



**A Kúria
mint felülvizsgálati**

bíróság

végzése

Az ügy száma: Mfv.II.10.093/2026/2.

A tanács tagjai: dr. Hajdu Edit a tanács elnöke
dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró
dr. Darákné dr. Nagy Szilvia bíró
dr. Osztovits András bíró
dr. Örkényi László bíró

A felperes: felperes (cím1)

A felperes jogi képviselője:
Ember Ügyvédi Iroda (cím2, ügyintéző: dr. Ember Alex ügyvéd)

Az alperes: alperes (cím3)

Az alperes jogi képviselője:
dr. Borsodi Brigitta kamarai jogtanácsos (cím3)

A per tárgya: elmaradt bérpótlék megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:
alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.067/2025/6.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:
Kecskeméti Törvényszék 4.M.70.054/2024/42.

Rendelkező rész

A Kúria a felülvizsgálatot megtagadja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illeték bevételi számlájára – 36.277 (harminchatezer-kettőszázhetvenhét) forintot meg nem fizetett felülvizsgálat engedélyezése iránti kérelme illetékeként. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

A végzés ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat engedélyezése szempontjából lényeges tényállás

[1] A felperes az alperesnél áll munkaviszonyban mozdonyvezető munkakörben, munkáját kizárólag Magyarország területén végzi, nem minősül az országhatáron átnyúló, kölcsönös átjárhatósághoz kapcsolódó szolgáltatást végző utazó vasúti munkavállalónak, munkavégzésének helye helységi telephely.

[2] Az alperesnél 2018. január 1-től folyamatosan Kollektív Szerződés (a továbbiakban: KSZ) volt hatályban, amely a törvényi rendelkezésektől részben kedvezőbben, legalább 12 óra lakóhelyi napi pihenőidőt írt elő az utazási időn felül, vagyis a 12 órás időtartamba a lakó- vagy tartózkodási helyről a tényleges munkavégzési helyre, és vissza történő utazás tartama nem számítható be. Az utazási normaidőket a Helyi Függelék rögzíti. Heti pihenőidő címén legalább 42 órát kitevő, munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőt írt elő a munkavállalók számára. A pihenőnapon végzett munka esetén járó pótlék tekintetében a dolgozó javára tért el a törvényi rendelkezésektől.

[3] A perbeli időszakban a felperes foglalkoztatása megszakítás nélküli tevékenység keretében, havi munkaidőkeretben, egyenlőtlen munkaidőbeosztás mellett, illetve vezényelt vontatási utazói munkaidőkeretben foglalkoztatott utazói munkarendben történt. Az alperes minden esetben egy hónapra előre közölte a munkaidőbeosztást feltüntetve a kijelölt munkaidőt és a heti pihenőidőt, illetve az addig ismertté vált munkaidő kedvezményeket.

[4] A felperes havi bruttó távolléti díja 643.794 forint volt.

[5] Az alperes a perrel érintett időszakban nem adta ki a felperes részére a heti pihenőidő és a szabadság időszakok előtti munkavégzést követő a napi pihenőidőt. A heti pihenőidő alatt elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén a rendkívüli munkavégzés pótlékát, a

havi munkaidőkeret túllépése esetén az az alapján járó rendkívüli munkavégzés 50 %-os pótlékát a felperesnek megfizette.

[6] A felperest a KSZ 10. számú mellékletének 11. §-a alapján a rendkívüli munkavégzés pótlékaként évi 1-200 óráig az alapbér 50 %-a, 200 óra fölött az alapbér 150 %-a illette meg.

A kereseti kérelem és ellenkérelem

[7] A felperes keresetében 2018. január 8. és 2020. december 29. közötti időszakra vonatkozóan ki nem fizetett bérpótlék címén 1.813.844 forint és késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[8] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte.

Az első- és másodfokú ítélet

[9] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg 15 napon belül a felperesnek 1.813.844 forintot elmaradt bérpótlék címén és ezen összeg után 2019. július 1-től a kifizetés napjáig számított törvényes késedelmi kamatát azzal, hogy a kamat mértéke 2022. november 1-től a 454/2022. (XI. 9.) Kormányrendelet hatályban léte alatt az abban meghatározott 25%-os mértéket nem haladhatja meg.

