időtartama a ténylegesen beosztott munkaidővel egyezett meg. Az alperes megfizette a beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó rendkívüli munkavégzésre (a továbbiakban: túlszolgálat), a heti pihenőidőben, valamint a munkaidőkereten felül elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén a felperesek rendkívüli munkavégzésért járó pótlékát. Az alperes a peresített időszakban a heti pihenőidőt megelőzően, a munkavégzést követően nem adta ki minden esetben az utazási normaidőt és a napi pihenőidőt, és így járt el abban az esetben is, amikor a felperesek a munkavégzést követően szabadságot vettek igénybe.

[5] Az elsőfokú bíróság ezen tényállás alapján bírálta el a jogvitát, amelyben a keresetváltoztatást követően rendkívüli munkavégzés díjazásaként az I. rendű felperes 3.066.801 forint és kamatai, a II. rendű felperes 4.034.102 forint és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest az Mt. 143. §-ára hivatkozva. A felperesek keresetüket e mellett az Mt. 96. § (1) bekezdésére, a 104. § (1) bekezdésére, 105-107. §-ára, 139. §-ára, továbbá az Európai Unió Bírósága (EUB) C-477/21. számú – előzetes döntéshozatali eljárás során hozott – ítéletében kifejtettekre, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló Európai Parlament és Tanács 2003/88/EK irányelv (a továbbiakban: Irányelv) 3. és 5. cikkére, Magyarország Alaptörvénye XVII. cikkére, az alperesi KSZ 10. mellékletének 10-11. §-ára, és a Kúria irányadó döntéseire alapították. Érvelésük azon alapult, hogy a tervvezénylések szerinti heti pihenőidőket és szabadságokat megelőzően ki nem adott napi pihenőidő és utazási normaidő tartalma rendkívüli munkaidőnek minősül.

[6] Az elsőfokú bíróság azt vizsgálta, hogy megalapozott-e a felperesek heti pihenőidőt és a szabadságot megelőzően ki nem adott utazási normaidő és a napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés idejére az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontjára alapított rendkívüli munkavégzés pótléka iránti követelése. A jogalap tekintetében a felek ellentétes álláspontot képviseltek, de egyetértettek abban, hogy rendkívüli munkavégzést kizárólag ténylegesen teljesített munkavégzés alapozhat meg és amennyiben a napi pihenőidő-hiány mértéke meghaladja a teljesített munkaidő mértékét, úgy a követelés a teljesített munkavégzés mértékéig számolható el.

[7] Az elsőfokú bíróság a jogvita elbírálásakor irányadónak tekintette a Kúria azonos tárgyú perekben hozott precedensképes határozatait (Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6., Mfv.X.10.257/2019/7.), amelyektől jogkérdésben nem térhetett el, vagyis köteles volt az említett határozatokban kifejtett egységes jogértelmezést alkalmazni. Erre tekintettel a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 346. § (5) bekezdése alapján a kúriai gyakorlattól való eltérésre irányuló indítványt elutasította.

[8] Az Mt. 104. § (1) bekezdésének értelmezése körében rögzítette, hogy az Európai Unió a jogharmonizációs körébe vonta a munkaidő szervezéssel kapcsolatos kérdéseket, ennek részeként a napi-, és heti pihenőidő biztosításának a kérdését is. Az EUMSZ 4. cikkének (3) bekezdése lojalitási kötelezettséget ír elő a tagállamok számára, az uniós jog hatékony érvényesítése érdekében. Ennek részeként a tagállamoknak törekedniük kell arra, hogy az Irányelv rendelkezéseivel összhangban álló nemzeti szabályokat alkossanak, illetve azokat ennek megfelelően értelmezzék.

[9] A jelen perbelivel azonos tárgyú ügyben kezdeményezett előzetes döntéshozatali eljárásban az Európai Unió Bírósága által meghozott C-477/2021. számú ítélet is releváns megállapításokat tartalmazott. Eszerint a heti és napi pihenőidő jogintézménye egymástól eltérő jogosultság, azok különböző célokat követnek és önállóan illetik meg a munkavállalókat. Míg a napi pihenőidő a munkavégzést közvetlenül követő pihenést, addig a heti pihenőidő a hétnapos referencia-időszakon belüli pihenést szolgálja. A magyar bíróságnak azt kellett vizsgálnia, hogy a magyar szabályozás megfelel-e az uniós jognak, amennyiben a heti pihenőidő mellett tiszteletben tartja a napi pihenőidőhöz való jogot, amelyet az Irányelvek megfelelően minimum 11 órában biztosít.

[10] Az Európai Unió Bírósága úgy foglalt állást, hogy az Irányelv 3. cikkében meghatározott napi pihenőidő nem képezheti részét az Irányelv 5. cikke szerinti heti pihenőidőnek, hanem ahhoz hozzáadódik. Amennyiben valamely nemzeti szabályozás 35 óra egybefüggő időtartamot meghaladó heti pihenőidőt ír elő, a munkavállaló számára ezen időtartamon felül a 3. cikkben biztosított napi pihenőidőt is kell adni. Az Irányelvnek az Mt.-be való átültetéséből és a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú döntéséből azt emelte ki, hogy az Irányelv és az Mt. 104. § (1) bekezdésének és 106. § (1) bekezdésének összevetéséből következően a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál a minimumkövetelményt vette át, és a heti pihenőidő tekintetében – az Irányelv 15. cikke alapján – kedvezőbb

rendelkezést tartalmaz, a jogcím szerinti elkülönítés elve mentén biztosítva, hogy megfeleljen a magyar szabályozás az uniós jognak.

[11] A magyar szabályozás szerinti napi és heti pihenőidő törvényi fogalmát, rendeltetését illetően az elsőfokú bíróság irányadónak tekintette a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatot, amelyben az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésére hivatkozva azt állapította meg, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azoknak a rendeltetése eltérő. Az EUB konkrétan is vizsgálta az alperesi KSZ szerint biztosítandó pihenőidő időtartamát is és megerősítette, hogy a munkavállaló számára a nemzeti szabályozás által előírt pihenőidő időtartamán felül is ki kell adni a napi pihenőidőt függetlenül attól, hogy az az Irányelvhez képest magasabb mértékű. Ebből következően a heti pihenőidőt megelőzően a munkavállalónak attól függetlenül kell részesülnie a napi pihenőidőben, hogy a megelőző munkavégzést munkaidő követi-e vagy sem. Ha a napi és heti pihenőidőt egybefüggő módon nyújtják, a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, ha a munkavállaló részesült napi pihenőidőben is.

[12] Az Irányelv célja a minimumkövetelmények megállapítása a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek a javítása érdekében. A tagállamok az irányelv 15. cikkére figyelemmel kedvezőbb feltételek kialakítására jogosultak. A nemzeti bíróságoknak ugyanazon uniós jogforrás értelmezése körében az azonos vagy hasonló tényállású ügyekben követniük kell az EUB korábban meghozott ítéleteit, így az Mt. 104. § (1) bekezdését olyan tartalommal kell értelmezni, amely megfelel az Irányelv céljának, rendelkezéseinek, az EUB joggyakorlata szerinti szempontoknak. A Kúria precedensértékű határozataiban az Irányelv 3. és 5. cikkéhez kapcsolódó minimumkövetelményeket, a jogcím szerinti elkülönítést és az Mt. 104. és 106. §-ait ennek megfelelően értelmezte, ezáltal biztosítva a magyar szabályozás uniós joggal való összhangját.

[13] Mindezekből az következett, hogy az irányelvi minimumtól kedvezőbb időtartamon felül is ki kell adni a napi pihenőidőt a munkavégzést követően, függetlenül attól, hogy a napi pihenőidőt munkavégzés követi-e. Ezért az a munkaidő-beosztási gyakorlat, amely során az alperes gyakorlatában a heti pihenőidő magában foglalta a napi pihenőidőt is, azt eredményezte, hogy az alperes a napi pihenőidőt nem biztosította a munkavállalóknak, vagyis az eljárása ellentétes az Irányelv 3. és 5. cikkével, az Alapjogi Charta 31. cikk (2) bekezdésével, az EUB C-477/21. ítéletével és az Alkotmánybíróság jogértelmezésével, ezért jogszabálysértő. A heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani. A munkaidő-beosztás, pedig a munkáltatónak nem csak joga, hanem kötelezettsége is az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján. A jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás jogellenes munkáltatói utasításnak tekintendő, ekként semmis akkor is, ha a munkavállaló az alapján nem tagadja meg a munkavégzést.

[14] Az elsőfokú bíróság a jogellenes munkaidő-beosztás lehetséges jogkövetkezményei tekintetében a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú precedensképes határozatát vette figyelembe. Eszerint, ha a tényleges beosztott heti pihenőidő kezdetének időpontja megállapítható, a munkáltatónak ezt megelőzően kell biztosítania az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglalt, egybefüggő napi pihenőidőt. Ha ezt nem biztosítja, akkor az eljárása

jogellenes. Ennek az a jogkövetkezménye, hogy a napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, és arra az Mt. 143. § rendelkezéseit kell alkalmazni. 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.

[15] A szabadságot megelőzően biztosítandó napi pihenőidő kérdésében az Mt. 124. § (4) bekezdése, és a KSZ 51. § 1. pontja alapján megállapítható, hogy a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos időtartamra mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell nyilvántartani és elszámolni. Az EUB ítélet 57. pontja szerint a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie, függetlenül attól, hogy a munkavégzést munkaidő követi vagy nem. A napi pihenőidő a teljesített munkavégzéshez és nem az azt követő időszakhoz kötődik, ezért nincs jelentősége, hogy azt újabb munkaidő, pihenőidő, vagy szabadság követi. Ezért az alperesnek a szabadságot megelőző munkavégzést követően is biztosítania kell a napi pihenőidőt. Az utazási normaidőt önálló jogcímen kell figyelembe venni a ki nem adott napi pihenőidő időtartamához hozzászámítva, és a rendkívüli munkavégzés pótlékának megállapítása során, mivel az Mt. 86. § (3) bekezdés b) pontja, és a KSZ 46. § 5. pontja alapján az utazási idő célja, hogy a napi pihenőidő teljes időtartama a lakóhelyen legyen biztosított, mivel az a lakásra érkezéstől illeti meg a munkavállalót. Ezért a rendkívüli munkavégzés pótléka tekintetében az utazási időre eső munkavégzés a napi pihenőidő alatti munkavégzéssel azonos jogkövetkezménnyel jár.

[16] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, az alperes az Irányelv 3. és 5. cikkével, az AB határozat rendelkezéseivel, az EUB ítélettel és a Kúria precedensképes döntéseivel ellentétes, jogszabálysértő munkaidőbeosztást alkalmazott, amikor az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglalt napi pihenőidőt nem adta ki a felperesek részére a heti pihenőidőt és a szabadságot megelőzően. E jogsértés jogkövetkezménye az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontjában foglalt rendkívüli munkavégzés pótléka, vagyis a felperesi kereset jogalapja fennállt.

[17] Az összecszerűség körében az elsőfokú bíróság azt rögzítette, hogy a felperesek az elévülési időn belül „elmaradt pihenőnapi bérpótlék” jogcímen a kijelölt heti pihenőidőt megelőzően ki nem adott, lakóhelyen töltött napi pihenő hiányára tekintettel terjesztették elő a keresetüket, és csak a 2025. január 15-én, majd január 27-én benyújtott keresetváltoztatásban adták elő a szabadságot megelőzően ki nem adott napi pihenőidőre járó pótlék igényüket. Ez utóbbi összeg az alperes nem vitatott kimutatása alapján az I. rendű felperes esetében 94.021 forint, a II. rendű felperesnél 102.622 forint volt. Ezen összegek tekintetében a szabadságot megelőző időszakra vonatkozó kereseti követelése a felpereseknek a keresetváltoztatás időpontjára tekintettel elévült, az Mt. 286. § (1) és (4) bekezdése és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:22. § (2) bekezdése alapján, azaz az elévülés kezdetének a követelés esedékessé válása szerint meghatározott időpontjára figyelemmel. Az elévülés vizsgálata során a szabadság kezdő időpontja volt releváns, ami a bérjegyzéken feltüntetett és a felperesek által nem vitatott időpont volt.

[18] Az elsőfokú bíróság egyetértett a felekkel abban, hogy csak a ténylegesen teljesített munkavégzés időtartamára érvényesíthető pótlék igény, és ugyanarra az időszakra kétszeresen nem számolható el a rendkívüli munkavégzés pótléka. Erre figyelemmel vizsgálta az alperes által levonásba helyezett, úgynevezett „megváltott heti pihenőidőre”, a túlszolgálatra, és a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzésre megfizetett rendkívüli munka pótlékára vonatkozó érvelést. A felperesek ezen összegek megfizetését és a számítások összecszerúségét nem vitatták, az I. rendű felperes esetében ez az összeg 447.988 forint, a II. rendű felperes esetében 413.178 forint volt.

[19] Nem volt alapos az alperes érvelése, mely szerint a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzésért megfizetett pótlékkal a heti pihenőidő teljes egészében megváltásra került, emiatt nem értelmezhető a heti pihenőidő előtt napi pihenőidő hiány. Az is téves érvelés, hogy csak az vizsgálható, a rendes munkaidőben és az elrendelt rendkívüli munkavégzés között a napi pihenőidő ki lett-e adva. Az Mfv.IV.10.044/2024/6. számú kúriai döntés szerint ugyanis a heti pihenőidő kezdete és vége, valamint az időtartam heti pihenőidő jellege a munkaidő-beosztásban rögzült, így azt nem csak a beosztáskor, hanem az elszámoláskor is heti pihenőidőként kell figyelembe venni. Egy adott időtartam utóbb nem minősíthető át napi pihenőidővé amiatt, hogy a rendkívüli munkavégzés elrendelése okán a pihenőidő megváltásra került. A rendkívüli munkavégzés pótlékának a megfizetésével ugyanis az adott időtartamban végzett rendkívüli munka ellentételezése történt meg, ettől azonban a pihenőidő jellege nem módosult, figyelemmel arra is, hogy a napi pihenőidő az azt megelőző munkavégzéshez kötődik, annak kiadása a heti pihenőidő előtt kötelező.

[20] A bérjegyzékek szerint az alperes a túlszolgálat során végzett rendkívüli munkavégzésért az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján alkalmanként 50 %-os mértékű bérpótlékot fizetett és kimutatta a perben a túlszolgálat jogcímén levonásba helyezett összegeket. A számítás alapjául a napi pihenőidőbe eső munkavégzésre jutó pótlékmérték szolgált. A felperesek a ki nem adott napi pihenőidőbe eső munkavégzés befejező időpontjaként minden esetben a túlszolgálatnál növelt munkaidő végét vették alapul. Erre figyelemmel az I. rendű felperesi követelésből 53.195 forint, a II. rendű felperesnél 33.567 forint kétszeres elszámolás alá esett, ezért e körben az elsőfokú bíróság a keresetet megalapozatlannak találta.

[21] Egyetértett az alperessel abban, hogy a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzésért megfizetett rendkívüli munkavégzés pótlékát a kereseti követelésből le kellett vonni, amennyiben a napi pihenőidőre eső rendkívüli munkavégzés pótléka munkaidőkereten felüli munkavégzést eredményez. E körben utalt arra, hogy a munkaidőkereten felül elrendelt rendkívüli munkavégzés kezdő és befejező időpontját előre kell közölni a KSZ 40. § 1. pontja a munkavállalóval és a ténylegesen munkaidőkereten felül teljesült munkavégzésért jár a díjazás. Az időkimutatási listákon havonkénti bontásban szerepel a munkakereten belül ledolgozandó havi órák, és a ledolgozott havi keretórák száma. A kettő különbözete adja meg az adott hónapban a munkaidőkereten felül teljesített munkavégzést. Azokban a hónapokban, amikor a felperesek által teljesített munkavégzés

egyébként is meghaladta a munkaidőkeretet, arra a rendkívüli munkavégzési pótlék megfizetésre került. A ki nem adott napi pihenőidőben végzett munkaórák száma után járó pótlék összegét, ezért csökkenteni kell ezzel az összeggel, a KSZ 41. § 4. pontja alapján. A munkaidőkereten felül teljesített munkavégzésre megfizetett pótlék összege a pótlékalap, az időkimutatási lista „heti összesítő-túlóra pótlék” rovatában feltüntetett értékek és a pótlékmérték szorzata alapján megállapítható volt. Eszerint az alperes az I. rendű felperes részére 709.719 forintot, a II. rendű felperes részére 1.125.989 forintot fizetett meg a munkaidőkereten felül teljesített rendkívüli munkavégzésért járó pótlékként, vagyis ezen összegek erejéig sem volt alapos a kereset.

[22] Egyebekben a felperesek számítási módszere megfelelt a Kúria Mfv.10.044/2024/6. számú döntésében foglaltaknak. A heti pihenőidő és a szabadság kezdő időpontja megállapítható volt. A felperesek a heti pihenőidő vagy a szabadság kezdő időpontjától visszafelé számítva kimutatták, hogy 12 óra + utazási normaidő (azaz a napi pihenőidő-hiány) tartamába esett-e a munkavégzésük. A felperesi számításokat a bérjegyzékkel kiadott időkimutatási listában szereplő munkavégzési időtartamok és a bérjegyzéken szereplő pótlékalap adatok alátámasztották. A felperesek nem vitatták az alperesi számítások számszaki helyességét. A pótlék mértékét és az utazási időt a felperesek helyesen kalkulálták. A Kúria precedensképes határozatának megfelelően jelölték meg a heti pihenőidő kezdetét, amelyet megelőzően az Mt. 104. § (1) bekezdése szerinti egybefüggő napi pihenőidőt az alperesnek biztosítania kellett volna. A felperesek megjelölték azon egybefüggő napi pihenőidő időtartamának kezdő és befejező időpontját, amikor az alperes a napi pihenőidőt nem osztotta be. A ki nem adott napi pihenőidő tartalmára elrendelt munkavégzésre az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti jogkövetkezményt kellett alkalmazni. A felperesek meghatározták ezen időszakon belül a tényleges munkavégzés tartamát, amelyre vonatkozóan kimutatták a rendkívüli munkavégzés pótlékát, késedelmi kamatigényüket a havi esedékességhez igazítva. Így a felperesek által meghatározott követelésekből a szabadságot megelőzően kimutatott és elévült követelés, a munkaidőkereten felül teljesített követelés és a túlszolgálatra megfizetett összeg levonásával határozta meg a marasztalási összeget, az I. rendű felperes esetében 2.209.866 forintban, a II. rendű felperes esetében 2.209.866 forintban.

[23] Az I. rendű felperest 72 %-ban, a II. rendű felperest 69 %-ban találta pernyertesnek. Ezen arányra figyelemmel határozott az illeték viseléséről. A nagyobb részben pernyertes felperesek részére járó perköltség összegéről pedig a Pp. 82. §-a és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (6) bekezdése alapján határozott, annak összegét mérlegeléssel a pertárgyérték 7,5 %-ában állapította meg, amit az előterjesztett beadványok és a tárgyalások nagy számával, továbbá a magas színvonalon kifejtett jogi tevékenységgel indokolt.

A felperesek fellebbezése

[24] A felperesek fellebbezésükben az elsőfokú ítélet megváltoztatását kérték akként, hogy az abban rögzített marasztaláson felül az I. rendű felperesnek további 803.737 forint

tőke, a II. rendű felperesnek további 1.080.492 forint tőke és ezek havi esedékes összegei után járó késedelmi kamat, valamint az I. rendű felperes esetében 60.280 forint + áfa, a II. rendű felperes esetében további 81.037 forint + áfa további elsőfokú perköltség megfizetésére kérték kötelezni az alperest.

[25] Érvelésük szerint az elsőfokú bíróság téves levonást eszközölt a követelésük összegéből. Az elsőfokú eljárás során nem vitatták azt a tényt, hogy az alperes megfizette az általa elrendelt munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzés pótlékát. Kereseti kérelmüket a heti pihenőidő és a szabadság előtt ki nem adott napi pihenőidőre vonatkozóan terjesztették elő, amelynek jogcímeiként elsősorban az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontját jelölték meg az Mt. 104. § (1) bekezdésére figyelemmel. A KSZ szerinti eltérések alapján 12 óra napi pihenőidőt és a 30 perc utazási időt a tételesen kimutatott munkavégzéseket követően az alperes nem biztosította, és az ily módon elrendelt rendkívüli munkavégzésre megfelelő bérpótlékot sem fizette meg. A bérpótlék százalékos aránya tekintetében a számítási metodika kiinduló pontja az, hogy az alperes a perben vitatott rendkívüli munkavégzés nélkül is rendelt el rendkívüli munkavégzést, és a számítás meghatározásánál nem hagyható figyelmen kívül a KSZ 10. sz. melléklet 11. §-a. Az időtartam, melyre a perben érvényesített jogcím alapján járó bérpótlékot az alperes nem fizette meg, az a napi pihenőidőre eső munkavégzés táblázatokban megjelölt időtartama. Az egyes időszakok egymástól megfelelően elkülöníthetők. Az érvényesíteni kívánt igényüket megfelelően megjelölték, a vonatkozó részletes jogi érvelésüket előterjesztették, az abból történt levonás megalapozatlan a fellebbezésben megjelölt mértékben.

[26] A szabadság előtt ki nem adott, napi pihenőidőben végzett rendkívüli munkavégzés pótlékára vonatkozó igényük nem évült el, e körben is téves álláspontra helyezkedett az elsőfokú bíróság. A szabadságokkal kapcsolatban ugyanarra az időszakra érvényesítettek ugyanazt a bérpótlék iránti igényt, a ki nem adott lakóhelyi pihenőidőkre és utazási normaidőkre figyelemmel, azonos jogcímen. A keresetváltogatásukkal mindössze jogcímet pontosítottak, annak alapja minden esetben az Mt. 143. §-a volt. Kereseti kérelmüket 2021. május 4-én terjesztették elő az elsőfokú bíróságon. Már a perindítással megszakították az elévülést és a perbeli időszakra, azaz 2018. április 1-je és 2021. március 31. napja közötti időszakra a szabadságok előtt jogellenesen ki nem adott lakóhelyi napi pihenőidőkre és utazási normaidőkre eső tényleges munkavégzésekkel összefüggő vagyoni igényük jogszerűen érvényesíthető.