[10] Az alperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

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

[12] Hangsúlyozta, hogy a Kúria több precedensképes határozatában már egységes állást foglalt abban a kérdésben, hogy a perbeli időszakban a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani (ki kell adni) és ennek elmaradása az Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 104. § (1) bekezdésébe ütközik [Kúria Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6., Mfv.IV.10.055/2024/4., Mfv.IV.10.053/2024/4., Mfv.V.10.048/2024/5., Mfv.I.10.046/2024/5., Mfv.V.10.054/2024/5., Mfv.II.10.064/2024/6., Mfv.II.10.067/2024/4., Mfv.IV.10.074/2024/4., Mfv.V.10.051/2024/5.].

[13] Az elsőfokú bíróság helyesen járt el, amikor az e határozatokban megfogalmazott jogértelmezéstől nem tért el, mert az ügy körülményei, illetve az Alaptörvénnyel való összhang azt nem indokolta. A keresettel összefüggő ténybeli és jogi hivatkozások a jelen ügyben és a kúriai határozatokkal érintett ügyekben azonosak voltak. Az Alaptörvénnyel való összhang szempontjából pedig annak van jelentősége, hogy a munkavállaló napi, heti pihenőidőre és az éves szabadságra való jogát az is elkülönült jogként biztosítja.

[14] Helyesen indult ezért ki az elsőfokú bíróság a Kúria azonos tárgyú határozataiból, azok közül is elsődlegesen az Mfv.II.10.025/2024/6. számú döntésből.

[15] A Kúria e határozatában utalt az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikk (2) bekezdésére, az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (a továbbiakban: Irányelv) Irányelv 3., 5. és 15. cikkeire és leszögezte, az Irányelv az Mt.-be átültetésre került. A magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt (11 óra) vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít.

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

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

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

[19] Hangsúlyozta, az EUB a C-477/21. számú ügyben 2023. március 2-án kihirdetett ítélete indokolása szerint a napi és a heti pihenőidő két egymástól eltérő jog, amelyek eltérő célokat követnek: a napi pihenőidő esetében azt a célt, hogy a munkavállaló meghatározott munkával töltött időt követő időszakra eltávolodhasson munkakörnyezetétől, a heti pihenőidő tekintetében pedig azt, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakon belül kipihenhesse magát {[38] bekezdés}. A munkavállaló számára mindkét jog tényleges gyakorlását biztosítani kell, ezért az olyan értelmezés, amely szerint a napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi, megfosztaná a munkavállalót a napi pihenőidő tényleges igénybevételének lehetőségétől. A napi pihenőidőt tehát – a két jog önálló jellegére figyelemmel – a heti pihenőidőhöz való jogon túlmenően kell biztosítani {[39]-[40] bekezdés}. Az EUB

mindezekre figyelemmel úgy foglalt állást, hogy az Irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi az Irányelv 5. cikke szerinti heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.

[20] Rámutatott, az EUB konkrétan megvizsgálta az alperes Kollektív Szerződésének a pihenőidő mértékére vonatkozó rendelkezéseit. E körben hangsúlyozta, az EUB emlékeztetett arra, hogy az Irányelv rendelkezéseit autonóm módon kell értelmezni, függetlenül a tagállamokban irányadó minősítéstől {[47] bekezdés}. Az EUB elismerte, hogy a perbeli Kollektív Szerződés szerinti 42 órás heti pihenőidő kedvezőbb, mint amit az Irányelv minimum követelményeként előírt, ugyanakkor ez a kedvezőbb rendelkezés nem foszthatja meg a munkavállalót az Irányelvben számára biztosított más jogoktól, különösen a napi pihenőidőhöz való jogától {[50] bekezdés}. Az EUB megítélése szerint a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül biztosítani kell a 3. cikk szerinti napi pihenőidőhöz való jogot, ezért a munkavállaló számára a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamán felül is ki kell adni a 3. cikk szerinti napi pihenőidőt {[52]-[53] bekezdés}.

[21] Az EUB végül azt a kérdést vizsgálta, hogy a munkavállaló jogosult-e arra is, hogy a heti pihenőidőt megelőzően részesüljön napi pihenőidőben. Döntése szerint a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő vagy sem. Ha a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt egybefüggő módon nyújtják, a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Mindebből az EUB szerint az következik, hogy amennyiben a munkavállaló számára heti pihenőidőt adnak ki, a munkavállaló jogosult arra is, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően megkapja a napi pihenőidőt.

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

[23] Az előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményező bíróságra az EUB ítélete kötelező, attól az ügy érdemében hozott határozatában nem térhet el. A nemzeti bíróságoknak ugyanazon uniós jogforrás értelmezése körében az azonos vagy hasonló tényállású ügyekben követniük kell az EUB korábban meghozott ítéleteit [EUB 29/68., 66/79., 127/79., 128/79.].