Az alperes fellebbezése

[27] Az alperes elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereset elutasítását, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását kérte. Harmadlagos kérelme az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a marasztalási összeg leszállítására irányult, I. rendű felperes esetében 1.761.878 forint és járulékai, a II. rendű felperes esetében 2.355.389 forint és járulékai összegére.

[28] Érvelése szerint az elsőfokú ítélet sérti az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, 28. cikkét, az Mt. 104. és 106. §-át, a bizonyítékokból levont jogi következtetések helytelenek, ami a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdése megsértést jelenti.

[29] A jogalapot illetően abban a jogkérdésben kellett állást foglalni, hogy a napi pihenőidőt biztosítani kell-e a munkavállalónak abban az esetben, ha a napi munka befejezését követően a munkáltató nem osztja be újabb munkavégzésre és a heti pihenőidejét tölti. Az elsőfokú ítélet nem megalapozott, mert ellentétben áll a magyar munkajogban évtizedekre visszanyúló, töretlenül érvényesülő és történelmi hagyományokon alapuló jogalkotói szándékkal, amely a napi pihenőidőt két munkanap, illetve két munkavégzés között rendelte biztosítani. Az erre vonatkozó rendelkezés a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv, és a helyébe lépő Irányelv implementálását követően is változatlan maradt. A napi pihenőidő fogalmát, szabályozásának lényegét, biztosításának feltételét egyértelműsítette az Mt. 2023. január 1. napjától hatályos módosítása, ami nem eredményezett érdemi változást, viszont a jogalkotó a tételes norma szintjén is megerősítette a joggyakorlat helyességét.

[30] 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 pihenőidőre tett a jogalkotó javaslatot, majd a szakszervezetekkel történt egyeztetés után ez átlagosan 48, de heti szinten legalább 40 órás időtartamra módosult. Lényeges, hogy eltérő jogi fogalmak jelennek meg az Irányelvben és a magyar jogi szabályozásban, mert a magyar napi pihenőidő kiadása a heti pihenőidőt megelőzően nem értelmezhető. A magyar szabályozás megalkotásakor a jogalkotó figyelemmel volt az Irányelv 35 órás minimum követelményére azzal, hogy a teljes hétnaponkénti pihenőidőt a magyar munkajog hagyományaihoz és rendszeréhez igazodó egységes tagállami heti pihenőidő fogalma alá vonta és azt nem bontotta meg az EU Irányelvekben megjelenő két különálló jogcímre.

[31] Az elsőfokú bíróság irányadónak tekintette az Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzést, holott abban a Kúria úgy állapította meg a magyar jogalkotói akaratot, hogy annak kifejtését mellőzte. A megállapításai ellentétesek a tételes magyar jogi rendelkezésekkel, a magyar jogi intézményrendszerrel és az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában rögzített jogértelmezési elvekkel is. A Kúria a tagállami jogot valójában nem értelmezte. A döntése lényegében azon alapul, hogy a tagállami jogot az Európai Unió Bírósága értelmezte a C-477/21. számú ítéletében. Az sem derül ki a kúriai határozat indokolásából, hogy a magyar jogalkotó akaratára mi alapján következtetett. A tagállami bíróságnak az a feladata és kötelezettsége, hogy az uniós jog céljának szem előtt tartásával, maga hozzon döntést a tagállami jog alapján és a tagállami jog értelmezését maga végezze el. A Kúria azonban teljes mértékben félreértelmezte az Európai Unió, illetőleg a tagállam döntési hatásköreit, tévesen értelmezte a tagállami jogbiztonság és a nemzeti szuverenitás kérdését, döntése a törvényes bíróhoz való jog sérelmét eredményezte.

[32] A Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzése az Mfv.II.10.025/2024/6. számú végzésben szereplő egyes érveket már mellőzi. Abban nincs levezetve a Kúria azon korábbi megállapítása, miszerint a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum 11 óra követelményt vette át; a heti pihenőidő vonatkozásában pedig a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményhez képest biztosított 48 órát. A Kúria álláspontjából az következik, hogy a magyar jogalkotó a munkavállalók számára naptári hetenként legalább egy egybefüggő, 59 órás pihenőidőt kívánt biztosítani. Ez a Vtv. alapján a közlekedési eszköz munkavállalók esetében naptári hetenként 60 óra + utazási időt jelent, a felperes esetében 60,5 órát. Ezzel a megállapítással azonban a Kúria jogot alkotott.

[33] A Kúria a precedensképes végzéseiben hivatkozott Mfv.X.10.257/2019/7. sorszámú döntésére (BH2020.246). Azonban ebben a döntésében még kifejezetten azt rögzítette, hogy a heti pihenőnap kezdetének és végének időpontja a munkanap kezdetének és végének időpontjához kapcsolódik. A heti pihenőidő pedig, a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. Jelen ügyre irányadó határozataiban azonban a Kúria jogkérdésben eltért ettől a döntéstől, az eltérés indokait nem közölte és ehhez kapcsolódó indítvány sem volt a Bszi. 32. § (1) bekezdés b) pontjának megfelelően.

[34] A Kúria végzéseiben felhívott jogszabályokból, azok indokolásából a jogértelmezés általános szabályai szerint nem következhet az alperest marasztaló döntés. A tisztességes eljáráshoz való jog sérelmét jelenti az indokolási kötelezettség megsértése abban az esetben, ha a bíróság által alkalmazott jogszabályokból a jogértelmezés általános szabályai szerint nem vezethető le a konkrét bírói döntés. A magyar tételes jogi rendelkezésekből és az Alaptörvény értelmezési elveiből jelen ügyben nem vezethető le a Kúria azon megállapítása, hogy a magyar jogalkotó a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít. Ezzel kifejezetten ellentétes a tételes jogi rendelkezés. Figyelembe kellett venni azt is, hogy az Európai Unió Bírósága a magyar, azaz a tagállami jog értelmezésére nem jogosult, ezért a döntésére nem lehetett alapítani a magyar bíróság határozatát.

[35] A magyar napi munkaidő fogalmának nem mellőzhető eleme a következő napi munkavégzés követelménye. A napi pihenőidő rendeltetésének az felel meg, ha arra kifejezetten két egymást követő munkanapi munkavégzés között kerül sor. A magyar jogalkotó azt a szabályozási célt nyilvánította ki, hogy a napi pihenőidőre való jogosultságnak két előfeltétele van. Az egyik a napi munkavégzési kötelezettség teljesítése, a másik a következő munkanapra munkavégzési kötelezettség fennállása. Ha e kettő közül bármelyik hiányzik, abban az esetben a munkavállaló nem jogosult napi pihenőidőre. Az Irányelv rendelkezéseit minden tagállam azonosan köteles értelmezni, ugyanakkor ez nem mentesíti a tagállami bíróságot a saját nemzeti joga értelmezésének kötelezettsége alól. Vizsgálnia kell, hogy a tagállami jog tartalma megfelel-e az uniós jognak, illetve összességében az adott tagállami szabályrendszer biztosítja-e az Irányelv célját, minimum feltételeit. Az Európai

Unió Bírósága ítélete kizárólag az uniós jog értelmezése során köti a tagállami bíróságokat. Ezért arra a kérdésre nem adhatott választ, hogy a magyar Mt. szabályai, milyen összefüggést mutatnak az Irányelvvel. Az Európai Unió Bírósága kizárólag az uniós jogot értelmezte és ebben a körben adott egyértelmű választ. Ezért ellentétes a nemzetközi és a magyar joggal az a megállapítás a Kúria végzéseiben, hogy az Európai Unió Bíróságának az ítélete nem hagyott további mozgásteret a magyar bíróságok számára. A magyar bíróságoknak az a feladata, hogy hazai jogszabályokat értelmezzék az Irányelvnek való megfelelés szempontjából. Figyelembe kell venniük a C-477/21. számú ítéletben kifejtett értelmezési tartományt és szempontokat, de kizárólag az uniós jogra vonatkozó megállapítások tekintetében. Az Európai Unió Bírósága az autonóm uniós jogi fogalmakat jogosult értelmezni, de a tagállamokra van bízva, hogy az ezekben kifejezett irányelvi célokat, hogyan valósítják meg a nemzeti jogban. Ennek során akár eltérő fogalmakat is használhatnak.

[36] Az uniós jog értelmezése körében az Európai Unió Bírósága azt rögzítette, hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. A magyar jogban azonban ez az automatizmus nem állapítható meg. A hazai jog értelmezése során elsősorban a magyar általános és alkotmányos értelmezési alapelvekből kell kiindulni, abban az esetben is, ha az annak vizsgálatára irányul, hogy az adott norma megfelel-e az uniós jognak, illetve jogértelmezésnek. A Kúria azonban egyáltalán nem tért ki a határozata indokolásában arra, miért nem volt jelentősége, hogy a magyar szabályozás a napi pihenőidőt csak két, egymást közvetlenül követő munkavégzés esetén értelmezi és tekinti kiadhatónak.

[37] A magyar napi pihenőidő fogalmát, a szabályozás lényegét az Mt. 2023. január 1-jétől hatályos módosítása egyértelműsítette. Eszerint a magyar munkajogi szabályozás biztosítja a munkavállalóknak az Irányelvben rögzített napi és heti pihenőidőhöz való jogot. A minimális védelmi szintnél kedvezőbb szabályokat ír elő, azonban az Irányelvtől eltérő fogalmakat használ. A magyar munkajogban a heti pihenőidő fogalma nem azonos az Irányelv 5. cikkében rögzített, hétnaponként biztosítandó 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő fogalmával. A magyar heti pihenőidőre vonatkozó szabályozás ennek ellenére kielégíti, sőt, meghaladja az Irányelvben meghatározott minimális védelmi szintet, a hétnaponta járó heti pihenőidőre elvárt mértéket. A hazai jog az Irányelv céljának maradéktalanul megfelel, Irányelv konform, hiszen a 11 órás megszakítás nélküli pihenőidőt biztosítja. A heti pihenőidő címén, pedig a hétnaponta biztosítandó 35 órás minimum szabályhoz képest átlagosan 48 órás egybefüggő, megszakítás nélküli pihenőidőt biztosít, ami magában foglalja a 11 órás uniós napi pihenőidő mértékét is.

[38] Az Európai Unió Bírósága nem értelmezheti a tagállami jogot, az uniós jogot, pedig nem alkalmazhatja a konkrét ügy tényeire. Nem vizsgálhatja a tagállami és az uniós jog összhangját sem, hiszen arra a tagállami bíróság jogosult. Amennyiben a nemzeti szabályozás szerinti heti pihenőidő fogalom nem azonos az Európai Unió Bírósága által értelmezett fogalommal, ebből az következik, hogy az Európai Unió Bírósága értelmezése nem lehet irányadó a tagállami bíróság számára. Mindezek alapján az Európai Unió Bírósága a C-477/21. számú ítéletében a hatásköri korlátokra figyelemmel, kizárólag az uniós jogintézmény értelmezésére adott választ.

[39] A Kúria téves jogértelmezésével felülírta az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglalt szabály tartalmát, azt contra legem alkalmazta és ennek indokait sem közölte. Döntése révén a foglalkoztatás visszaható hatállyal vált jogellenessé, ami a jogállamiság, a jogbiztonság elvének súlyos sérelmét eredményezte, továbbá alapvető munkajogi, foglalkoztatási szabályok kérdőjeleződtek meg. A contra legem jogértelmezésnek, illetve jogalkalmazásnak, még a jogalkotó vélt vagy valós mulasztása, hibája sem képezheti az alapját. A bíróság kizárólag a hatályos és az ügyben releváns jogszabályt alkalmazhatja, annak félretételére nem jogosult.

[40] A Kúria tévesen értelmezte a 12/2020. (VI. 22.) számú AB határozatot is. Az Alkotmánybíróság abban az ügyben azért semmisítette meg a Kúria döntését, mert alkotmányellenesnek találta azt az indokot, hogy a napi és a heti pihenőidő egyidőben történő kiadásának nincs akadálya. Erre az Mt. és a Kollektív Szerződés valóban nem ad lehetőséget, ez az alperes gyakorlatában sem fordul elő. Ezért a határozat nem érinti a jelen perbeli tényállást. Jelen ügy szempontjából annak van alapvető jelentősége, hogy a jogalkotó az Irányelv implementálása során a magyar heti pihenőidő szabályozásakor, az Irányelv 5. cikk egészének kívánt-e megfelelni a 35 óránál több, átlagban 48 órás nemzeti heti pihenőidővel, vagy csak az Irányelv egy részének kívánt megfelelni, amikor a hétnaponként 24 órás, megszakítás nélküli pihenőidőhöz képest 48 órás pihenőidőt biztosított. Ennek eldöntésekor nem lehetett figyelmen kívül hagyni, hogy a tagállami szabályozás eltérő fogalmakat, fogalomrendszert tartalmaz az uniós szabályozáshoz képest.

[41] Az eltérő fogalomrendszer alkalmazása nem kizárt. Amennyiben a közösségi jog sajátos terminológiát használ, a jogi fogalmak tartalma nem szükségszerűen azonos a nemzeti jogokban (EUB C-283/81. számú ítélet). Ezen kívül, az Irányelv nem igényel egységes, közvetlen alkalmazást. Az EUMSZ 288. cikke szerint a tagállamokat a szerződés célja köti, de azok megvalósításához a forma és az eszköz megválasztásában szabadon döntenek. Mindezek alapján nem volt vitatott a C-477/21. számú ítéletre figyelemmel, hogy a heti pihenőidő 24 órát meghaladó biztosítása nem mentesíti a munkáltatót a napi pihenőidő kiadásának a kötelezettsége alól. Ezért az elsőfokú bíróság feladata az lett volna, hogy az Irányelv céljaira és a magyar munkajog több évtizedes gyakorlatára figyelemmel feltárja az uniós fogalmak magyar nyelvi megfelelőjének pontos tartalmát és értelmezze a magyar jog alapján az irányadó hazai jogszabályokat. Az elsőfokú bíróság azonban elmulasztotta az alkalmazandó jog pontos tartalmának a feltárását, a nyelvi eltérésekből fakadó különbségek értékelését.

[42] Az Mt. 104. § és 106. §-a uniós joggal való összeegyeztethetősége körében a magyar bíróságnak kellett értelmeznie a magyar jogot. Ennek során a nemzeti jog által elfogadott értelmezési módszereket kellett alkalmazni, az általános jogelvek keretei között, figyelemmel a jogbiztonság követelményére is, elkerülve a contra legem jogértelmezést. Figyelembe kellett volna venni az Alaptörvény 28. cikkében foglalt követelményeket is, mert az Mt. Preambuluma és indokolása is támpontot ad a magyar napi és heti pihenőidő értelmezése körében. Az Mt. általános indokolásából kitűnik, hogy a jogalkotó figyelemmel

volt az európai munkajogi normákra, azokat implementálva arra törekedett, hogy a kialakult joggyakorlat megtartásával az uniós szabályok által nyújtotta kereteken belül egy rugalmas foglalkoztatási rendszert tartson fent, amely kielégíti a munkaerőpiaci igényeket is.

[43] Az Mt. 5. § (1) bekezdéséhez fűzött Kommentár is azt támasztja alá, hogy a munkajogi szabályokat nem izoláltan, önmagukban, hanem az irányadó jogrendszer egészéhez viszonyítva kell értelmezni. Ez mindenekelőtt a magyar és az uniós jogrenddel összhangban álló értelmezés követelményét vonja maga után. Nem lehetett figyelmen kívül hagyni továbbá, hogy az Mt. 87. § (1) bekezdése rögzíti a munkanap fogalmát. A 104. § (1) bekezdése pedig a következő munkanapi munkakezdekről rendelkezik, vagyis a hazai jogszabály a megszakítás nélküli 24 órában meghatározott munkanapon történő munkavégzést szabja feltételül. Ezt az értelmezést erősíti a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat is, miszerint a napi pihenőidő célja a két munkavégzés közötti regenerálódás. Az Alkotmánybíróság határozata alapjogi megfontolásokon alapult, amikor rögzítette, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mert azok célja, rendeltetése eltérő. Az Alkotmánybíróság ugyanakkor azt is kifejtette, hogy a jogosultság konkrét feltételei, annak pontos mértéke nem az Alaptörvényből, hanem az egyéb jogszabályokból következnek. Az Alkotmánybíróság által vizsgált ügyben speciális ágazati szabály került alkalmazásra, ami nem irányadó jelen perben. Az Alkotmánybíróság határozatából, tehát kizárólag annyi következik, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, azok egyidejű kiadása alaptörvényellenes. Olyan megállapítást azonban nem tett az Alkotmánybíróság, hogy a heti és a napi pihenőidőt egymást közvetlenül követően kell kiadni. Azt sem mondta ki, hogy a heti pihenőidőt megelőzően a napi pihenőidőt is biztosítani kell a munkavállalók részére. Az Mt. szabályozási rendszerében a két pihenőidő egyidőben való kiadása fel sem merül.

[44] A szabályok nyelvtani értelmezése során elengedhetetlen a tételes jogszabályi rendelkezések, a jogalkotó által szabályozni kívánt jogintézmény céljának, rendeltetésének a vizsgálata. A BH2020.246. számon közzétett döntést korábban a bírói gyakorlat is irányadónak tekintette. A hivatkozott döntés értelmében nem kell a heti pihenőidő előtt napi pihenőidőt biztosítani a munkavállalónak, mivel a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésekor nyomban megkezdődik, az nem a napi pihenőidőt követi. Az elsőfokú bíróságnak jelen ügyben is alkalmaznia kellett volna ezt a határozatot, ettől azonban eltért és ezt nem is indokolta meg. Az Alaptörvényből és az Mt. szabályaiból sem vezethető le, hogy a magyar napi pihenőidő biztosítása minden további feltétel nélkül terheli a munkáltatót csak azért, mert a munkavállaló az adott napon befejezte a munkavégzést. A 2025. évi LV. törvény, illetve annak Preambuluma a szabályozási célok tekintetében teljesen egyértelmű.

[45] A jogvita elbírálása során alapvető jelentőségű kérdés, hogy az Irányelv implementációja során a jogalkotó az Irányelv 5. cikk egészének kívánt-e megfelelni, vagyis a 35 órás minimumkövetelményhez képest biztosította-e átlagosan a 48 órás nemzeti heti pihenőidőt, vagy az Irányelv 5. cikk egy részének kívánt-e megfelelni azzal, hogy hétként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidőhöz képest biztosított átlagosan 48 órás nemzeti heti pihenőidőt. Kizárólag az első álláspont fogadható el, vagyis az Irányelv 5. cikk teljes egészének megfelelő hazai szabályozást. A Kúria azonban a

precedensképes határozataiban úgy fogadott el ettől eltérő álláspontot, hogy ennek az indokait nem fejtette ki, illetve nem cáfolta az alperesi érveket.

[46] A jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban kell értelmezni. Az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdése következtében az indokolási kötelezettség alkotmányos követelmény és a bírói döntés szabadságának abszolút korlátja. Ez alapján a bíróság az eljárási törvényeknek megfelelően köteles számot adni a döntése indokairól. Ennek részeként a felek ügy lényegére vonatkozó észrevételeit is meg kell vizsgálnia és erről számot kell adnia. Ennek a kötelezettségének azonban a Kúria, továbbá a perbeli ügyben az elsőfokú bíróság sem tett eleget. Az a megállapításuk, hogy a magyar jogalkotó a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít, nem vezethető le a tételes jogi rendelkezésekből, sőt kifejezetten a magyar jogszabállyal ellentétes. Önmagában az Európai Unió Bíróságának a döntésére pedig nem alapozható ilyen jogi álláspont. A helyes jogértelmezés szerint, tehát a magyar jogi szabályozás alapján a napi pihenőidő biztosításának két konjunktív feltétele van, az előző napi és az azt követő napi munkavégzési kötelezettség fennállása. A C-477/21. számú ítélet szerint a 24 helyett 48 órás pihenőidő biztosítása nem foszthatja meg a munkavállalókat az Irányelvben biztosított más jogosultságoktól. A magyar szabályozás alapján ez a probléma nem következhet be. A munkavállaló minden munkavégzés után részesül olyan rendeltetésű és mértékű pihenőidőben, amit az uniós jog napi pihenőidő címén előír: két munkavégzés között, a magyar napi pihenőidő jogcímén, míg az uniós heti pihenőidő esetén a magyar heti pihenőidő keretein belül. A magyar szabályrendszer a kétfajta pihenőidő egyidejű kiadását kizárja, tehát napi vagy heti pihenőidő lehetséges. Az elsőfokú eljárás kifejtett előbbi érvelésre azonban a Kúria nem reagált.

[47] A Vtv. 2025. évi módosításakor a jogalkotó egyértelműen kifejezésre juttatta a szándékát, hogy az uniós szabályokhoz alkalmazkodva, de azokhoz képest kedvezőbb időtartamú pihenés biztosítása volt a cél. A jogalkotó egyértelműen állást foglalt arról, hogy a módosítást megelőzően az uniós és a magyar pihenőidő fogalmak nem voltak azonosak. Az Irányelv szerinti 35 órás hétnaponkénti pihenőidőt a magyar jogalkotó úgy ültette át, hogy azt egy egységes tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta és nem bontotta külön jogcímekre. Ezáltal nyert igazolást az alperes perbeli érvelése arról, hogy a jogalkotói akarat egyértelmű, az ezzel ellentétes kúriai álláspont téves, amit jelen fellebbezés elbírálása során figyelembe kell venni. A Kúria a precedensképes határozataival a C-477/21. számú ítéletet egy kvázi omnipotens jogforrási erővel ruházta fel és ennek következtében jogosultság hiányában az Európai Unió Bírósága döntötte el érdemben a hazai bíróságok előtt folyamatban lévő jogvitát. Mindezek alapján az alperes a Pp. 346. § (5) bekezdése alapján kérte a Kúria Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett döntéseitől való eltérést a fellebbezés elbírálása során is.