[24] Az Európai Unió működéséről szóló szerződés [a továbbiakban: EUMSZ] 288. cikkéből következően az irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, amelynek értelmezése során figyelemmel kell lenniük az irányelv célkitűzéseire, rendelkezéseire (EUB C-106/89.). Ebből következően a jogvita eldöntése során az EUB ítéletét irányadónak kell tekinteni: a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi; nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás az Irányelvben meghatározott 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít.

[25] A Kúria az alperes előbbiekkal ellentétes eljárásának értékelése tekintetében is egyértelműen állást foglalt. Megállapította, a munkaidő-beosztás a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelessége is [Mt. 96. § (1) bekezdés]. Nem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés, mert a mikénti meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések alkalmazandók, be kell tartania a jogszabályi előírásokat, így az Mt. 104., 106. §-ában foglaltakat. A jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás valójában jogszabályba ütköző munkáltatói utasítás, ekként (jogszabályba ütköző munka irányításával összefüggő

munkáltatói jognyilatkozatként) semmis még akkor is, ha a semmisségnek sajátos jogkövetkezményei is vannak (utasítás megtagadhatósága az Mt. 54. §-a szerint). A munkáltatói utasítás azonban jogellenes marad abban az esetben is, ha a munkavállaló azt nem tagadja meg.

[26] Amikor az Mt. a munkaidő-beosztás szabályairól, illetőleg az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontjában a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőről rendelkezik, akkor a jogszabályoknak megfelelően megállapított munkaidő-beosztásból indul ki. Az Mt. ugyanis nem számol azzal, hogy a munkáltató a jogszabályi rendelkezéseknek nem megfelelő munkaidő-beosztást készít.

[27] Az Mt. 15. § (5) bekezdése szerint a megállapodás teljesítése során tett jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 20-26. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, a jogszabályhely az érvénytelenség szabályait nem hívja fel. Mindez azonban nem jelentheti azt, hogy amennyiben az alperes szabálytalan munkaidő-beosztást készít, akkor a bíróságoknak a szabálytalan munkaidő-beosztástól nem lehet eltérni. A jogszabályoknak nem megfelelő munkaidő-beosztás esetén szükséges annak megfelelő figyelembevétel, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben.

[28] A Kúria precedensképes határozatainak indokolásában az alkalmazandó konkrét jogkövetkezmény tekintetében továbbra is irányadónak minősítette az Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatát, ez pedig azt eredményezi, hogy a munkáltató által ténylegesen beosztott (kiadott) heti pihenőidő kezdetének időpontja megállapítható, az EUB ítélete alapján a munkáltatónak ezt megelőzően kell biztosítani az Mt. 104. § (1) bekezdés szerinti egybefüggő napi pihenőidőt, ha azonban ezt nem biztosítja, nem osztja be, úgy eljárása jogellenes. A jogellenesség jogkövetkezménye pedig az, hogy a törvény szerinti megelőző egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül és arra az Mt. 143. §-ának megfelelő rendelkezését kell alkalmazni.

[29] A Kúria precedensképes határozataiban állást foglalt az alperes jogalap körében előadott fellebbezési érvei vonatkozásában is, így az Irányelv implementálásával, célkitűzésével, a tagállam által alkalmazható eszközökkel, fogalmakkal, az EUB és a tagállami bíróság hatáskörével, lehetőségeivel, feladataival, a contra legem értelmezés tilalmával, az EUB C-477/21. szám alatti ügyben hozott határozatának, az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatának értelmezésével, az Mt. 104. § (1) bekezdésének Alaptörvény 28. cikke szerinti értelmezésével, valamint az alkalmazandó jogkövetkezményekkel, a munkavégzés rendkívüliségével kapcsolatban.

[30] Az elsőfokú bíróság következtetése helytálló volt abban a tekintetben, hogy a KSZ heti pihenőidővel kapcsolatos, Irányelvnél kedvezőbb rendelkezései ellenére a napi pihenőidőt a heti pihenőidőn felül ki kell adni függetlenül attól, hogy a napi pihenőidőt követi-e munkaidő vagy sem, vagyis a munkavállaló a heti pihenőidőt közvetlenül megelőzően is jogosult arra, hogy megkapja a napi pihenőidőt. Ugyancsak helyesen következtetett arra nézve is, hogy a fenti elvek mentén analóg módon az következik, hogy a munkavállaló abban az esetben is jogosult napi pihenőidőre, ha azt szabadság követi. A szabadság az Alaptörvény, az Irányelv és az Mt. szerint is önálló, a munkavállalót az egyebektől elkülönülten megillető pihenési jog, amelyet megelőző munkavégzés után a munkavállalót ugyanúgy megilleti a napi pihenőidő, mint minden más munkanapja után, amit nem szabadság követ.