[48] A jogkövetkezmény és az összecszerűség tekintetében előadta, hogy a Kúria figyelembe vett határozatai nem támasztják alá a felperes keresetében megjelölt jogcím helyességét és megalapozottságát, a megjelölt jogcímen a munkaidőbeosztással kapcsolatban alappal nem érvényesíthető a perbeli marasztalási igény. A Kúria és az EUB a jogkövetkezmények tekintetében nem adott iránymutatást, az elsőfokú bíróság pedig nem

indokolta, hogy az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti jogkövetkezmény alkalmazandó a ki nem adott napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzésre. A felperesek a keresetükben az Mt. 143. § (1) és (2) bekezdésére általánosságban hivatkoztak és az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontját konkrétan nem jelölték meg, a rendes munkaidőként beosztott és akként is teljesített munkavégzés egy részét napi pihenőidővé, utazási normaidővé minősítették át, illetve a munkaidő-beosztásuk szerinti, napi munkaidejüket meg nem haladóan „rendes” munkaidőt rendkívüli munkaidőnek minősítették át, jogszerűtlenül. Az elsőfokú bíróság nem tért ki az ítélete indokolásában az alperesi érvelésre, miszerint a felperesek konkrét jogszabályi rendelkezést nem jelöltek meg a marasztalás alapjául.

[49] Az Mt. 96. § (1) és 97. § (5) bekezdése alapján a munkaidőbeosztás joga a munkáltató autonómiája, az munkavállalói kérelemre és bírói megállapítással sem minősíthető át. Ezért az esetlegesen jogszabálysértő munkaidőbeosztásnak, a napi pihenőidő hiányának semmiképp nem lehet jogkövetkezménye a rendkívüli munkavégzés pótléka. A felperesek sosem kerültek munkába állításra a korábbi munkavégzését követő 12 óra + utazási normaidő időtartamának leteltét megelőzően. A napi pihenőidő elmaradását illetően a felperes által megjelölt jogszabályok, illetve a kollektív munkajogi rendelkezések sem írnak elő pótlékfizetési kötelezettséget, ezért az alperes marasztalásának nincs jogszabályi alapja. Ugyanakkor az is okirattal igazolt, hogy a felperes csak a beosztása, illetve a tényvezénylés szerinti időben végzett munkát, amikor rendelkezésre állási vagy munkavégzési kötelezettség terhelte. A jogalap hiányával kapcsolatos alperesi észrevételekre azonban az elsőfokú bíróság ítélete semmilyen érvelést nem tartalmazott.

[50] Az Mt. 107. § alkalmazása során a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munka elrendelését kell elsődlegesnek tekinteni. Az nemcsak többletmunka esetén állapítható meg, hanem akkor is, ha a munkavállaló máskor végez munkát, mint amire a beosztása vonatkozott. Jelen esetben azonban ezek a feltételek sem álltak fenn, mert nem történt sem többletmunka, sem a beosztástól eltérő időben végzett munka. A beosztás és a tények együtt határozzák meg, hogy a tényleges munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül-e, de a beosztást és a tényeket nem lehet mellőzni. A rendkívüli munkaidőben történt munkavégzés esetén a munkavégzésen felül annak rendkívüli jellegét kell díjazni. Ilyenkor a munkavállaló rendes munkaidején felül végez munkát, ami kihat az életvitelére, magánéletére, családi életére. Jelen esetben azonban ezek a következmények sem valósultak meg.

[51] A felperesek nem állítják, hogy a munkaidő beosztást módosította a munkáltató, vagy azt velük nem kellő időben közölték. Pusztán arra alapítják a marasztalási igényüket, hogy utóbb, több évvel később a munkaidő beosztást kérik átértékelni és eltérően minősíteni. Ebből következően az Mt. 107. § a) pontja szerinti feltételek nem állnak fenn. A felperesek olyan tény- és jogállítást sem tettek, ami alapján a velük közölt munkaidő beosztástól való eltérésre, átminősítésre lehetőség lenne. Amennyiben, a munkaidő beosztás esetlegesen jogellenes volt, abból sem következik, hogy a felperesek nem a munkaidőbeosztás szerint végeztek munkát. A Kúria Mfv.II.10.185/2014/6. számú döntésében akként foglalt állást, hogy rendes munkaidőben kizárt a rendkívüli munkavégzés. Ellenkező értelmezés ugyanazon munkaidő kétszeres számítását eredményezné. Ezzel szemben jelen perben a felperesek éppen

olyan időszakokra kéri rendkívüli munkavégzés ellenértékét, amikor a beosztás szerinti rendes munkaidőben végeztek munkát.

[52] Az Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatból egyébként nemcsak az következik, hogy nem kell a heti pihenőidő előtt kiadni a napi pihenőidőt, hanem az is, hogy a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésekor nyomban megkezdődik és egészen a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. A Kúria ahhoz, hogy egy időtartam heti pihenőidőnek minősüljön, annak egybefüggő jellegét, vagyis megszakítás nélkülségét szabja feltételül és azt, hogy az minimálisan 40 óra időtartam legyen, azonban az ekként való kijelölését nem. Az alperes ezzel összefüggésben hivatkozott a BH2022.6.161 számú döntésben kifejtettekre. E szerint heti pihenőidőnek minősül minden olyan időtartam, amely a 40 órát eléri és amelyre nem osztották be munkavégzésre a munkavállalót. Ez az álláspontját támasztja alá, hogy a számítások során nem csupán a kijelölt heti pihenőidő, illetve annak kezdete vehető figyelembe, hanem az ahhoz tartozó munkavégzéssel, távolléttel meg nem szakított, teljes munkamentes időszak is, két távollét vagy két munkavégzés között.

[53] Nem volt vita a felek között abban, hogy a napi pihenőidő a munkavállalót a tényleges megelőző munkavégzésre tekintettel illeti meg, tehát annak feltétele a megelőző munkavégzés. Ezt a Kúria teljes mértékben felülírta azáltal, hogy a napi pihenőidőt nem a megelőző munkavégzéshez köti, hanem attól függetlenül a heti pihenőidő előtti kiadását rendeli el. A napi pihenőidő biztosításának a funkciója viszont csak az lehet, hogy a munkavállaló kipihenje a munkavégzést. A Kúria álláspontja szerint azonban a munkavállalót akkor is megilleti a napi pihenőidő, ha ezt követően a heti pihenőidejét kezdi meg, amiből valójában az következik, hogy a munkavállaló kipihenten kezdheti meg a heti pihenőidejét. Ilyen szempont és cél azonban nem vezethető le az Irányelvből, az EUB C-477/21. ítéletéből, továbbá az Mt.-ből és az Alkotmánybíróság hivatkozott határozataiból sem.

[54] Az EUB ítélete az uniós jog azon értelmezését is lehetővé teszi, hogy amennyiben az egybefüggő heti pihenőidő már eleve meghaladja a 35 órát, abban az esetben a napi pihenőidő az ilyen időtartamú heti pihenőidőtől elkülönítve is kiadható. Ehhez képest a Kúria mégis azt fogalmazta meg, hogy az Mt. 104. §-a szerinti napi pihenőidőt közvetlenül az Mt. 106. §-a szerinti heti pihenőidőt megelőzően kell biztosítani. Emiatt keletkezik egy egybefüggő 60 órás lakóhelyi pihenőidő. A felperes a megváltoztatott keresetében már ezekre az alperesi felvetésekre nem adott választ és nem tisztázta a tagállami napi és heti pihenőidő egymáshoz való viszonyát sem. A C-477/21. számú ítéletből, pedig csak az következik, hogy a munkavállalót közvetlenül a munkaidőt követően illeti meg a napi pihenőidő. Ez a tétel azonban a Kúria hivatkozott végzéseiben már nem szerepel és az elsőfokú bíróság sem adott választ az ítéletében arra, hogy mi a jogi alapja a heti pihenőidő kezdő időpontjától visszafelé a napi pihenőidő előírásának, az miért nem a munkavégzés befejezéséhez kapcsolódik.

[55] A felperesek a keresetüket a Kúria végzéseit követően annyiban változtatták meg, hogy igényt érvényesítenek olyan munkavégzések esetében is, amikor a beosztás szerinti rendes munkaidőben szabadságot megelőzően végeztek munkát, holott az eredeti keresetükben csak a heti pihenőidőben végzett rendkívüli munka alapján terjesztettek elő

igényt. A keresetváltoztatást nem indokolták sem az EUB, sem a Kúria döntései. A kereseti kérelmeket a felperesek az Mt. 115. § (1) és (2) bekezdésére alapították, ami csak az alap- és a pótszabadságok kiszámítása során irányadó rendelkezés. Az elsőfokú bíróság ezért helyesen döntött arról, hogy a felperesek ezen a jogcímen előterjesztett igénye elévült.

[56] Az elsőfokú bíróság azt a védekezését sem fogadta el, mely szerint azon naptári hetek tekintetében, ahol a felperesek részére a vezénylésben beosztott heti pihenőidő tartamára utóbb rendkívüli munkavégzést rendelt el, napi pihenőidő hiány nem értelmezhető. Érvelése szerint 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 valósul meg, a heti pihenőidő biztosításának kötelezettségét többek között a heti pihenőidőben a rendkívüli munkavégzés elrendelése korlátozza. A rendkívüli munkavégzés elrendelése esetében is irányadó azonban, hogy két munkavégzés között a napi pihenőidőt ténylegesen is biztosítani kell. Amennyiben a munkáltató a heti pihenőidőt beosztja, a rendes/rendkívüli/rendes munkavégzések közötti lakóhelyi napi pihenőidőt biztosít és a rendkívüli munkavégzés időtartamára a heti pihenőidőben végzett munka ellenértékét (munkabér és emelt összegű pótlék) megfizeti, akkor mindenben a jogszabályi előírások szerint jár el, a munkavállaló további igénnyel nem léphet fel. Ezen törvényi kötelezettségek együttes teljesítése esetén ugyanis a munkáltató a heti pihenőidőt szabályosan osztja be, szabályosan rendel el munkavégzést a heti pihenőidő tartamára, a két munkavégzés között a napi pihenőidőket ténylegesen biztosítja, a heti pihenőidőre elrendelt tényleges munkavégzés idejére kifizetett emelt összegű pótlék megfizetésével megváltja a heti pihenőidő tényleges biztosítására vonatkozó jogszabályi kötelezettségét. 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 lenne, a rendkívüli munkavégzés elrendelése a korábbi munkabeosztást jogszerűen módosította, a ténylegesen biztosított napi pihenőidőkön felül további napi pihenőidő „beosztására”, biztosítására szükség nem volt.

[57] 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. A felperesek nem negligálhatják a tényeket, hogy az emelt összegű pihenőnapi bérpótlék megfizetésével a jogszabályi előírások alapján megváltásra került a heti pihenőidő.

[58] Az elsőfokú bíróság ítélete ellentmondó állításokat is tartalmaz az utazási idő mértékére tekintettel. A Kúria Pfv.20.470/2023/8. számú precedensképes határozatára figyelemmel a Pp. rendelkezései alapján nincs arra mód, hogy a peres fél által meg sem jelölt jogszabály vagy kollektív szerződéses hivatkozást a bíróság figyelembe vegyen, a tartalom szerinti elbírálás ugyanis nem eredményezheti olyan jogalap elbírálását, melyre a peres fél az eljárás folyamán egyáltalán nem hivatkozott. A felperesek az utazási idő számítása kapcsán 1,5 perc/ 1 km (átalányidő) mértékre hivatkoztak az őket megillető utazási idő kapcsán,

egyben utaltak a KSZ. 10. számú melléklet 18. §-ára. A benyújtott számítások nem voltak összhangban a hivatkozásokkal. Az elsőfokú bíróság a kereseten túlterjeszkedett, a tényállítási és számítások közötti ellentmondásokat nem oldotta fel és a hiányosságokat jogellenesen ítéletében pótolta.

[59] Az alperes az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére irányuló kérelmét arra alapította, hogy a megváltott heti pihenőidők és az utazási normaidő tekintetében a fellebbezésben előadott érvek alapján további bizonyítás lefolytatása szükséges.

A felperesek fellebbezési ellenkérelme

[60] A felperesek a fellebbezésükben foglaltakon túlmenően az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérték. Álláspontjuk szerint az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást abban a jogkérdésben, hogy a heti pihenőidőt és a szabadságot megelőzően biztosítani kell a napi pihenőidőt és az utazási időt. Amennyiben ez nem történt meg, úgy a megjelölt időtartamban végzett munka ellenértékeként az Mt. 143. § (2) bekezdése szerinti bérpótlék illeti meg őket rendkívüli munkavégzés pótlékaként. Ezt alátámasztja a Kúria Mfv.10.044/2024/6. és Mfv.10.025/2024/6. számú precedensképes határozataiban kifejtett álláspontja. Az elsőfokú eljárásban kereseti kérelmükben pontosan megjelölték a követelés jogcímét, feltárták a kérelem és a jogszabályok közötti ok-okozati összefüggéseket. Az alperes a fellebbezésében tévesen vitatja a jogcím helyességét, a megjelölésének hiányát, mindezek tisztázásra kerültek teljesszerűen az elsőfokú eljárásban.

[61] Téves az alperes álláspontja, miszerint a heti és napi pihenőidő egyidőben kiadásra kerülhet. Az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy a pihenőidők jogcímhez kötöttek, azokat utóbb a munkáltató sem változtathatja meg, ellenkező esetben a munkaidő-beosztás jogellenesnek minősül. Az elsőfokú bíróság ítélete megfelel az Irányelv 3. és 5. cikke szerinti, a tagállami bíróságokra kötelezően érvényes jogértelmezésnek. Az alperes álláspontjával szemben nem minősítették át keresetükben a rendes munkaidőt rendkívüli munkaidővé, illetve nem vitatták, hogy a beosztás szerint elrendelt rendes munkaidőre járó munkabérüket megkapták. A kereseti kérelem a beosztás szerinti munkaidőt követő ki nem adott napi pihenőidő és az utazási idő tekintetében jelölt meg követelést. Az ebbe az intervallumba eső munkaidő, mivel az alperes olyan időszakra osztotta be, melyben a napi pihenőidő járt volna részükre, kezdettől fogva rendkívülinek minősült, a táblázataikban megjelölt időtartamban.

[62] A szabadság, a heti pihenőidő és a napi pihenőidő is önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat. 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. Ha a munkavállaló nem kapja meg a megfelelő napi pihenőidőt és abban az időszakban, amit pihenőidőn kellett volna tölteni, munkát végez, azt a rendkívüli munkavégzés szabályai szerint kell díjazni.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[63] Az alperes fenntartotta az elsőfokú eljárásban előadottakat, a munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munkavégzésre vonatkozóan. Előadta, hogy az Mt. 93. §-a értelmében a munkaidőkeret alkalmazása során a munkáltató egy ledolgozandó mértéket határoz meg, amibe minden, munkavégzéssel érintett tevékenység beletartozik, így a rendes és a rendkívüli munkavégzés is. Amennyiben a felperesek követelése megalapozott lenne, az azzal a hatással járna, hogy a korábban rendes munkaidőben elszámolt munkavégzések rendkívüli munkavégzésnek minősülnének. Amennyiben a felpereseknek az adott hónapban már munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzés pótléka megfizetésre került, ezen hónapokra kiszámított, munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó pótlék összegét a már megfizetett pótlék összegével csökkenteni kell. Ezen álláspontját az elsőfokú bíróság helyesen osztotta, hiszen egy adott munkaóra egyszerre nem minősülhet a napi pihenőidő hiánya miatt felmerült rendkívüli munkavégzésnek, és munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzésnek. A munkaidőkeret tekintetében tehát 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. Az ismételt megfizetés kétszeres értékelést jelentene és a KSZ 41. § 4. pontjába is ütközne.

[64] Az elévülés tekintetében helytálló jogi érvelést tartalmaz az elsőfokú ítélet. A felperesek az eredeti keresetükben nem kifogásolták, hogy a munkáltató a perbeli időszakban a szabadságok előtt mellőzte volna a napi pihenőidő kiadását. Az Mt. 286. § (1), (4) bekezdése és a Ptk. 6:22. § (2) bekezdésének megfelelően az elévülés kezdete a követelés esedékessé válásának napja. A keresetváltoztatásban a tényállítás, jogállítás és kérelem nem volt azonos, igényérvényesítésre csak a keresetváltoztatás előterjesztését megelőző három év tekintetében volt jogoszerű lehetőségük a felpereseknek. A felperesek a kereset előterjesztésekor nem voltak elzárva attól, hogy e jogcímen is igényt terjesszenek elő. Az eredeti keresetben elmaradt pihenőnap bérpótlék jogcímen az Mt. 143. § (4) bekezdésére hivatkozással terjesztettek elő igényt a 2018. április 1-je és 2021. március 31. napja közötti időszakra, a kijelölt heti pihenőidőt megelőzően ki nem adott lakóhelyen töltött napi pihenőidő hiányára tekintettel. A 2025. január 27-én benyújtott keresetváltoztatásban jelölték meg a pótlékigényt a szabadságot megelőzően ki nem adott napi pihenőidőre tekintettel. Ebből megállapítható, hogy nem ugyanarra az időszakra, nem ugyanazon jogcímen érvényesítettek igényt, ezért az elévülés bekövetkezett.

A másodfokú bíróság határozata és annak jogi indokai

[65] A felperesek fellebbezése alapos, az alperes fellebbezése alaptalan.

[66] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 370. § (1) bekezdésének megfelelően bírálta el. Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást az ügy eldöntéséhez szükséges mértékben helyesen állapította meg; az irányadó jogszabályokból levont következtetéseivel a másodfokú bíróság csak részben értett egyet az alábbiak szerint.

[67] Az alperes a fellebbezését a jogalap kérdéskörében arra alapította, hogy az elsőfokú bíróság, illetőleg a Kúria a hasonló tárgyú ügyekben hozott precedensképes döntéseiben a tagállami lojalitást, továbbá a jelen perben alkalmazandó magyar jogot, vagyis az Mt. 104. §, 106. §-át egyoldalúan, illetve tévesen értelmezte, ezért jutott megalapozatlan következtetésekre, mellőzve a jogszabályértelmezés során az Alaptörvény 28. cikkében foglaltakat is.

[68] A másodfokú bíróság e körben egyetértett az elsőfokú ítéletben kifejtettekkel, a hasonló tárgyú ügyekben hozott precedensképes kúriai döntésekre és az azokban lefektetett értelmezési elvekre is figyelemmel. Az Mt. 299. § 1) pontja rögzíti, hogy az Irányelv 3. és 5. cikkében a napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket a magyar jogalkotó implementálta. Ez a hazai szabályozás az Európai Unió Alapjogi Chartája 51. cikk (1) bekezdése értelmében az uniós jog végrehajtásának minősül. A minden munkavállalót megillető napi és heti pihenőidőhöz, továbbá az éves fizetett szabadsághoz való jog azonban nemcsak uniós szociális jog, mivel azt rögzíti az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdése is. Ez a dokumentum pedig az EUMSZ 6. cikk (1) bekezdése alapján a szerződésekkel megegyező jogi kötéserővel rendelkezik, tehát a Chartában biztosított alapvető jogokat is tiszteletben kell tartani. Az uniós jog alkalmazhatósága, egyben a Charta által biztosított alapvető jogok alkalmazhatóságát is jelenti.

[69] Az Európai Unió Bírósága kinyilvánította, amint arra a Kúria is kitért az Mfv.II.10.025/2024/6. számú határozatában, hogy a munkavállalók számára az Irányelvben biztosított jogok nem értelmezhetők megszorítóan (C-344/19. ítélet). Az Európai Unió Bíróságának gyakorlata egyértelmű iránymutatást ad a napi és heti pihenőidő mikénti értelmezését, tartalmát illetően. E szerint az Irányelv a napi és a heti pihenőidőre vonatkozó alapvető jogok minimumkövetelményeit tartalmazza. A végrehajtás biztosítása során a részletszabályok nem járhatnak azzal a következménnyel, hogy megfoszják ezeket az alapvető jogosultságokat a lényegüktől. Továbbá arra is figyelemmel kell lenni, hogy a munkaviszonyban a munkavállalót a gyengébb félnek kell tekinteni, vagyis meg kell akadályozni - adott esetben a jogalkotás útján -, hogy a munkáltató korlátozza a jogait. Az Irányelvnek az volt a célja, hogy minimumkövetelményeket határozzon meg a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek a javítása érdekében és e cél mentén közelítse a nemzeti jogszabályokat. Az EUMSZ 4. cikk (3) bekezdése a tagállamok lojalitásával kapcsolatos szabályokat tartalmazza. Ennek értelmében az Unió és a tagállamok a lojális együttműködés elvének megfelelően kölcsönösen tiszteletben tartják és segítik egymást a szerződésből eredő feladatok végrehajtásában. A tagállamok mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek azon konkrét részletszabályok elfogadása tekintetében, amelyekkel biztosítani kívánják az Irányelvben foglalt jogok érvényesülését. Ezek a részletszabályok azonban semmiképp nem lehetnek olyanok, amelyek megfosztják lényegüktől a Charta 31. cikk (2) bekezdésében kimondott, illetve az Irányelv 3. és 5. cikkében meghatározott pihenéssel összefüggő jogokat.

[70] Az előbbieket is figyelembe véve, jelen jogvitában abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a napi pihenőidő kiadása akkor is kötelező-e, ha a munkáltató a munkanapot közvetlenül követően a munkavállaló számára heti pihenőidőt vagy szabadságot osztott be. Amennyiben pedig jogsértésnek, mulasztásnak minősül a napi pihenőidő kiadásának az elmaradása, az megalapozza-e a keresetben meghatározott pótlékra való jogosultságot.

[71] Az elsőfokú bíróság helyesen tekintette irányadónak a Kúria precedensképes határozataiban kifejtett részletes és egységes álláspontját, amely azon alapult, hogy a perbeli időszakban a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani, vagyis ki kell adni és ennek elmaradása az Mt. 104. § (1) bekezdése megsértését eredményezi. A Kúria ezt az egyértelmű megállapítást tette egyebek között az Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6., Mfv.I.10.046/2024/5., Mfv.II.10.064/2024/6. számú határozataiban. A Kúria értelmezését irányadónak tekintve helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság az Irányelv és az Mt. rendelkezései összevetésével, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimumkövetelményt, azaz 11 óra követelményt átvette, a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelvben rögzített 24 órás minimumkövetelményhez képest 48 órát biztosít.