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

[32] Tévesen hivatkozott az alperes a szabadságot megelőzően ki nem adott napi pihenőidőhöz kötődő igények elévülésére is. A felperes a Kúria hasonló ügyben hozott döntését követően – az elsőfokú bíróság anyagi pervezetésének eredményeként – lényegében csak a számításait pontosította. Keresetének alapját végig az képezte, hogy az alperes elmulasztotta a munkavégzést követően a napi pihenőidő kiadását, aminek a jogkövetkezménye a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék. A jogvita szempontjából tehát nem annak volt jelentősége, hogy a felperes heti pihenőidő vagy szabadság előtti időszakra érvényesítette igényét, hanem annak, hogy az alperes a heti pihenőidő vagy szabadság előtti utolsó munkanapot követően elmulasztotta a napi pihenőidő kiadását és emiatt ezen időszakban a felperes rendkívüli munkaidőben munkát végzett.

[33] A Kúria Pfv.III.21.208/2021/6. számú precedensképes határozatából következően az elévülés szempontjából keresetváltoztatás esetén az vizsgálendő, a két keresetnek alapvető eltérései vannak-e. A perbeli esetben azonban ilyen alapvető eltérések az előbbieket miatt nem voltak kimutathatók.

[34] Az összecszerűséget érintően – másodlagos fellebbezése körében – az alperes levonásba kérte helyezni a szabadságot megelőző munkavégzést követő napi pihenőidőre igényelt pótlékot, továbbá az általa már – akár más okból – kifizetett rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot.

[35] A fent kifejtettek szerint a felperest a szabadságot megelőzően is megillette napi pihenőidő, ezért az erre eső munkavégzésért igényelt pótlékokra az alperes téves álláspontjával szemben jogosult.

[36] Állította továbbá az alperes fellebbezésében azt is, hogy a kereset érint olyan, napi pihenőidőként megjelölt időszakokra eső munkavégzéseket is, amelyek kapcsán – mivel ezen időtartamokban rendkívüli munkavégzést rendelt el a felperesnek – már fizetett pótlékot. Nem jelölte azonban meg konkrétan, hogy mely munkaórákat, időtartamokat érint ez a hivatkozása. Ennek hiányában érvelésének helyessége nem volt vizsgálható.

[37] Az összecszerűség vonatkozásában a felek között vita volt a „megváltott heti pihenőidő” kapcsán is. Az alperes e körben előadott álláspontjának lényege szerint a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén az erre fizetett emelt összegű bérpótlékkal a heti pihenőidőt teljes tartamában megváltotta, azaz az heti pihenőidőként a továbbiakban nem volt figyelembe vehető, ezért fel sem merülhet a beosztás szerinti heti pihenőidőt megelőző lakóhelyi napi pihenőidő biztosításának kötelezettsége.

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

[39] Az összecszerűség kapcsán az alperes tévesen kifogásolta azt is, hogy az elsőfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést már pótlékkal ellentételezte. A munkaidőkereten felüli munkaidő az Mt. 107. § b) pontja, míg a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőben történő

munkavégzés az Mt. 107. § a) pontja alapján minősül rendkívüli munkaidőnek. Ugyanígy az ennek ellentételezéséről rendelkező Mt. 143. § (2) bekezdése a munkaidőkereten felüli munkavégzés ellentételezéséről a b) pontban, a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőtől eltérő munkaidőben történő munkavégzés ellenértékéről az a) pontban rendelkezik. Az előbbiekből arra lehet következtetni, hogy a jogalkotói szándék ezen esetek elkülönült értékelésére és ennek megfelelően elkülönült ellentételezésére irányult. Ezért ezek egymást – főszabály szerint – nem zárhatják ki.

[40] Lényeges e körben az is, hogy a munkaidőkereten felüli munkavégzés csak az adott hónapban teljesítendő rendes munkaidőn felüli, annak teljesítését követő időszakban történő munkavégzést jelenti. Ebből következően a munkaidőkereten felüli munkavégzés időtartama és a heti pihenőidőt megelőző utolsó munkavégzést követő napi pihenőidőre eső munkavégzés időtartama nem feltétlenül esik egybe, sőt nagy valószínűséggel ezek nem esnek egybe. A rendkívüli munkavégzésért e két különböző okból megállapított pótlék tehát általában és főszabály szerint eltérő munkaórákra vonatkozik. Csak abban az esetben merülhetne fel ezek egybeesése, ha a heti pihenőidőt megelőző utolsó munkavégzést követő – kalkulált – napi pihenőidőben történő munkavégzés a munkaidőkereten felüli munkavégzés időtartamát érintené (azaz kereten felüli munkaórán történik munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés). Ilyen tényelőadást az alperes fellebbezésében nem tett és nem is jelölte meg azokat a konkrét időtartamokat, amikor álláspontja szerint az egybeesés fennállt.

[41] Az alperes harmadlagos, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 384. § (1) [helyesen (2)] bekezdésén alapuló hatályon kívül helyezésre irányuló fellebbezési kérelmét az összegszerűség tárgyában esetlegesen felmerülő bizonyítás szükségességével indokolta. Egyrészt a fent kifejtettek szerint az összegszerűség körében további bizonyításra nem volt szükség. Másrészt sem a bizonyítás esetleges szükségessége, sem a másodfokú bíróság által elvégzett anyagi pervezetés önmagában nem szolgálhat alapul az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezésére. Kizárólag ezen okból a felek sem kérhetik az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését [Pp. 369. § (3) bekezdés b), 381. §, 384. § (1) bekezdés].

[42] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és az irányadó jogszabályi rendelkezések helytálló értelmezésével hozott döntése is érdemben helyes.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálat engedélyezése iránti kérelem

[43] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, amelyben kérte a Pp. 424. § (3) bekezdése alapján, elsődlegesen annak hatályon kívül helyezését és kereset elutasítását; másodlagosan annak hatályon kívül helyezését és a felperes részére megítélt összeg leszállítását.

[44] Felülvizsgálati kérelmével együtt a Pp. 409. § (1) bekezdés a) pontjának második fordulatára és b) pontjára alapított engedélyezés iránti kérelmet is benyújtott.

[45] Az ügy érdemére kiható jogszabálysértésként az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésének, 28. cikkének; az Mt. 5. §-ának, 104. §-ának, 106. §-ának, 107. §-ának, 143. § (4) bekezdésének, valamint a Pp. 346. § (4) és (5) bekezdésének sérelmére hivatkozott.

[46] Elvi jelentőségű jogkérdésként azt vetette fel a jogalap körében, hogy kell-e biztosítania a munkáltatónak abban az esetben is az Mt. 104. §-ában meghatározott napi

pihenőidőt munkavállalója részére, amennyiben a napi munka befejezését a következő naptári napon vagy 24 órás időtartamon belül nem követi újabb munkavégzés, mert a munkavállaló heti pihenőidejét tölti.

[47] A joggyakorlat továbbfejlesztése érdekében előterjesztett kérelmében előadta, hogy kialakulni látszik az a joggyakorlat, amely alapján az eljáró bíróságok következetesen azt állapítják meg, hogy az alperes nem biztosította a napi pihenőidőt a heti pihenőidőt megelőzően, ezért az eljárása ellentétes volt az EUB C-477/21. számú ítéletével, az Irányelv 3. és 5. cikkével, a 12/2020 AB határozatban rögzített jogértelmezéssel és az Mt. 104. § (1) bekezdésével.

[48] Megítélése szerint ez joggyakorlat korrekcióra szorul. A napi és heti pihenőidő kiadása kapcsán általa követett eljárás ugyanis megfeleltethető mind a fentebb jelzett, a jogerős ítéletben is hivatkozott jogszabályi rendelkezéseknek és határozatoknak (valamint az azokban rögzített jogértelmezésnek), mind pedig a hazai jogi szabályozásból felismerhető és kiolvasható jogalkotói célnak, akaratnak.

[49] Jogi álláspontja szerint a magyar napi pihenőidő jogintézménye évtizedekre visszanyúlóan fogalmi szinten rögzítette, hogy azt biztosítani két munkavégzés között kell, a napi pihenőidő csak és kizárólag az egyik napi munkavégzés befejezése és a másnapi munkakezdési időpont között értelmezhető, ezáltal némileg eltért az Irányelvben használt ugyanilyen elnevezésű fogalom tartalmától. Másrészt az is minden kétséget kizáróan megállapítható, hogy a magyar szabályozás a jogharmonizációs követelményeknek való megfelelés érdekében implementálta az Irányelvet, és ennek során az 5. cikk vonatkozásában, az ott megjelölt 11 órás napi pihenőidő + 24 órás heti pihenőidő mérték figyelembevételével 35 órás minimális heti pihenőidő mértékre tett a jogalkotó javaslatot, mely utóbb, a szakszervezetekkel való érdekegyeztetést követően lett átlagosan 48 órás mértékű azzal, hogy heti szinten minimálisan a 40 óra biztosítandó. A napi pihenőidő magyar fogalmából következően tehát annak önálló kiadása a heti pihenőidőt megelőzően nem értelmezhető, ezért a magyar szabályozás során a heti pihenőidő fogalmába „építette be” az Irányelv által elvárt napi pihenőidő mértéket. Ennek meghatározásánál a jogalkotói akarat figyelemmel volt az Irányelv 11+24 órás minimummértékére, de a teljes, hétnaponkénti pihenőidőt egy egységes, a magyar munkajogi hagyományokhoz és rendszerhez igazodó, tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta, és nem bontotta meg azt kifejezetten nevesítve az EU-s irányelvek szerinti két különálló jogcímre (uniós napi + uniós heti pihenőidő).

[50] Ezt a jogértelmezést sem a jelen ügyben eljáró, sem más, hasonló ügyben eljáró bíróságok nem osztották. A magyar napi és heti pihenőidő fogalmak tartalmát egy az egyben megfeleltették az Irányelv ugyanilyen elnevezésű fogalmaival és azok tartalmával.

[51] Érvelése szerint ugyanakkor ez a bírósági határozatokban tükröződő joggyakorlat módosításra, felülvizsgálatra, fejlesztésre szorul, mivel az szembehehelyezkedik az Alaptörvény 28. cikkében foglaltakkal, nem felel meg a jogszabály, az azt létrehozó jogalkotó céljával összhangban történő, ill. a józan észnek megfelelő értelmezés követelményének.

[52] Megítélése szerint álláspontját, a kialakulni látszó joggyakorlat fenntarthatatlanságát, módosításának szükségességét a közlekedési ágazat egyes kérdéseinek rendezéséről, valamint egyes közlekedési tárgyú törvények módosításáról szóló, 2025. 06.19. napján kihirdetett 2025. évi LV. törvény, az annak preambulumban kifejezetten rögzített szabályozási cél, illetve az ezen jogszabályhoz fűzött indokolás egyértelműen alátámasztja.

[53] Hivatkozott arra is, hogy a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban Vtv.) XIII. Fejezete a 2025. évi LV. törvény 42. §-a értelmében az idézett tartalommal kiegészült.

[54] Ezek alapján már a jogalkotó által is egyértelműen deklarált ténynek tekintette, hogy a tagállami napi és heti pihenőidő valamint az Irányelvben meghatározott napi és heti pihenőidő fogalmak eltérő fogalmaknak minősültek tartalmuk alapján a perrel érintett időszakban, így a magyar jogi fogalmak és az irányelvi fogalmak egyezőségére és ennek alapján az EUB által az előzetes döntéshozatali eljárás keretében az Irányelv rendelkezéseinek értelmezése tárgyában tett megállapításaira alapított bírói gyakorlat nyilvánvalóan nem tartható fenn, a bíróság mint jogalkalmazó szerv nem tulajdoníthat olyan értelmezést egy jogi fogalomnak, amely nyilvánvalóan nem áll összhangban a jogalkotó egyértelműen kinyilvánított akaratával, így az feltétlenül felülvizsgálatra szorul a Kúria által a joggyakorlat továbbfejlesztése érdekében.

[55] A jogkérdés különleges súlyára és társadalmi jelentőségére alapított kérelmében előadta, hogy azzal kapcsolatban közel 1000 per indult, amelyek tárgyának összértéke, csak tőkét számítva, a 2 milliárd forintot meghaladja.

[56] A jogkérdés megválaszolása nem csak az alperest érinti munkáltatóként, és nem csak a munkaidőkeretben, nem általános munkarendben foglalkoztatott vasúti munkavállalókat, hanem alapvető és meghatározó befolyással lesz a teljes magyar munkajogi szabályozásra, annak gyakorlati alkalmazására. A kérdés eldöntésének a munkaidő-beosztás főszabályának tekinthető általános munkarendre is közvetlen kihatása lesz, ugyanis, ha a munkavállalónak az Mt. 105. § (1) bekezdése szerinti heti pihenőnapokra tekintettel szombat 0 óra előtt még 11 óra napi pihenőidőt kellene biztosítani, úgy ez – általános teljes munkaidő esetén – azzal járna, hogy pénteken legkésőbb 4 óra 40 perckor el kellene kezdeni a munkát, ami munkaközi szünettel együtt 13:00 óráig tarthatna. Vagy ennek alternatívájaként egy péntek reggel 8 órai munkakezdés esetén, mivel a munkaidő csak 13:00 óráig tarthat, minden héten 3 óra 20 perc állásidővel kellene számolni, mert a munkáltató nem tud eleget tenni foglalkoztatási kötelezettségének. Vagy ez utóbbi időmennyiséget a többi hétköznapi kellene ledolgoztatni, ami lényegében az általános munkarend elenyészésével járna, hiszen a munkaidőt egyenlőtlenül kellene beosztani.

[57] Az általános munkarend és a heti pihenőnapok nemcsak az Mt. által tételezett munkaidőbeosztási főszabály, hanem a legtöbb, az Mt. hatályaán kívül eső munkáltató (foglalkoztató) által alkalmazott, a hazai társadalmi és gazdasági kultúra alapvető alkotóelemét képező, a társadalom működésének egyéb rendszereit (közoktatás, szolgáltatások, hivatalos ügyintézési rend stb.) is meghatározó kategória. Az általános munkarend számos munkajogi intézmény vonatkozásában is viszonyítási alap (határidők számítása, munkaidőkeret számítása, elszámolási szabályok munkaidőkeret lejárt előtti elszámoláshoz, elszámolási időszak szabályai, munkaszüneti napok rendje, szabadság kiadása, havi alapbér/időbér/órabér számítása).

A Kúria döntése és jogi indokai

[58] Az engedélyezés iránti kérelem nem alapos.

[59] A Pp. 407. § e) pontja szerint nincs helye felülvizsgálatnak a Pp. 406. § (3) bekezdés a) és b) pontjában foglalt kivétellel a másodfokú bíróság ítélete ellen. Jelen eljárás nem tartozik a kivételek körébe, ezért az alperesnek lehetősége volt a felülvizsgálat engedélyezését kérni a Pp. 409. § (1)-(3) bekezdése alapján.

[60] A Pp. 409. § (1) bekezdés a) pontjának második fordulatában szabályozott engedélyezési ok fennálltára, a joggyakorlat továbbfejlesztésének szükségességére

figyelemmel a felülvizsgálat akkor engedélyezhető, ha a jogerős ítélet által felvetett elvi jelentőségű jogkérdésben a bírói gyakorlat már kialakult és egységes ugyan, annak követése azonban a körülmények változására tekintettel nem támogatható [Kúria Pfv.II.20.767/2024/2., Pfv.II.20.962/2025/7.].

[61] Az alperes érvelése, miszerint a jelenlegi bírósági joggyakorlat szembehelyezkedik az Alaptörvény 28. cikkében foglaltakkal, nem felel meg a jogszabály józan észnek megfelelő értelmezése követelményének, a vizsgált engedélyezési oknak nem adekvát indoka. A körülmények változása, a társadalmi vagy gazdasági viszonyok módosulása, jogszabálymódosítás alapozhatja meg a felülvizsgálat engedélyezését a joggyakorlat továbbfejlesztése érdekében, amelyek folytán a kialakult gyakorlat követése a továbbiakban változatlan formában nem támogatható [Kúria Mfv.II.10.099/2026/2.].

[62] Az alperes hivatkozott ugyan jogszabályváltozásra, azonban az jelen esetben nem vehető figyelembe. A per tárgyát képező időszak ugyanis 2018. január 8-tól 2020. december 29-ig terjed, így az ekkor hatályos rendelkezések az irányadóak. E körben nincs jelentősége az Mt. 2023. január 1-jétől, illetőleg Vtv. 2025-től az EUB ítéletének hatására történt módosításának, mert azok a perbeli időszakban nem alkalmazhatók [Kúria Mfv.IV.10.025/2026/9.]. Következésképp a felülvizsgálat engedélyezésének indokául a joggyakorlat továbbfejlesztése érdekében nem szolgálhatnak [Kúria Pfv.II.10.068/2026/2., Mfv.II.10.077/2026/2.].

[63] A Pp. 409. § (1) bekezdés b) pontjára alapított kérelem esetén a Kúria akkor engedélyezi a felülvizsgálatot a felvetett jogkérdés különleges súlyára figyelemmel egyebek mellett, ha a jogkérdés nagy számban előforduló új típusú ügyben merült fel; a felvetett jogkérdés társadalmi jelentőségére figyelemmel pedig különösen akkor, ha a jogkérdés a jogalanyok széles körét érinti. A Kúria a felülvizsgálatot ezekben az esetekben is csak akkor engedélyezi, ha az adott jogkérdésben korábban még nem foglalt állást közzétett ítélkezési gyakorlatában [Kúria Pfv.V.20.620/2025/2., Pfv.III.20.686/2025/2.].

[64] A Kúria az Mfv.II.10.025/2024/6. számú közzétett precedensképes határozatában már állást foglalt abban a kérdésben, hogy a perbeli időszakban a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani (ki kell adni), és ennek elmaradása az Mt. 104. § (1) bekezdésébe ütközik. A Kúria ezt a határozatot a továbbiakban is irányadónak tekinti.

[65] A Kúria a jogalap körében ugyancsak állást foglalt az Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzésben. E szerint a Miskolci Törvényszék hasonló tényállású ügyben az EUMSZ 267. cikke szerinti előzetes döntéshozatali eljárást (C-477/21. sz. ügy) kezdeményezett. Az EUB ebben az ügyben 2023. március 2-án kihirdetett ítélete indokolása szerint a napi és a heti pihenőidő két egymástól eltérő jog, amelyek eltérő célokat követnek: a napi pihenőidő esetében azt a célt, hogy a munkavállaló meghatározott munkával töltött időt követő időszakra eltávolodhasson munkakörnyezetétől, a heti pihenőidő tekintetében pedig azt, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakon belül kipihenhesse magát ([38] pont). A munkavállaló számára mindkét jog tényleges gyakorlását biztosítani kell, ezért az olyan értelmezés, mely szerint a napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi, megfosztaná a munkavállalót a napi pihenőidő tényleges igénybevételeének lehetőségétől. A napi pihenőidőt tehát – a két jog önálló jellegére figyelemmel – a heti pihenőidőhöz való jogon túlmenően kell biztosítani {[39] [40] pontok}. Az EUB mindezekre figyelemmel úgy foglalt állást, hogy az Irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi az Irányelv 5. cikke szerinti heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.

[66] A Kúria Mfv.IV.10.025/2026/9. számú határozatában pedig akként döntött, hogy ha a munkáltató az Mt. 104. § (1) bekezdését megsértve a heti pihenőidő és a szabadság megkezdésének időpontja előtt nem adta ki a napi pihenőidőt, a jogellenes munkaidő-beosztás

jogkövetkezményeként a munkavállalót az Mt. 107. § a) pontja és az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerint ötven százalék bérpótlék illeti meg.

[67] A felülvizsgálat pedig nem engedélyezhető a felvetett jogkérdés különleges súlyára, társadalmi jelentőségére tekintettel, ha a Kúria a jogkérdésben már állást foglalt [Kúria Gfv.VI.30.002/2026/2., Pfv.V.20.013/2026/2/II.].

[68] Mindezek alapján a Kúria nem látott lehetőséget a felülvizsgálat engedélyezésére a vizsgált okokból, ezért a felülvizsgálatot megtagadta [Pp. 411. § (1) bekezdés].

[69] A felülvizsgálat engedélyezése iránti kérelem nem vezetett eredményre. Az engedélyezés iránti kérelem illetéke az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 50. § (2a) bekezdés a) pontja szerint 36.277 forint. Az alperes a 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján fennálló tárgyi költségfeljegyzési joga folytán le nem rótt felülvizsgálat engedélyezése iránti kérelem illetékének megfizetésére köteles [Pp. 83. § (1) és (5) bekezdés, 102. § (1) bekezdés]. A Kúria tájékoztatja az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illeték bevételi számlájára kell megfizetnie, a megfizetés során közleményként fel kell tüntetnie a Kúria megnevezését, e határozatának számát és a fizetésre kötelezett adószámát.

[70] A Kúria a kérelmet a Pp. 411. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[71] A végzés elleni felülvizsgálatot a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja zárja ki.

A határozat elvi tartalma

I. A felülvizsgálat engedélyezésére nincsen mód a joggyakorlat továbbfejlesztése érdekében, ha a fél társadalmi, gazdasági, vagy más viszonyok változására nem hivatkozik, a felhívott jogszabályváltozás pedig a keresettel érintett időszakot követően következett be, arra nem alkalmazható.

II. Nem engedélyezhető a felülvizsgálat a jogkérdés különleges súlya, illetve társadalmi jelentősége miatt, ha a Kúria közzétett határozatában a jogkérdésben már állást foglalt.

Budapest, 2026. június 16.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Darákné dr. Nagy Szilvia s.k. bíró, Dr. Osztovíts András s.k. bíró, Dr. Örkényi László s.k. bíró