[72] A pihenőidők kiadásának, rendeltetésének kérdésében a Kúria precedensképes határozatai mellett figyelembe kellett venni az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatát is. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése azt tartalmazza, hogy minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz. Az Alkotmánybíróság az előbbi határozatában ehhez kapcsolódóan fejtette ki a pihenéshez való jog lényegét és azt, hogy a jogalkotó ezen belül különbözteti meg a napi és a heti pihenőidőt. Az Alaptörvény a munkavállaló identitásának, testi, lelki integritásának megőrzése érdekében biztosítja a napi és heti pihenőidőt a munkavállalók számára. Ez a jog az Alaptörvény XX. cikk (1) bekezdésében hivatkozott egészséghez való jogból következik, amit megerősít a XVII. cikk (3) bekezdése is, amely szerint a munkavállalónak joga van az egészséget, biztonságot, méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételekhez. Az Alkotmánybíróság e szabályokat is figyelembe véve azt állapította meg, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímként illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. A napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő pedig az egymást követő munkanapok testi, lelki megterhelését kívánja ellensúlyozni. Releváns körülmény, hogy az Alkotmánybíróság határozatának ezen megállapításai az Mt. 104. § és 106. §-a viszonylatában is irányadóak voltak, függetlenül attól, hogy az adott jogvita egészségügyi szolgálati jogviszonnyal összefüggésben indult perre vonatkozott. Az alperes tartam szerinti érvelése tehát nem lehet alapja a jelen jogvita elbírálásának, mivel az ellentétben áll a Kúria precedensképes határozataiban, az Európai Unió Bírósága ítéleteiben és az Alkotmánybíróság határozataiban kifejtettekkel is.

[73] Az előzetes döntéshozatali eljárás során hozott C-477/21. számú ítélet megállapításai sem voltak mellőzhetők. Abban a fentiekkel egyező következtetésre jutott az Európai Unió Bírósága, vagyis arra, hogy a napi és a heti pihenőidő két egymástól eltérő jog, azok célja is eltérő. Az Európai Unió Bírósága az Irányelv rendelkezései alapján kifejtette, a napi pihenőidő célja, hogy a munkavállaló meghatározott munkával töltött időt követő időszakra eltávolodhasson a munkakörnyezetétől. A heti pihenőidő célja viszont az, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakban kipihenhesse magát. Mindkét jog tényleges gyakorlását biztosítani kell a munkavállaló számára. Ezért az az értelmezés, amely szerint a napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi, megfosztaná a munkavállalót a napi pihenőidő tényleges igénybevételének a lehetőségétől. Az Európai Unió Bírósága tehát egyértelműen úgy foglalt állást, hogy az Irányelv 5. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi részét a heti pihenőidőnek, hanem ahhoz hozzáadódik. Az Európai Unió Bírósága utalva az alperesi KSZ-re azt is megállapította, hogy az Irányelv minimumkövetelményéhez kedvezőbb rendelkezés sem foszthatja meg a munkavállalókat az Irányelvben számukra előírt más jogaiktól, ennek részeként a napi pihenőidőhöz való jogtól. Ezért a nemzeti szabályozásban előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül külön kell biztosítani az Irányelv 3. cikke szerinti napi pihenőidőhöz való jogot.

[74] Az Európai Unió Bírósága arra a kérdésre is egyértelmű választ adott az Irányelv rendelkezései alapján, hogy a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie, függetlenül attól, hogy ezt munkaidő követi, vagy sem. A heti pihenőidő, pedig csak akkor veheti kezdetét, ha a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Az autonóm uniós jogi fogalmakról, ekként a napi és heti pihenőidő meghatározásáról, értelmezéséről végső soron az Európai Unió Bírósága jogosult dönteni. Ezért a nemzeti bíróságoknak az uniós jogforrás értelmezése körében az azonos vagy hasonló tényállású ügyekben követniük kell ezeket a döntéseket. Mindebből az következett, amint erre a Kúria is kitért a hivatkozott határozataiban, továbbá az elsőfokú bíróság a jelen fellebbezéssel támadott ítéletében, hogy a jelen perben az Mt. 104. § (1) bekezdését olyan tartalommal kellett értelmezni, ami megfelelt az Irányelv céljának, rendelkezéseinek és az Európai Unió Bírósága joggyakorlatában rögzített szempontoknak is. Nem volt jelentősége, hogy a jogalkotó 2023. január 1-jétől módosította az Mt. 104. § (5) bekezdését, mivel az Európai Unió Bírósága az ezt megelőző jogszabályi rendelkezéseket értelmezte. A másodfokú bíróság utal a Kúria előbbi határozataiban kifejtettekre, mely szerint az uniós jogtól eltérő tagállami, azaz hazai fogalomhasználat nem valósítja meg az uniós irányelvi célt, hanem azzal ellentétes hatást vált ki. Az Európai Unió Bírósága ítélete alapján az állapítható meg, hogy az önálló jogcímen járó napi pihenőidő kiadásának mellőzése nyilvánvalóan ellentétes az Irányelv 3. és 5. cikkével, továbbá sérti a Charta 31. cikk (2) bekezdését is.

[75] Az Irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, de ennek során figyelemmel kell lenniük az Irányelv célkitűzéseire (C-106/89. EUB). Erre tekintettel a magyar bíróságoknak az Mt. 104. § és 106. §-ának az értelmezése során az Európai Unió Bírósága ítéletét kellett irányadónak tekinteni, amiből viszont az következett, hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően akkor is külön jogcímen kötelező, ha azt az időszakot nem újabb munkavégzés követi. Nincs jelentősége annak, hogy a magyar szabályozás az Irányelvben meghatározott összesen 36 óra időtartamot meghaladó, egybefüggő heti pihenőidőt biztosít, mert ezek a kedvezőbb rendelkezések sem foszthatják meg a munkavállalót az Irányelvben biztosított jogoktól, ami

következik az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatnak a pihenőidő kiadására vonatkozó megállapításából is.

[76] Ezért helyes volt az elsőfokú ítéleti következtetés arról, hogy az uniós jog implementálásán alapuló hazai törvényi szabályozás csak úgy értelmezhető, hogy az irányelvi minimumhoz képest kedvezőbb időtartamon felül, közvetlenül a munkaidőt követően ki kell adni a napi pihenőidőt is, függetlenül attól, hogy ezt munkaidő vagy pihenőidő követi. A jogosultságok feltételei, pontos mértéke valóban nem az Alaptörvényből következik, azonban az igen, hogy ezeket a pihenőidőket önálló jogcímen kell kiadni a munkavállalónak, mert azok rendeltetése eltérő.

[77] A fentiek alapján helyesen járt el az elsőfokú bíróság, amikor a Kúria azonos tárgyú ügyekben, megegyező tényállás és azonos jogi szabályozás alapulvételével meghozott precedensképes határozatait tekintette irányadónak, illetve azoktól nem tért el. Ezért a Pp. 346. § (5) bekezdése megsértése sem volt megállapítható. A Kúria a magyar jogszabályokat a jogszabály értelmezés módszereire figyelemmel értelmezte, értékelve az Európai Unió jogát és az Alkotmánybíróság döntéseit is. Az alperes által hivatkozott kúriai határozat (Mfv.10.257/2019/7.) tárgya eltérő, az adott jogvita lényege a minimális heti 42 órás pihenőidő beosztásának elmulasztása volt és a jogszabályi környezet sem volt teljesen azonos, így az csak a jogkövetkezmény tekintetében volt alkalmazandó.

[78] A Kúria a jogkövetkezmények tekintetében is egyértelműen állást foglalt a már hivatkozott precedensképes határozataiban és ez irányadó volt a felperesek keresetére is. Az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján rögzítette, hogy a munkaidő beosztás a munkáltatónak nemcsak joga, hanem kötelezettsége. Annak mikénti meghatározása nem tartozik a mérlegelési jogkörébe, mert azt egyértelműen a jogszabály rendelkezései határozzák meg és a munkáltatónak a munkaidő beosztás során aszerint kell eljárnia, jelen esetben az Mt. 104. §-ában és 106. §-ában foglaltaknak megfelelően. A jogszabályba ütköző munkaidő beosztás lényegében egy jogszabálysértő munkáltatói utasításnak minősül, amelynek sajátos jogkövetkezményei vannak, az jogellenes marad abban az esetben is, ha a munkavállaló az alapján nem tagadja meg a munkavégzést. Ezen kívül figyelembe kellett venni azt is az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontja kapcsán, hogy a jogalkotó a jogszabályoknak megfelelő munkaidő beosztásból indult ki, vagyis nem számolt azzal, hogy a munkáltató nem a jogszabály szerinti munkaidő beosztást készít. Amennyiben jogszabállyal ellentétes a munkaidő beosztása, a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, ha a munkavállaló már megkapta a napi pihenőidejét. Ez nem eredményez fiktív munkaidő beosztást, hanem biztosítja a munkavállalókat megillető napi és heti pihenőidőhöz való jog hatékony érvényesülését.

[79] A Kúria rámutatott, a jogellenes gyakorlat nem maradhat következmények nélkül (BH2020.246) és a jogkövetkezmény a rendkívüli munkavégzés pótléka lehet. A jelen ügyre is alkalmazandó döntésében a Kúria kifejtette, amennyiben a munkáltató által ténylegesen beosztott, vagyis kiadott heti pihenőidő kezdetének időpontja megállapítható, akkor az Európai Unió Bíróságának ítéletét is figyelembe véve a munkáltatónak ezt

megelőzően kell biztosítani az Mt. 104. § (1) bekezdése szerinti egybefüggő napi pihenőidőt. Ha ezt nem biztosítja, az eljárása jogellenes, a jogellenességnek pedig az a következménye, hogy az egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül. Ezért arra az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontjában foglaltakat alkalmazni kell.

[80] 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 és 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 pihenőidőt, pedig utóbb már nem lehet lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. A Kúria is rámutatott a fent hivatkozott precedensképes határozataiban (pl. a Mfv.II.10.064/2024/6.), hogy munkaidő-beosztás egyes időtartamai nem minősíthetők át, a pihenőidők nem „csúszthatók el”. Önmagában az, hogy a heti pihenőidőben a munkáltatónak lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni, nem jelenti, hogy a teljes heti pihenőidőt megváltotta, illetve 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”.

[81] 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. Ezt az értelmezést erősítette meg az EUB a C-531/23. számú Loredas ügyben is, amikor ismételten hangsúlyozta, hogy olyan munkaidő-nyilvántartási rendszer szükséges, amely objektív és megbízható módon biztosítja a teljesített munkaórák száma és azok időbeli elosztása biztosítását.

[82] A felperesek a fellebbezésükben alappal kifogásolták, hogy az elsőfokú bíróság a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidők ellentételezéseit levonásba helyezte a követelésükből. A munkaidőkereten belül ki nem adott napi pihenőidők és a nem biztosított utazási normaidők időtartama alatti munkavégzések a jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás szerint váltak rendkívüli munkavégzéssé. Nem vitás, hogy a felperesek nem végeztek több munkát, továbbá a munkaidő-beosztás jogellenessége után, de attól függetlenül

nem emelkedett a felperesek által ledolgozott munkaórák száma. Ugyanakkor téves az az érvelés, hogy ha az alperes által beosztani elmulasztott napi pihenőidő tartamára eső munkaidőt átminősítik rendkívüli munkaidőnek, az arra vezet, hogy ennyivel csökken a munkaidő-kereten felüli rendkívüli munkaidő a munkaidőkereten belül. A felperesi követelés egyrészt nem csökkenti a munkaidő-kereten felüli munkavégzésként nyilvántartott munkaórák számát. A felperesek határozottan, beazonosítható módon megjelölték az igényérvényesítéssel érintett munkaórákat kezdő- és végpont szerint, valamint időtartamban egyaránt, amely – a tényvezénylések és az időkimutatási listák alapján – okiratokkal cáfolja a csökkenést. A felperesi igény nem befolyásolja azt a körülményt, hogy az adott munkaidőkeretben meddig tartott, mikor merült ki a keretbe tartozó munkaidő és mikortól kezdődtek a kereten felüli rendkívüli munkaidőnek minősülő munkaórák. A felperesek követelése másrészt nem eredményezi azt, hogy a rendkívüliként elszámolt munkaórák visszaminősülnének rendes munkaidővé. A munkaidőkeret a ledolgozott munkaórák számához igazodik, ezért, amennyiben nem változik a ledolgozott munkaórák száma, nincs olyan körülmény, ami a munkaidőkeretet érintené, következésképp a munkaidőkeret nem releváns. Ezért nincs jelentősége, hogy az alperes teljesítette-e, illetve milyen időtartamokra és mekkora pótlékkal és összegben az ellentételezést a munkaidőkereten felüli munkavégzéseket illetően.

[83] A kifejtettekből következően abból a tényből, hogy az alperes az adott hónapra vonatkozóan munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidőt már ellentételezett, nem következett, hogy azzal a felperesek igénye szerinti munkavégzések ellentételezése történt meg, továbbá az sem, hogy ezek a munkavégzések a kétszeres igényérvényesítés tilalmába ütköznenek. Az alperesi ellentételezések kizárólag munkaidőkre, időtartamokra vonatkoznak, ezzel szemben a felperesek munkavégzéseket állítanak, azok kezdő és végpontjainak konkrét feltüntetésével. A periratokból is csupán annyi következik, hogy a munkáltató az adott hónapra már ellentételezett rendkívüli munkaidőt, de az nem, hogy a felperesek által megjelölt konkrét munkavégzések ellentételezése történt meg. Az a feltételezés, hogy a tárgyhavi ellentételezést, ha az a munkaidőkeret meghaladására tekintettel történt, teljes egészében figyelembe kell venni és automatikusan levonásba kell helyezni, nem alapos, mert csak egynemű dolgokat lehet összehasonlítani. Az alperes munkaidőt ellentételezett, a felperesek pedig munkavégzésre hivatkozva terjesztettek elő igényt. A kettő nem feltétlenül esik egybe, ezért a levonás nem lehet feltétel nélküli, a munkaidő ellentételezéseként nem lehet teljes egészében minden kritika nélkül levonásba helyezni. A levonásra csak akkor kerülhet sor, ha kétséget kizáróan kimutatható a munkáltató részéről, hogy az ellentételezett munkaidőben munkavégzés történt, mégpedig olyan időtartamban, amire vonatkozóan a felperes igényt érvényesít. Az elsőfokú bíróság a Pp. 522. § (1) bekezdése alapján az alperest felhívta a nyilatkozatai megtételére és biztosította számára a lehetőséget arra, hogy a levonást illetően álláspontját és számításának helyességét igazolja. A bizonyítási teher az alperesre esett, ezért a bizonyítottság hiányát ő köteles viselni, amit az elsőfokú bíróság tévesen értékelt a felperesek terhére. A munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzésért megfizetett pótlék összegével nem csökkenthető a felpereseknek járó összeg, ezért az elsőfokú bíróság által levonásba helyezett összegek tekintetében az elsőfokú ítélet megváltoztatása vált indokolttá.

[84] Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a felperesek követelésének egy része elévült. A felperesek eredeti keresetüket 2021. május 4-én terjesztették elő, melyben az I. rendű felperes 3.066.801 forint, a II. rendű felperes 4.034.102 forint rendkívüli

munkavégzés bérpótlékát kérte a 2018. április 1-től 2021. március 31-ig terjedő időszakra. Ezt követően a perfelvételi szakban 2025. január 27-én terjesztették elő azon keresetváltoztatást, amelyben arra tekintettel is érvényesítettek igényt, hogy a szabadságot megelőzően is megillette őket a napi pihenőidőre való jogosultság a munkavégzést követően.

[85] A keresetváltoztatás előterjesztésére az üggyel összefüggő kúriai precedensképes határozatokra tekintettel került sor. A szabadsághoz való igény az eredeti keresetben is megjelölt időszakhoz kapcsolódott, a lejárt követelés esedékessége ezen az időszakon nem terjeszkedett túl. A szabadsággal összefüggő jogkérdésekre, számításokra a felek folyamatosan, lényegében már a keresetváltoztatást megelőzően is tettek nyilatkozatokat. A jogvita ténybeli és jogi alapját végig az képezte, hogy az alperes elmulasztotta kiadni a munkavégzést követő napi pihenőidőt és erre tekintettel igényelte a felperes a rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék megfizetését. A felperes nem önállóan, azaz nem szabadság jogcímen érvényesített igényt az alperessel szemben, hanem azon a jogalapon, hogy a munkavégzést követően nem biztosította számára a napi pihenőidőt, akkor sem, ha ezt követően szabadságot adott ki számára. A követelés kiindulópontja tehát nem a szabadság kiadásán, hanem a napi munkavégzést követően a napi pihenőidő kötelező kiadásán alapult.

[86] 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.

[87] A rendkívüli munkavégzés bérpótlékának a jogalapja az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja, ez egyértelműen megállapítható volt a keresetből. Ezen túl a felperesek tényállítása, és a jogállítása csak részben módosult, a későbbi keresetváltoztatásban is arra alapították a kérelmüket, hogy nem csak a heti pihenőidőt megelőzően, de a szabadság előtt is ki kell adni a napi pihenőidőt a munkavégzést követően. A felperesek követelésének jogi és ténybeli alapja nagyrészt azonos maradt, azon az alapon, hogy a munkavégzést követően mindenképp ki kell adni a napi pihenőidőt, akkor is, ha szabadság, vagy heti pihenőidő követi.

[88] 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. 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.

[89] 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. A Kúria Pfv.V.22.146/2017/8. számú határozata a tekintetben alkalmazandó, hogy az elévülés jogpolitikai indoka az, hogy nem kívánatos a kötelezettet hosszú időn át bizonytalanságban hagyni a követelés érvényesítése felül, mert az idő múlásával a követelés fennállásának vagy fenn nem állásának a bizonyítása is rendszerint lényegesen nehezebb. A joggyakorlás hosszú időn át való elmulasztása alaposan enged következtetni arra, hogy a jogosultnak az igényhez fűződő érdeke is csökkent vagy éppenséggel megszűnt. Mindezek a megfontolások eslesnek akkor, ha a keresetindítás bekövetkezik. Ilyen esetben már nem kell számolni a bizonyítékok elenyészésével és a keresetindítás ellentmond annak a feltételezésnek is, hogy a jogosultnak a jogérvényesítéshez fűződő érdeke csökkent vagy megszűnt. Ugyanakkor a Kúria Pfv.21.208/2021/6. számú precedensképes határozata is rámutat arra, hogy a követelés bekövetkeztétől az addig keresettel nem érvényesített kérelemek elévültek, amennyiben a két keresetnek alapvető eltérései vannak. A perbeli esetben azonban ilyen nem állapítható meg: a felperesek nem önállóan, szabadság jogcímen érvényesítettek igényt, hanem azon a jogalapon, hogy az alperes a munkavégzést követően nem biztosította a napi pihenőidőt a szabadság kiadását megelőzően sem, emiatt a munkaidő-beosztás jogellenes. A felperesek rendkívüli munkavégzés miatti bérpótléka, azaz munkabére havonta esedékes. A követelés kiindulópontja nem a szabadság, hanem a napi munkavégzést követő napi pihenőidő kötelező kiadásán alapul, ezért a felperesek a havonta esedékessé váló rendkívüli munkavégzés díjazása tekintetében a keresetüket módosíthatták, az igény nem évült el. A jogsértés az Mt. 104. §-a megsértésén alapul, mert az alperes a jogszerűen biztosítandó napi pihenőidőben kötelezte teljesítésre a felpereseket, vagyis nem biztosította a jogszabályban és a KSZ-ben meghatározott napi pihenőidőt. Az elévülés okán levonásba helyezett összegek a kifejtettek tekintettel a felpereseket megilletik, ezért ebben a körben is indokolt volt az elsőfokú ítélet megváltoztatása a marasztalási összegek megváltoztatásával, a fellebbezésnek megfelelően.

[90] Alaptalan volt az alperes fellebbezése az utazási idő mértékével összefüggésben is. A felperesek konkrétan, számszerűen meghatározták a rájuk irányadó egy irányú utazási időt 30 percben, jogállításukat megtették, ezt a mértéket az alperes sem cáfolta. Ezért önmagában az a körülmény, hogy a felperesek e körben a KSZ vonatkozó rendelkezését tévesen jelölték meg, nem eredményezi a kereseti kérelem jogalapjának a hiányát és annak ellentmondásos voltát sem.

[91] Mindezekre figyelemmel az elsőfokú bíróság által meghatározott marasztalási összegeken felül a felpereseket megilletik az elévülésre és a munkaidőkereten felüli munkavégzés ellenértékéeként az alperes által már megfizetett összegekre tekintettel levonásba

helyezett összegek is. A másodfokú bíróság a fellebbezésben meghatározott összegeknek megfelelően változtatta meg a marasztalási összeget, figyelemmel a késedelmi kamatra, ami a havi bontásban megjelölt összegek után a késedelembe esés idejétől esedékes a Ptk. 6:48. § (1) bekezdése szerint.

[92] A felperesek fellebbezése alapos volt, ami kihatott az elsőfokú eljárásban irányadó pernyertesség arányára és az elsőfokú perköltség összegére is. Az alperes a Pp. 83. § (1) bekezdésére és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (6) bekezdésére figyelemmel köteles a fellebbezési eljárásban nem vitatott 7,5 százalékos mérték szerint előterjesztett elsőfokú perköltség megtérítésére a felperesek felszámításának megfelelően. A másodfokú bíróság ennek megfelelően rendelkezett az elsőfokú perköltség megváltoztatásáról.

[93] A másodfokú bíróság a Pp. 380. és 381. §-a szerinti hatályon kívül helyezési okot nem észlelt és ilyen indokot az alperes sem jelölt meg a fellebbezésében. Az elsőfokú bíróság ítéletének részben történt megváltoztatása a Pp. 383. § (2) bekezdésén alapult. Az elsőfokú ítélet megváltoztatása a Pp. 383.§ (6) bekezdése alapján érintette az elsőfokú illeték összegét.

Záró rendelkezések

[94] A felperesek másodfokú eljárásban pernyertesek lettek, ezért a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) és (4) bekezdése szerint felszámított perköltségük megtérítésére az alperes köteles a Pp. 81. § és 82. §-a alapján.

[95] Az alperest terhelő fellebbezési illeték összegének megállapítására az illetékekről szóló 1990. évi XCVIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján került sor. A másodfokú eljárásban a pertárgyérték 6.866.019 forint volt (3.013.603 + 3.852.416). Az illeték megfizetéséről az Itv. 78. § (4) bekezdése tartalmaz rendelkezéseket, figyelemmel a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. § (2a) bekezdésére.

[96] A másodfokú bíróság tájékoztatja az alperest, hogy az illetéket a NAV 10032000-01070044-09060018 illetékbevételei számlájára kell befizetni, a közleményben fel kell tüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

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

Budapest, 2026. április 28.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró