



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.004/2026/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Bódis Ügyvédi Iroda (Cím1) által képviselt **Felperes** (felperesi cím) **felperesnek**, a alperesi jogi képviselő kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes** (alperesi cím) **alperes** ellen, elmaradt pihenőnapra bérpótlék megfizetése indított perében a Balassagyarmati Törvényszék által meghozott 3.M.70.088/2024/20. számú ítélete ellen az alperes 21. és a felperes 22. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét abban a részében, mely szerint kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperes részére 2.125.113 (kétfélmillió-százhuszonötözezer-százötvenhárom) forintot rendkívüli munkavégzés pótléka és kamatai jogcímén helybenhagyja.

Az elsőfokú ítéletnek a keresetet egyebekben elutasító és perköltség megfizetésére vonatkozó rendelkezését megváltoztatja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek további 591.362 (ötszázkilencvenegyezer-háromszázhatvankét) forint tőke, valamint ezen összegből 25.944 (huszonötözezer-kilencszáznegyvennégy) forint összeg után 2018. május 10. napjától, 19.416 (tizenkilencezer-négyszázötvenhat) forint összeg után 2018. június 10. napjától, 2.949 (kétezer-kilencszáznegyvenkilenc) forint összeg után 2018. július 10. napjától, 26.649 (huszonhatezer-hatszáznegyvenkilenc) forint összeg után 2018. szeptember 10. napjától, 8.314 (nyolcezer-háromszázötvennégy) forint összeg után 2018. október 10. napjától, 11.772 (tizenegyezer-hétszázhetvenkét) forint összeg után 2018. december 10. napjától, 107.090 (százhetözezer-kilencven) forint összeg után 2019. január 10. napjától, 9.112 (kilencezer-százötvenkét) forint összeg után 2019. február 10. napjától, 3.900 (háromezer-kilencszáz) forint összeg után 2019. március 10. napjától, 13.762 (tizenháromezer-hétszázhatvankét) forint összeg után 2019. április 10. napjától, 21.850 (huszonegyezer-nyolcszázötven) forint összeg után 2019. május 10. napjától, 6.005 (hatezeröt) forint összeg után 2019. június 10. napjától, 27.975 (huszonhetezer-kilencszázhetvenöt) forint összeg után 2019. július 10. napjától, 18.438 (tizennyolcezer-négyszázharmincnyolcezer) forint összeg után 2019. augusztus 10. napjától,

12.778 (tizenkétezer-hétszázhetvennyolc) forint összeg után 2019. szeptember 10. napjától, 15.301 (tizenötezer-háromszázegy) forint összeg után 2019. október 10. napjától, 28.961(huszonnyolcezer-kilencszázhatvanegy) forint összeg után 2019. december 10. napjától, 15.963 (tizenötezer-kilencszázhatvanhárom) forint összeg után 2020. január 10. napjától, 15.682 (tizenötezer-hatszáznyolcvankettő) forint összeg után 2020. április 10. napjától, 13.950 (tizenháromezer-kilencszázötven) forint összeg után 2020. május 10. napjától, 40.238 (negyvenezer-kétszázharmincnegyezer) forint összeg után 2020. június 10. napjától, 3.869 (háromezer-nyolcszázhatvankilenc) forint összeg után 2020. július 10. napjától, 609 (hatszázkilenc) forint összeg után 2020. augusztus 10. napjától, 39.313 (harminckilencezer-háromszázhatvanhárom) forint összeg után 2020. szeptember 10. napjától, 9.932 (kilencezer-kilencszázharminckét) forint összeg után 2020. október 10. napjától, 56.749 (ötvenhatezer-hétszáznegyvenkilenc) forint összeg után 2020. november 10. napjától, 68 (hatvannyolc) forint összeg után 2021. január 10. napjától, 10.863 (tízezer-nyolcszázhatvanhárom) forint összeg után 2021. február 10. napjától, 22.649 (huszonkétezer-hatszáznegyvenkilenc) forint összeg után 2021. március 10. napjától, 1.261 (ezerkétszázhatvanegy) forint összeg után 2021. április 10. napjától a kifizetés napjáig terjedő időszakra számított, a késedelemmel érintett naptári félév első napján irányadó jegybanki alapkamattal megegyező késedelmi kamatot, további 44.352 (negyvennégyezer-háromszázötvenkettő) forint + Áfa elsőfokú, és 172.495 (százhetvenkétezer-négyszázkilencvenöt) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú ítélet illetékre vonatkozó rendelkezését akként változtatja meg, hogy kötelezi az alperest fizessen meg az 162.988 (százhatvankétezer-kilencszáznyolcvannyolc) forint eljárási illetéket.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak 217.318 (kétszázhetvenháromezer-háromszázhatvannyolc) forint fellebbezési illetéket. Az alperes az eljárási és fellebbezési illetéket az esedékesség napjáig köteles megfizetni a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes a perbeli időszakban, azaz 2018. április 1. napja és 2021. március 31. napja között határozatlan idejű munkaviszonyban állt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 90. §-a szerinti, megszakítás nélküli tevékenységet végző alperessel, munkakör megnevezése munkakörben, a KSZ 26. § j) pont a) alpontja és a

KSZ 10. melléklet 2. § alapján vezényelt vontatási utazói munkarendben. Határon átnyúló szolgálatot nem látott el. A felperes üzemi tanácsi tag volt az alperesnél.

[2] A felperest az alperes folyamatos munkarendben, az Mt. 93. § alapján, egy havi munkaidőkeretben foglalkoztatta, a munkaidő az Mt. 97. § alapján egyenlőtlenül került beosztásra. A bérjegyzékek tartalmazták a munkaidőkeret óraszámát, mely a KSZ 28. § 2. pontja alapján a napi teljes munkaidő és az irányadó időszak munkanapjainak a szorzata.

[3] A felperes az alperes által megállapított munkaidő-beosztás alapján végezte a munkáját. Az alperes a KSZ 30. § 1. pontja szerint a munkaidő-beosztást egy havi időtartamra, a munkaidőkeret életbe lépését megelőző hónap 23. napjáig (februárban a 21. napig) írásban közölte a felperessel, amely tartalmazta a beosztott rendes munkaidő kezdő és befejező időpontját, a szabadság időtartamát, valamint a heti (hétvégi) pihenőidőt, melyet a KSZ 47. § 2. pontja alapján a kezdő és befejező időpontok feltüntetésével kell kijelölni. A vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó külön rendelkezéseket tartalmazó KSZ 10. számú melléklet 10. § értelmében a munkaidőkereten felül végzett munka, mint rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén a munkaidő-beosztás közlésekor meg kell konkrétan határozni annak kezdő és befejező időpontját.

[4] A fentiek szerinti, ún. „terv-vezénylés” a teljesített havi szolgálat során módosulhatott (szabadság, betegszabadság, beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó rendkívüli munkavégzés stb. miatt), és a tényleges teljesítés (a továbbiakban: „tény-vezénylés”) alapján történt a felperes részére a munkabér megfizetése.

[5] Az alperesnél az egyes telephelyekre vonatkozóan a KSZ eltérő szabályokat állapított meg. A felperesre a Igazgatóság1 Kollektív Szerződés Függelék1e (a továbbiakban: Függelék1) volt irányadó.

[6] Az alperes a KSZ 47. § 4. pontja alapján minden héten legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli heti pihenőidőt biztosított, a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra időtartamban. A KSZ 47. § 6. a) pontja szerint a pihenőidő havonta legalább egy alkalommal szombat 0 órától hétfő 6 óráig terjedt, 54 óra időtartamban.

[7] A közlekedési eszköz közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: közlekedési eszköz tv.) perbeli időszakban hatályos 68/B. § (1) bekezdése alapján a felperest 24 órás időszakonként, minden beosztott munkavégzést követően, megszakítás nélkül legalább 12 óra lakóhelyi pihenőidő illette meg.

[8] A lakóhelyi pihenőidő a lakóhelyre való érkezést követően kezdődhetett meg, ezért az alperes a hazautazáshoz utazási normaidőt is biztosított a Függelék1 6. melléklet II. A) pontjában meghatározottak szerint, mely a lakóhely és a tényleges munkavégzési - feljelentkezési - hely közötti távolság alapján 1,5 perc/1 km (átalányidő) szerinti időtartamú volt. Felperes esetében 90 perc volt irányadó.

[9] Az alperes a szabadságot órában tartotta nyilván, 7:00 órától 15:00 óráig tartó időpárban. A napi munka befejezése és a következő napi szabadság között a felperes tény-

szerűen pihent. Amennyiben a szabadság kiadására a munkaidő-beosztás elkészültét követően került sor, úgy a szabadság időtartama a ténylegesen beosztott munkaidővel egyezett meg.

[10] Az alperes a beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó rendkívüli munkavégzésre (a továbbiakban: túlszolgálat), a heti pihenőidőben, valamint a munkaidőkereten felül elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén a felperesnek a rendkívüli munkavégzés pótlékát megfizette.

[11] A felperes túlszolgálatot a következők szerint látott el: 2018. november 8. napján 0,53 órában és 2020. december 9. napján 0,42 órában.

[12] Az alperes a peresített időszakban a heti pihenőidőt megelőzően, a munkavégzést követően nem adta ki minden esetben az utazási normaidőt és a napi pihenőidőt. Ugyanez vonatkozott arra az esetre, ha a felperes a munkavégzést követően szabadságot vett igénybe.

Kereset

[13] A felperes - jogi képviselővel eljárva - 2021. május 8. napján érkeztetett keresetlevelet terjesztett elő a Balassagyarmati Törvényszéken, mely a 3.M.70.030/2021. szám alatt lett lajstromozva. A bíróság az eljárást a Miskolci Törvényszék hasonló tárgyú ügyben kezdeményezett, és az Európai Unió Bíróságán C-477/21. szám alatt indult előzetes döntéshozatali eljárására tekintettel a 8. számú végzésével felfüggesztette. A felfüggesztett eljárás a 3.M.70.021/2023. szám alatt folytatódott, majd két szünetelést követően, először a 3.M.70.026/2024., majd a jelen ügyszám alatt folytatódott.

A felperes a végleges kereseti kérelmében rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősülő napi pihenőidőben végzett munka után járó bérpótlék jogcímén 2.719.492.- forint összegű tőke, valamint ezen összegből 70.133.-Ft összeg után 2018.05.10. napjától, 115.996.-Ft összeg után 2018.06.10. napjától, 74.099.-Ft összeg után 2018.07.10. napjától, 28.621.-Ft összeg után 2018.08.10. napjától, 11.084.-Ft összeg után 2018.09.10. napjától, 95.113.-Ft összeg után 2018.10.10. napjától, 79.291.-Ft összeg után 2018.12.10. napjától, 169.546.-Ft összeg után 2019.01.10. napjától, 27.687.-Ft összeg után 2019.02.10. napjától, 66.051.-Ft összeg után 2019.03.10. napjától, 115.267.-Ft összeg után 2019.04.10. napjától, 78.771.-Ft összeg után 2019.05.10. napjától, 140.247.-Ft összeg után 2019.06.10. napjától 90.391.-Ft összeg után 2019.07.10. napjától, 53.131.-Ft összeg után 2019.08.10. napjától, 141.652.-Ft összeg után 2019.09.10. napjától, 79.090.-Ft összeg után 2019.10.10. napjától, 193.874.-Ft összeg után 2019.12.10. napjától, 39.908.-Ft összeg után 2020.01.10. napjától, 27.362.-Ft összeg után 2020.04.10. napjától, 19.687.-Ft összeg után 2020.05.10. napjától, 107.736.-Ft összeg után 2020.06.10. napjától, 148.534.-Ft összeg után 2020.07.10. napjától, 61.368.-Ft összeg után 2020.08.10. napjától, 89.586.-Ft összeg után 2020.09.10. napjától, 104.692.-Ft összeg után 2020.10.10. napjától, 116.676.-Ft összeg után 2020.11.10. napjától, 70.606.-Ft összeg után 2020.12.10. napjától, 75.408.-Ft összeg után 2021.01.10. napjától, 27.624.-Ft összeg után 2021.02.10. napjától, 44.532.-Ft összeg után 2021.03.10. napjától, 23.658.-Ft összeg után 2021.04.10. napjától a kifizetés napjáig terjedő időszakra számított, a

késedelemmel érintett naptári félév első napján irányadó jegybanki alapkamattal megegyező késedelmi kamatok megfizetésére kérte alperes kötelezését, továbbá perköltség igényt terjesztett elő a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdése alapján, a (6) bekezdés alkalmazásával, a követelt összeg 7,5%-a + ÁFA mértékben.

[14] A felperes a kereseti kérelem jogalapjaként az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontját jelölte meg. A jogi érvelés körében hivatkozott Magyarország Alaptörvénye XVII. cikkére, az Európai Parlament és a Tanács a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelve (a továbbiakban: Irányelv) 3. és 5. cikkére, az Mt. 96. § (1) bekezdésére, a 139. § (1) bekezdésére, a 104. § (1) bekezdésére, a 105-107. § rendelkezéseire, a 139. §-ára, a közlekedési eszköz tv. 68/B. § (1) bekezdésére, az Európai Unió Bírósága C-477/21. számú ítéletére (a továbbiakban: EUB ítélet), a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatra (a továbbiakban: AB határozat), az Mfv.II.10.025/2024/6. számú, az Mfv.II.10.055/2024/6. számú, valamint az Mfv.IV.10.044/2024/6. számú döntésre, továbbá az alperesnél fennálló KSZ 10. számú melléklete 10-11. §-ára.

[15] Előadta, hogy az alperes jogellenes munkaidő-beosztási gyakorlatot folytatott azzal, hogy a szolgálatot követően, a heti pihenőidőt és a szabadságot megelőzően nem adta ki az utazási normaidőt és a napi pihenőidőt a táblázatban kimutatott időtartamokban.

[16] A jogi érvelés körében kifejtette, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább 11 óra - felperes esetében a KSZ szerinti eltéréssel 12 óra és az utazási idő - egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Az EUB ítélet alapján rámutatott, hogy a napi pihenőidő nem képezi részét a heti pihenőidőnek, hanem ahhoz hozzáadódik. Amennyiben valamely nemzeti szabályozás 35 óra egybefüggő időtartamot meghaladó heti pihenőidőt ír elő, a munkavállaló számára ezen időtartamon felül az Irányelv 3. cikkében biztosított napi pihenőidőt is ki kell adni. Amikor a munkavállaló számára heti pihenőidőt adnak ki, a munkavállaló jogosult arra, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőben részesüljön. Az EUB döntése szerint közvetlenül a munkavégzést követően kell napi pihenőidőben részesülnie a munkavállalónak, függetlenül attól, hogy munkavégzés követi-e. A fentiek alapján nem biztosított napi pihenőidőben végzett munka jogkövetkezményeként az alperes az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti bérpótlékot köteles megfizetni.

[17] A keresetéhez csatolt táblázatban mutatta ki a kereseti követelés összezszerúságát, feltüntetve a heti pihenőidő vagy a szabadság kezdő időpontját, amelyhez képest visszafelé számolva megvizsgálta, hogy az egyirányú utazási idő (30, illetve 90 perc) és a napi pihenőidő együttes, be nem osztott, 13,5 órát kitevő időtartamában a felperes végzett-e munkát. A kezdő és befejező időponttal megjelölt, felperes által teljesített munkavégzés időtartamából a Függelék1 III. fejezet 18. § 1. pont alapján levonta a munkaközi szünetet (20 perc, a második 25 perc), és az így kapott munkaórák számát felszorozta a felperes aktuális órabérével és a bérpótlék KSZ 10. számú melléklet 11. §-a szerinti 150% (éves szinten 201 óra felett) mértékével. Az üzemi tanácsi tisztsége ellátásával érintett napokon nem számolt utazási idővel. A bérpótlék mértékének meghatározása során a felperes úgy járt el, hogy az alperes által tárgyévből elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamához számította hozzá a kereseti követelés szerinti óraszámot. Majd a szorzat eredményeként bruttó összegben tüntette fel az adott időszakra vonatkozó kereseti

követelését. Amennyiben a felperes ténylegesen a KSZ-től eltérő mértékben vett igénybe munkaközi szünetet, úgy annak az időtartamát tüntette fel.

[18] A szabadságot megelőzően kiadandó napi pihenőidő tekintetében a felperes azzal érvelt, hogy a szabadságot úgy kell tekinteni, mint bármely más, munkával töltött napot, illetve időtartamot. A szabadság mértékegysége az Mt. 116. § és 87. § (1) bekezdése értelmében a munkanap, azaz egy napi szabadság időtartama 24 óra. A szabadság ezért a munkanap helyébe lép, mert azt munkanapon kell kiadni. Kezdő időpontját - a bérjegyzékek alapján - az adott naptári nap 7:00 órájától vette figyelembe.

[19] Irányadónak tekintette a Kúria hasonló tényállású ügyekben hozott precedensképes határozatait. Az Mfv.II.10.025/2024/6. számú döntés alapján utalt az Irányelv 3. és 5. cikkére, melyek felruházzák a tagállamokat a szükséges intézkedések megtételére a 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló napi és hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő biztosítása érdekében.

[20] A határozat rögzíti, hogy a munkaidő-beosztás nemcsak joga, de kötelezettsége is a munkáltatónak, mely szabálytalan, ha a munkáltató elmulasztja a napi pihenőidő kiadását. A heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, ha a munkavállaló részesült napi pihenőidőben.

[21] Előadta, hogy az Irányelv 3. és 5. cikke vertikális közvetlen hatállyal bír. Az Irányelv átültetésre került az Mt. 104. és 106. §-ba. Amennyiben az Mt. eltérően rendelkezik az Irányelvtől, úgy az Irányelv szabályait kell alkalmazni.

[22] A felperes az AB határozat alapján kiemelte, hogy az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésének értelmezése során úgy foglalt állást, hogy a pihenéshez való jog körében megkülönböztetett napi és heti pihenőidő a munkavállalót önálló jogcímen illeti meg, 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.

[23] A Kúria a fenti döntésében állást foglalt abban a kérdésben, hogy a napi pihenőidőt közvetlenül a napi munkaidőt követően kell kiadni, a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, ha a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben.

[24] Az Mfv.II.10.055/2024/6. számú határozatában a Kúria megállapította, hogy a napi pihenőidő kiadása akkor is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi.

[25] A Kúria az Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzése kimondja, hogy a jogkövetkezmény tekintetében alkalmazandó az Mfv.X.10.257/2019/7. számú precedensképes határozatban foglalt álláspont. Eszerint a napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül és arra az Mt. 143. § -ának megfelelő rendelkezést kell alkalmazni. A határozat [55] bekezdése rögzíti az Mfv.II.10.025/2024/6. számú döntésre hivatkozva, hogy a Kúria már állást foglalt olyan kérdésben, hogy a perbeli időszakban a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani, és ennek elmaradása az Mt. 104. § (1) bekezdésébe ütközik. A [76] bekezdés szerint a

hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat nem maradhat jogkövetkezmények nélkül, és ennek a jogkövetkezménye az Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozat szerint a rendkívüli munkavégzés pótléka. A felperes az alperesi érvelésre előadta, hogy kizárólag a napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés esetén tart igény bérpótlékra, a heti pihenőidő elcsúsztatását, átminősítését nem kérte.

[26] A felperes az Mfv.II.10.055/2024/6. számú határozat [54] bekezdése alapján kiemelte, hogy alaptalan az az alperesi hivatkozás, hogy a törvény a napi pihenőidő intézményét két munkavégzés között rendeli alkalmazni.

[27] A felperes a Kúria döntése alapján kihangsúlyozta, hogy az alperes tévesen foglalt állást abban, hogy az Irányelv 3. cikke által rögzített fogalomtól a napi pihenőidő fogalma eltér, és a heti pihenőidő magában foglalja a napi pihenőidő tartamát. A felperes az alperessel ellentétben azt az álláspontot képviselte, hogy az uniós szabály a napi és a heti pihenőidő minimális mértékét írja elő, ha egy tagállam úgy dönt, hogy ezen mértéktől a munkavállaló javára eltér - amely egy jogszerű és érvényes döntés -, a munkavállaló számára igényt keletkeztet. Annak van meghatározó jelentősége, hogy a napi pihenőidőhöz és a heti pihenőidőhöz való jogot két önálló jogként kell értelmezni.

[28] A felperes tévesnek ítélte meg azt az alperesi álláspontot, hogy a munkaidő beosztása a munkáltató mérlegelési jogköre, mert az egyben a kötelezettsége is. Az Mt. ugyanis a jogszabályoknak megfelelően megállapított munkaidő-beosztásból indul ki. A jogellenes munkaidő-beosztás jogellenes munkáltatói utasításnak minősül. Az a körülmény, hogy emiatt a munkavállaló nem tagadja meg a teljesítését, még nem teszi jogszerűvé.

[29] A bérpótlék tekintetében a felperes hivatkozott az Mt. 143. §-hoz a Nagykommentárban fűzött indoklásra, mely szerint a 143. § (2) bekezdése alternatív módon állapít meg a beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, a munkaidőkereten vagy elszámolási időszakon felül végzett munka ellenértékeként 50%-os mértékű bérpótlékot vagy szabadidőt. A felek erre irányuló megállapodása alapján lehet a pótlékot szabadidővel felváltani.

[30] A felperes a munkaidőkereten felüli, és ezáltal rendkívülinek minősülő munkavégzés során megfizetett pótlék levonását azért vitatta, mert az eltérő jogcímen illette meg a felperest.

[31] A felperes a heti pihenőidőben elrendelt munkavégzés tekintetében azt az álláspontot fejtette ki, hogy ezt az időszakot, mely heti pihenőidőnek minősül, utóbb már nem lehet lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. Alperes az elrendelt rendkívüli munkavégzéssel a teljes heti pihenőidőt nem váltotta meg, és azt továbbra is heti pihenőidőnek kell tekinteni, és nem befolyásolja az azt megelőzően ki nem adott napi pihenőidőben végzett munkát. A napi pihenőidő beosztása ugyanis a megelőző munkavégzéshez, és nem a heti pihenőidőhöz kapcsolódó kötelezettség, melyet az alperesnek már az eredeti munkaidő-beosztásban biztosítania kellett volna.

[32] A felperes álláspontja szerint a napi pihenőidőnek a heti pihenőidő kezdetétől visszafelé történő számítása nem érinti a túlszolgálat tartamát, ezért az alperes érvelése nem helytálló.

Ellenkérelem

[33] Az alperes az ellenkérelemben a teljes kereset elutasítását kérte és perköltségigénnyel élt az IM rendelet 3. § (6) bekezdés figyelembevételével, a perköltségnek a 3. § (2)-(5) bekezdésben foglaltaktól magasabb összegben történő megállapításával.

[34] Alperes szerint az Irányelv nem bír vertikális közvetlen hatállyal, ahhoz további konjunktív feltételeknek kell fennállnia, melyek nem teljesülnek.

[35] Álláspontja szerint az EUB ítélete kizárólag az uniós jog értelmezése körében köti a magyar bíróságot, amelynek feladata, hogy a magyar jogszabályokat értelmezze az Irányelv rendelkezéseinek való megfeleltethetőség szempontjából. A tagállami napi pihenőidő és heti pihenőidő fogalmak meghatározása a tagállam, és értelmezése a tagállami bíróság feladata. A tagállam így az autonóm uniós jogfogalmakkal kifejezett irányelvi célt eltérő fogalmakkal is biztosíthatja. A bíróságoknak a magyar jogszabályokat kell alkalmazni, ennek hiányában merülhet fel az Irányelv közvetlen alkalmazásának lehetősége.

[36] Előadta, hogy a Kúria helyesen állapította meg, hogy az Irányelv az Mt.-be átültetésre került. Kifejtette, hogy az Mt. egyetlen, az Irányelv által előírt 35 órát (11 óra napi és 24 óra heti pihenőidő) meghaladó, magyar „heti pihenőidő” -t ír elő, mindazonáltal tiszteletben tartja a napi pihenőidőhöz való jogot, mint önálló és a heti pihenőidőtől független intézményt, amelyet az Irányelv által előírt minimum 11 órával megegyező vagy azt meghaladó mértékben biztosít. Ezáltal a napi pihenőidőt az egységes, a magyar munkajogi hagyományokhoz igazodó, tagállami heti pihenőidő fogalma alá vonta, és nem bontotta meg az EU-s irányelvek szerint két különálló jogcímre. Mivel a magyar heti pihenőnap és pihenőidő szabályozásánál a magyar jogalkotó a mérték tekintetében figyelembe vette az uniós napi pihenőidő 11 órás mértékét is, a heti pihenőnapok vagy pihenőidők előtt annak még egyszer, önálló jogcímen való kiadása nem merülhet fel, ez áll összhangban a napi pihenőidő céljával és fogalmával, mely szerint a napi pihenőidő csak két munkavégzés között értelmezhető.

[37] Az alperes a jogalap vitatása során kiemelte, hogy a Kúria akkor, amikor megállapította, hogy a jogalkotó a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest, és nem a teljes 5. cikk szerinti 35 órás minimum követelményhez képest biztosít 48 órát, úgy állapította meg a végzéseiben a jogalkotó akaratát, hogy annak kifejtését, alátámasztását mellőzte, és ez ellentétes mind a tételes jogi rendelkezéssel, mind a jogintézménynek az AB határozatban rögzített rendeltetésével, és valamennyi jogértelmezési elvvel. E körben utalt a 3007/2016. (I. 25.) AB határozatban foglaltakra, mely szerint ellentétes a tisztességes eljáráshoz való jogból eredő indokolási kötelezettséggel, ha a bírósági ítélet indokolásából, az alkalmazott jogszabályokból a jogértelmezés általános szabályai mellett nem következik az indítványozó

hátrányára megszületett bírói döntés. Hivatkozott az Mfv.X.10.257/2019/7. számú döntésre, mely értelmében a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. Ennek megfelelően nem kell a heti pihenőidő előtt napi pihenőidőt biztosítani. A Kúria ezen döntésétől úgy tért el, hogy nem adta indokát.

[38] A magyar szabályozás szerint a munkavállaló minden munkavégzés után részesül olyan rendeltetésű és mértékű pihenőidőben, amit az uniós jog napi pihenőidő jogcímén előír, és azok egyidejű kiadását kizárja. A Kúria a napi pihenőidő - Mt. 104. § (1) bekezdésben foglalt - magyar fogalmának megváltoztatása során így „contra legem” jogalkalmazási tevékenységet folytat.

[39] Mindezt a közlekedési eszköz tv.-nek a peres eljárás idején történt módosítására hivatkozással is alátámasztotta. A törvény indokolása szerint a magyar szabályozás a kedvezőbb rendelkezések bevezetése érdekében az Irányelv szerinti 35 órás, 7-naponkénti pihenőidőt egy egységes, tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta, és nem bontotta meg az Irányelv 5. cikk 1. mondata szerint két különálló jogcímre. A módosítás értelmében önálló jogcímen kerül biztosításra a napi pihenőidő 11 órában, és a heti pihenőidő 37 órában, továbbá a napi pihenőidőt a napi munkavégzés befejezését közvetlenül követően kell biztosítani. A jogszabály tehát egyértelműen deklarálja, hogy az uniós és a magyar pihenőidő fogalmak a módosítást megelőzően nem voltak azonosak. A fentiek alapján a törvényszéknek jogkérdésben el kell térnie a Kúria határozatától.

[40] Az alperes szerint a Kúria egyetlen végzésében sem rögzítette, hogy az alperes munkaidő-beosztási gyakorlata ellentétes az AB határozattal, amely kizárólag arról rendelkezik, hogy a napi és a heti pihenőidő - az eltérő rendeltetésük okán - önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, a jogosultság és annak mértéke tekintetében az Mt. és a speciális előírások együttes tartalma irányadó.

[41] Érvelése szerint, mivel a felperes munkát csak a tény-vezénylés szerinti időben végzett, a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés „rendkívüli” munkavégzésnek való minősítését az elrendelés oldaláról kell megközelíteni. Jelen esetben ugyanis nem állapítható meg a beosztástól eltérő időben végzett munka. A felperes a munkaidő-beosztás ártértekelésére hivatkozással lép fel pótlék-igénnyel. Az Mfv.10.185/2014/6. számú határozat alapján rendes munkaidőben rendkívüli munkavégzés teljesítése kizárt, pedig felperes olyan időszakra kér pótlék-fizetés, amikor a rendes, beosztás szerinti munkaidőben végzett munkát.

[42] Alperes a felperestől eltérően értelmezte a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatát, mely szerint a Kúria mindössze annyit állapít meg, hogy egy időtartamnak a heti pihenőidőként történő minősítéséhez minimálisan 40 óra, megszakítás nélküli időtartam szükséges, az ekként való kijelölését nem. Azaz az Mt. 106. § (3) bekezdése „mérték” és „beosztási” szabály. A fenti határozatot az alperes az eltérő tény- és jogállítás miatt nem tekintette irányadónak, melyben a Kúria a minimális pihenőidő tényleges kiadása elmulasztásának jogkövetkezményét vizsgálta azzal, hogy a tényleges munkavégzés és az arra járó díjazás nem volt vitatott.

[43] Vitatta, hogy a felperes a kijelölt heti pihenőt megelőző napi pihenőidő mértékét vette alapul, holott az az EUB és a Kúria döntései szerint a napi pihenőidő a napi munka

befejezéséhez igazodik, és ennek nem adta jogszabályi alapját sem. Arra az álláspontra helyezkedett, hogy nem kell napi pihenőidőt biztosítani, ha a munka befejezését közvetlenül követő napra a munkáltató munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkavégzést nem rendel el. Továbbá előadta, hogy napi pihenőidő-hiányra vonatkozóan sem jogszabály, sem a KSZ nem ír elő pótlékfizetési kötelezettséget. Amennyiben az Mt. 104. § (5) bekezdésének sérelme megállapítható lenne, a jogkövetkezmény nem a bérpótlék fizetési kötelezettség, hanem a munkavégzés megtagadása.

[44] A számításai során a felperes által megjelölt jogalapot vette alapul, a számítások között az eltérő jogkérdésekben fennálló eltérésekkel. Eszerint levonásba helyezte az alperes által „megváltott” heti pihenőidő bérpótlékát, a munkaidőkereten felüli munkavégzés után és a napi pihenőidőre nyúló túlszolgálat teljesítéséért megfizetett bérpótlékot.

[45] Vitatta továbbá, hogy a napi pihenőidő kiadása akkor is biztosítandó, ha azt nem munkavégzés, hanem szabadság követi, álláspontja szerint az Mt. 115. § (1) és (2) bekezdésében foglaltak nem támasztják alá a felperesi érvelést, a jogszabály pusztán azt rögzíti, hogy egy adott évben járó szabadság mértékének kiszámítása során a szabadság időtartamát munkában töltött időnek kell tekinteni.

[46] A heti pihenőidő „megváltása” körében tett érvelése szerint a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén csak az vizsgálható, hogy a felperes részére a munkavégzések között - azaz a rendes munkaidőben és az elrendelt rendkívüli munkavégzés között - a napi pihenőidő biztosított volt-e, ugyanis a rendkívüli munkavégzés pótlékát ilyen esetben mindig megfizette, ezáltal a heti pihenőidő teljes időtartamát megváltotta, azaz ebben az esetben a heti pihenőidő előtt kiadandó napi pihenőidő nem vizsgálható. Eszerint a heti pihenőidőt beosztotta, de nem minden esetben biztosította a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzésre tekintettel, amely a korábbi beosztást felülírta. Előadta, hogy a rendes munkavégzést követően, két munkavégzés között a napi pihenőidőt minden esetben biztosította, eszerint további napi pihenőidő biztosítására nincs szükség.

[47] Álláspontja szerint a munkaidőkereten felüli munkavégzés elszámolásának azért van jelentősége, mert az adott munkaóra nem minősülhet pihenőidőben végzett rendkívüli munkavégzésnek és kereten felüli munkavégzésnek egyidejűleg, ugyanazon időszakra kétszeres rendkívüli munkavégzési pótlék felszámítása is kizárt.

[48] Az alperes kimutatása szerint a felperes által teljesített túlszolgálatra vonatkozóan a rendkívüli munkavégzés pótlékát megfizette, mely pótlék összegét szintén le kell vonni a felperesi követelésből.

[49] Tévesnek ítélte meg azt a felperesi érvelést, mely szerint a munkavégzés kezdő időpontjától számítva, az utazási idővel együtt, összesen 61,5 órában kellett volna alperesnek beosztani a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt. Ez ugyanis ellentétes a Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú határozatának [77]-[79] bekezdéseiben foglaltakkal, melyek szerint az egyes időtartamok nem minősíthetők át, a pihenőidők nem csúsztathatók el. A felperes nem vezette le, hogy miért illeti meg hetente legalább 61,5 óra összesített pihenőidő, amikor az alperesnek hetente legalább 42 óra, a munkaidő átlagában 48 óra heti pihenőidőt

kell biztosítani. A Kúria egyébként nem foglalt állást abban a kérdésben, hogy az alperesnek milyen időszakra kellene számfejtene a bérpótlékot.

Az elsőfokú bíróság határozata

[50] Az elsőfokú bíróságnak abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felperesnek a 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 jogcímen érvényesített követelés jogalapjában megalapozott-e.

[51] 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.

[52] A bíróság a bizonyítási eszközök együttes értékelése és mérlegelése alapján, a Pp. 279.§-a alkalmazásával a felperes keresetét az alábbiak szerint találta részben megalapozottnak.

[53] A bíróság az alábbi jogszabályokat alkalmazta.

[54] Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdés alapján minden munkavállalónak joga van a napi és a heti pihenőidőhöz, továbbá az éves szabadsághoz.

[55] A Ptk. 6:22. § (2) bekezdése értelmében az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé válik.

[56] Az Mt. 13. § értelmében az Mt. alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.

[57] Az Mt. 86. § (3) bekezdés szerint nem munkaidő a munkaközi szünet és a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

[58] Az Mt. 87. § (1) bekezdése alapján munkanap: a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

[59] Az Mt. 93. § tartalmazza a munkaidőkeret szabályait. Eszerint (1) A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja. (2) A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. (3) A munkaidő (2) bekezdés szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni. (4) A munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontját, valamint a teljesítendő munkaidő tartamát írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

[60] Az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, és erről a 18. § szerint tájékoztatja a munkavállalót.

[61] A napi pihenőidő szabályozásáról az Mt. 104. § rendelkezik, az (1) bekezdés alapján a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

[62] A heti pihenőnapra vonatkozóan az Mt. 105. § tartalmaz rendelkezés. (1) Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. (2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. (3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a) a megszakítás nélküli, b) a több műszakos, c) az időnyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. (4) Havonta legalább egy heti pihenőnapot – a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével – vasárnapra kell beosztani.

[63] A heti pihenőidő tekintetében az Mt. 106. § kimondja, hogy (1) A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. (2) A munkavállaló számára a heti pihenőidőt – a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével – havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani. (3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a) a megszakítás nélküli, b) a több műszakos, c) az időnyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is beosztható. Ebben az esetben a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell beosztani.

[64] Az Mt. 107.§ alapján rendkívüli munkaidő a) a munkaidő-beosztástól eltérő, b) a munkaidőkereten felüli munkaidő.

[65] Az Mt. 115. § (1)-(2) bekezdése alapján a munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában a szabadság.

[66] Az Mt. 124. § alapján (1) A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. (2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot. (3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság – a (2) bekezdéstől eltérően – az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. (4) A szabadságot az (1) és (2) bekezdés esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

[67] Az Mt. 139. § alapján (1) A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg. (2) A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alapbére.

[68] Az Mt. 143. § (1) bekezdése alapján a munkavállalót a (2)-(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg: a munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, a munkaidőkereten felül vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén. A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alaphér arányos része jár. A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít. Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót száz százalék bérpótlék illeti meg.

[69] Az Mt. 155. § (1)-(2) értelmében a munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni. A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni.

[70] Az Mt. 156. § (2) bekezdése alapján a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

[71] Az Mt. 157. § (1) bekezdése alapján a munkabért a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kell kifizetni.

[72] Az Mt. 260. § (1)-(2) bekezdése értelmében a feladata ellátása érdekében az üzemi tanács tagját beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

[73] Az Mt. 286. § (1) bekezdése értelmében a munkajogi igény három év alatt évül el.

[74] A bíróság a jogvita eldöntése szempontjából figyelembe vette a közlekedési eszköz tv. 68/A. § (4) bekezdése által alkalmazni rendelt 68/B. § (1) bekezdésében foglaltakat, mely szerint a lakóhelyi napi pihenőidő hossza huszonnégy órás időszakonként megszakítás nélkül legalább tizenkét óra.

[75] A bíróság figyelembe vette továbbá az alperesi munkáltatónál a perbeli időszakban hatályos Kollektív Szerződések rendelkezéseit.

[76] A KSZ 31. § rendelkezik a munkaidő-beosztás módosításának szabályairól. Az 5. pont alapján a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatottakra vonatkozó eltérő szabályokat a KSZ 10. számú melléklete tartalmazza, a 4. § alatt.

[77] A KSZ 33. § 1-3. pontja szerint az utazó szolgálatot ellátó munkavállalók munkaideje a szolgálati óra, amely a szolgálatba jelentkezéstől a szolgálatból való kijelentkezésig tartó időtartam, kivéve a várakozási időt, amely ennek megfelelően nem minősül munkaidőnek. A várakozási idő az egy szolgálaton belüli forduló, illetve közbeeső állomáson a normaidőn túli munkamentes időtartam, amely 5 órától 7 óráig terjedhet, melyre a munkavállalót az alapbére 50% -ának megfelelő díjazás illeti meg.

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

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

A b) pont szerinti rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén a munkaidő-beosztás közlésekor meg kell pontosan határozni a rendkívüli munkavégzésként elrendelt időtartam (szolgálat) kezdő és befejező időpontját. Amennyiben a munkáltató az így kijelölt szolgálatot vagy szolgálatrészt teljesíti, a teljesített munkaidőre abban az esetben jár – munkaidőkereten felüli munkavégzés jogcímén – díjazás, amennyiben a szolgálat vagy szolgálatrész ténylegesen munkaidőkereten felül teljesült.

[79] A KSZ 41. § határozza meg a rendkívüli munkavégzés pótlékait, azonban a vezényelt utazói munkarendben dolgozó munkavállalók esetén a KSZ 10. számú melléklet 11.

§-a irányadó, mely szerint 1 – 200 óráig 50%, 201 óra felett 150%. A 4. pont alapján a rendkívüli munkavégzésként felmerült időket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni. Az 5. pont értelmében a rendkívüli munkavégzést elsősorban pénzben kell megváltani.

[80] A KSZ 46. § 1. pontja alapján a személyszállítási utazószolgálatot ellátók napi pihenőideje 12 óra, amelyet a lakásra (állandó vagy ideiglenes tartózkodási helyre) való érkezéstől az onnan való munkába indulásig (utazási idő) kell figyelembe venni. Az utazási időt, legfeljebb 6 óra időtartamig, a Függelék1ben kell az érintett helységek távolságának arányában meghatározni. Függelék1 a 12 órás mértéktől eltérhet, de legalább 8 órai pihenőidő lakáson történő biztosítása kötelező. A 3. pont szerint a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSZ 10. számú melléklete tartalmazza. A 2. pont szerint a munkavállaló számára naptári évenként összesen legfeljebb 300 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el. A 6. pont értelmében a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat a KSZ 10. számú melléklete tartalmazza.

[81] A KSZ 47. § 1-2. pontja értelmében a forduló-, illetőleg az utazószolgálatot ellátók heti kettő pihenőnapját oly módon kell kijelölni és kiadni, hogy két szolgálat között legalább 48 óra, megszakítás nélküli pihenőidő legyen. Havonta legalább egy alkalommal a 48 órai pihenőidőt úgy kell biztosítani, hogy abba egy teljes szombat és vasárnap is beleessen. Utazószolgálatot ellátók esetében csak a munkavállaló előzetes hozzájárulásával jelölhető ki ez a pihenőidő arra a hétvégére, amikor a vasárnapi napot megelőző szombati napot az Mt. 102.§ (5) bekezdése szerint munkanappá nyilvánították. A pihenőnapokat (a pihenőidőket) a KSZ 30. § 1. pontjában foglaltak szerint közölt munkaidő-beosztásban kell kijelölni és arról a munkavállalót kimutathatóan értesíteni kell.

[82] A KSZ 47. § 4. pontja alapján a munkavállaló részére a jelen § 1.-2. pontjában meghatározott pihenőnapok helyett hetenként legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható az Mt. 106. §-ban foglaltak alapulvételével. Ez esetben azonban a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesülnie kell. A Függelék1 20. § szerint Az utazószolgálatot ellátó, valamint a fordulós (váltásos) munkarendű munkavállalók részére - figyelemmel a Kollektív Szerződés 47.§ 4. pontjában foglaltakra – hetenként legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható. Ez esetben a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesülnie kell.

[83] A KSZ 47. § 6. pontja az utazószolgálatosokra eltérő szabályokat vonatkoztat, mely szerint havonta legalább egy alkalommal a pihenőidőt úgy kell biztosítani, hogy annak tartama szombat 0 órától hétfő reggel 6 óráig terjedjen; ha az utazószolgálatos az 5. pont szerinti munkarendben végzi munkáját, pihenő idejét az 5. pont szerint is meg lehet határozni.

[84] A KSZ 51. § 1. pontja alapján a szabadságot és a betegszabadságot – az Mt.124. § és 126. §-ban foglaltaknak megfelelően – a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni oly módon, hogy az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállaló a szabadság (betegszabadság) kiadása során a beosztással azonos időtartamra mentesül a

munkavégzési kötelezettség alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.

[85] A KSZ 67. § alapján a munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezhesse. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.

[86] A KSZ 10. számú melléklet 1. §-a határozza meg a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállalókra vonatkozó külön rendelkezéseket. A 2. § szerint vontatási utazószolgálatot ellátónak kell tekinteni a munkakör megnevezését.

[87] A KSZ 10. számú melléklet 13. §-a értelmében a vezényelt utazói munkarendben foglalkoztatott (vontatási utazó) munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő és/vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama a) a hat órát meghaladja, de a kilenc órát nem éri el 20 perc, b) a kilenc órát meghaladja, az első munkaközi szünetre 25 percet, a másodikra 20 percet kell biztosítani. (Mt.135. § (4) bekezdés)

[88] A Függelék I. fejezet 18. § 1-2. pontja alapján a Függelék I. hatálya alá tartozó valamennyi munkavállaló munkaközi szünetének időtartama: 20 perc, második munkaközi szünet biztosítása esetén 25 perc. A munkavállaló két munkaközi szünetét egybefüggően kell biztosítani a Függelék I. 4. számú mellékletében meghatározott szolgálati helyeken és munkakörökben. (KSZ 44. § 4.pont)

[89] A Függelék I. 6. számú melléklet II. A) pontja szerint A vontatási utazószolgálatot ellátó munkavállalók vonatkozásában a lakóhelyi napi pihenőidő hossza 12 óra, a Igazgatóság valamennyi telephelyén. A munkahelyre történő utazási idő közigazgatási határon belül, valamint 0-10 km-re lakóra ½ óra, 40 km-nél nagyobb távolságra lakó esetén 1 ½ óra – 1 ½ óra -tól 3 óra.

[90] A Függelék I. 19. § alapján a napi pihenőidőt a lakásba érkezést követően kell figyelembe venni, azaz az utazási normaidőt kizárólag a napi pihenőidő esetében kell alkalmazni.

[91] A bíróság továbbá irányadónak tekintette az Európai Unióról szóló Szerződés (a továbbiakban: EUSz), az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Alapjogi Charta), és az Irányelv rendelkezéseit, az EUB ítéletet a Főtanácsnoki indítvánnyal egyetemben, valamint a Kúria azonos tárgyú perekben hozott határozatait.

[92] Az EUSz 4. cikk (3) bekezdés szerint az Unió és a tagállamok a lojális együttműködés elvének megfelelően kölcsönösen tiszteletben tartják és segítik egymást a Szerződésekből eredő feladatok végrehajtásában. A tagállamok a Szerződésekből, illetve az

Unió intézményeinek intézkedéseiből eredő kötelezettségek teljesítésének biztosítása érdekében megteszik a megfelelő általános vagy különös intézkedéseket. A tagállamok segítik az Uniót feladatainak teljesítésében, és tartózkodnak minden olyan intézkedéstől, amely veszélyeztetheti az Unió célkitűzéseinek megvalósítását.

[93] Az Alapjogi Charta a 31. cikk (2) bekezdésben rögzíti, hogy minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

[94] Az Irányelv 1. cikk (1) bekezdése értelmében az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében. (2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni: a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében.

[95] Az Irányelv 3. cikke értelmében a tagállamok hozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg. Az 5. cikk szerint tagállamok hozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg. Ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható. A 15. cikk értelmében az Irányelv nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek.

[96] Az Irányelv 16. cikke alapján A tagállamok a következő cikkek alkalmazásában referencia időszakot állapíthatnak meg: a) az 5. cikk alkalmazásában (heti pihenőidő) a referencia-időszak nem haladhatja meg a 14 napot; (...) Ha az 5. cikk által előírt minimálisan 24 órás heti pihenőidő ebbe a referencia-időszakba esik, akkor azt az átlagszámításnál nem lehet figyelembe venni.

[97] Az Irányelv 17. cikke kimondja, hogy (1) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3-6., 8. és 16. cikktől. (2) A (3), (4) és (5) bekezdés szerinti eltérések elfogadhatók törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekkel vagy kollektív szerződésekkel vagy a szociális partnerek által kötött megállapodásokkal, feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, ha kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.

[98] Az Irányelv 18. cikke értelmében a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által nemzeti vagy regionális szinten kötött megállapodások alapján, vagy az általuk megállapított szabályoknak megfelelően kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött alacsonyabb szintű megállapodások alapján lehet eltérni.

[99] Az EUSz 4. cikk (3) bekezdése értelmében a magyar bíróságoknak a nemzeti jogszabályokat az Irányelv rendelkezéseivel összhangban kell értelmezniük.

[100] Az elsőfokú bíróság az Irányelv hivatkozott rendelkezései alapján azt az álláspontot képviseli, hogy az Irányelv célja minimum-követelmények megállapítása a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek a javítása érdekében, és a tagállamok a 15. cikk értelmében kedvezőbb feltételek kialakítására jogosultak.

[101] Az elsőfokú bíróság az álláspontja kialakítása során figyelemmel volt az EUB ítélet mellett a Főtanácsnoki indítványra is. A 49. pont alapján a heti és a napi pihenőidő jogintézményét, mint az uniós jog önálló fogalmait az Irányelv rendszerét és célját érintő objektív jellemzők szerint kell meghatározni. A heti pihenőidő és a napi pihenőidő különböző célokat követ, ezért azok önállóan illetik meg a munkavállalókat. Míg a napi pihenőidő a munkavégzést követően közvetlenül biztosítandó pihenőidő, addig a heti pihenőidő a hétnapos referencia-időszakon belüli pihenést szolgálja (50-51. pont). A napi pihenőidő ennél fogva nem képezheti részét a heti pihenőidőnek. Továbbá, a napi pihenőidő akkor tölti be a rendeltetését, ha a munkavégzést követi, ezért nem szükségszerű, hogy munkavégzés kövesse. A magyar bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a magyar szabályozás megfelel-e az uniós jognak, amennyiben a heti pihenőidő mellett tiszteletben tartja a napi pihenőidőhöz való jogot, amelyet az Irányelvnek megfelelően minimum 11 órában biztosít. (79. pont)

[102] Az EUB ítélet megállapította, hogy az Irányelv 5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a 3. cikkben előírt - 11 óra - napi pihenőidő nem képezi az 5. cikkben meghatározott - hétnaponta minimum 24 óra - heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik. Amennyiben valamely nemzeti szabályozás 35 óra egybefüggő időtartamot meghaladó heti pihenőidőt ír elő, a munkavállaló számára ezen időtartamon felül a 3. cikkben biztosított napi pihenőidőt is ki kell adni.

[103] Az EUSz 4. cikk (3) bekezdésben foglaltaknak megfelelően a fentieknek és az EUB ítéletnek a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú döntésében foglalt ([68]-[69] bekezdés) értelmezés feleltethető meg, a következők szerint. Az Irányelv az Mt.-be a következőképpen került átültetésre. Az Mt. 104. § (1) bekezdése alapján a napi munka befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani. Az Mt. a 106. § (1) bekezdésében a heti pihenőidőt 48 órában szabályozza, és nem tartalmaz utalást a napi pihenőidőre és annak tartamára. A Kúria döntése értelmében az Irányelv és az Mt. rendelkezéseinek az összevetéséből az következik, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál a minimum követelményt vette át, és a heti pihenőidő tekintetében - az Irányelv 15. cikke alapján - kedvezőbb rendelkezést tartalmaz. A Kúria fenti értelmezése a jogcím szerinti elkülönítés elve mentén biztosítja, hogy a magyar szabályozás megfelel az uniós jognak.

[104] A napi és a heti pihenőidő rendeltetése és kiadása tekintetében kiinduló pontként a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat szolgálhat, mely az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésének értelmezése során kimondja, hogy a napi és a heti pihenőidő a munkavállalókat önálló jogcímen illeti meg, mivel azok rendeltetése eltérő.

[105] Az EUB vizsgálta a KSZ szerint biztosítandó pihenőidő 42 órás időtartamát, és kimondta, hogy a napi pihenőidőt ezt meghaladóan is biztosítani kell, és így kell eljárni a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartama esetén is.

[106] Az EUB vizsgálta továbbá, hogy a munkavállaló jogosult-e arra is, hogy a heti pihenőidő előtt részesüljön napi pihenőidőben, és megállapította, hogy a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülni, függetlenül attól, hogy a napi pihenőidőt munkaidő követi-e vagy sem. Ha a napi és a heti pihenőidőt egybefüggő módon nyújtják, a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, ha részesült napi pihenőidőben.

[107] A Kúria az Mfv.10.044/2024/6. számú végzésében kifejezésre juttatta, hogy a nemzeti bíróságoknak ugyanazon uniós jogforrás értelmezése körében az azonos, vagy hasonló tényállású ügyekben követniük kell az EUB korábban meghozott ítéleteit. [67]. Az Mt. 104. § (1) bekezdését tehát olyan tartalommal kell értelmezni, amely megfelel az Irányelv céljának, rendelkezéseinek, az EUB joggyakorlat szerinti szempontoknak [68]. Mindezek alapján az EUB ítélet az azonos vagy hasonló tényállású ügyekben, így a jelen perben is követendő.

[108] A Kúria az Mt. 104. § és 106. § értelmezése körében kiemelte, hogy az irányelvi minimumtól kedvezőbb időtartamon felül is ki kell adni a napi pihenőidőt a munkavégzést követően, amely független attól, hogy a napi pihenőidőt munkavégzés követi-e. Mindezek alapján az alperes megalapozatlanul állította, hogy a heti pihenőidő magában foglalja a napi pihenőidőt is.

[109] A Kúria a döntésében kifejtette, hogy a napi pihenőidő kiadásának mellőzése az Irányelv 3. és 5. cikkébe ütközik, és sérti az EU Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdését is [70].

[110] A Kúria kiemelte, hogy a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani, melynek elmaradása ellentétben áll az EUB ítéletében kifejtett követelményekkel és az Alkotmánybíróság jogértelmezésével, ezért jogszabálysértő volt [71]. A Kúria állást foglalt abban a kérdésben is, mely szerint a munkaidő-beosztás a munkáltatónak nemcsak joga, hanem kötelezettsége is az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján. A jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás jogszabályba ütköző munkáltatói utasításnak tekintendő, ekként semmis, akkor is, ha a munkavállaló azt nem tagadja meg [72].

[111] A Kúria rögzítette, hogy a napi pihenőidő szabályának megszegése okán a jogkövetkezmény vizsgálata körében fenntartandó és az adott tényállásra megfelelően alkalmazandó az Mfv.X.10.257/2019/7. számú precedensképes határozatban foglalt álláspont. Eszerint, ha a ténylegesen beosztott heti pihenőidő kezdetének időpontja megállapítható, az EUB ítélete alapján a munkáltatónak ezt megelőzően kell biztosítani 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. ([89] bekezdés)

[112] A bíróság álláspontja szerint a Kúria a határozataiban egyértelműen állást foglalt a jelen perben is releváns kérdésekben, és iránymutatást adott a jogkövetkezményt illetően is.

[113] A Kúria az Mfv.10.044/2024/6. számú végzésében az Mfv.10.025/2024/6. számú végzést precedensképes határozatnak minősítette, melyet a továbbiakban is irányadónak kell tekinteni ([55] bekezdés). A bíróság a Pp. 346. § (5) bekezdése alapján jogkérdésben nem térhet el a Kúria Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától, az abban foglalt jogértelmezés a bíróságot köti. A bíróság ezért az alperesnek a Kúria határozatától a Pp. 346. § (5) bekezdése alapján, jogkérdésben történő eltérésére vonatkozó indítványát a bíróság mellőzte.

[114] A Kúria az Mfv.II.10.055/2024/6. számú döntésében kitért arra, hogy az eljáró bíróságoknak figyelemmel kell lenni a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletére, kiemelve, hogy a munkaidő-beosztás szabálytalansága esetén nem a pihenőidő jellegének, hanem a beosztás elmulasztásának van jelentősége, mert az Mt. 104. § (1) bekezdése nemcsak „mérték”, hanem „beosztási” szabályt is tartalmaz ([63] bekezdés).

[115] Az elsőfokú bíróság a szabadságot megelőzően biztosítandó napi pihenőidő kérdésében a következők szerint foglalt állást. 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. A felperes napi teljes munkaideje 8 óra volt, azaz a szabadságot a beosztás szerinti nap 24 óráján belül 8 óra időtartamban kellett tervezni. Az EUB ítélet az 57. pontban rögzítette, hogy a munkavállalónak a napi pihenőidőben a munkaidőt követően közvetlenül kell részesülnie, függetlenül attól, hogy a munkavégzést munkaidő követi-e vagy sem. A napi pihenőidő a teljesített munkavégzéshez és nem az azt követő időszakhoz kötődik, így elválik attól, legyen az munkaidő, pihenőidő vagy szabadság. Ezáltal az alperesnek a szabadságot megelőző munkavégzést követően is biztosítania kell a napi pihenőidőt.

[116] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az utazási időnek a ki nem adott napi pihenőidő időtartamához történő hozzászámítására és ezáltal a rendkívüli munkavégzés pótlékának megállapítására az Mt. 86. § (3) bekezdés b) pontja figyelembevételével az adott alapot, hogy az utazási idő célja, hogy a napi munkavégzést követően a napi pihenőidő teljes időtartama a lakóhelyen biztosított legyen, és ez a cél fogalmazódik meg a KSZ 46. § 1. pontja szerinti rendelkezésben is, mely szerint a napi pihenőidő a lakásra való érkezéstől illeti meg a munkavállalót. Ennek megfelelően a rendkívüli munkavégzés pótléka tekintetében az utazási időre eső munkavégzés a napi pihenőidő alatti munkavégzés jogi megítélése alá esik.

[117] Mindezek alapján megállapítható, hogy az alperes az Irányelv 3. és 5. cikkével, az AB határozat rendelkezéseivel, az EUB ítélettel és a Kúria vonatkozó döntéseivel ellentétes és jogszabálysértő magatartást tanúsított azzal, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglalt napi pihenőidőt a heti pihenőidőt és a szabadságot megelőzően a felperes részére nem adta ki. A jogsértés jogkövetkezményeként az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontjában foglalt rendkívüli munkavégzés pótléka alkalmazandó. A követelések jogalapja megalapozott.

Összecszerőség

[118] Az alperes a perben arra hivatkozott, hogy az eredeti keresetben és a kereset-változtatásban a tényállítás, a jogállítás és a kérelem nem azonos, vele szemben a szabadságot megelőző időszakra pótlék-igény a kereset-változtatást megelőző három év tekintetében érvényesíthető, ezért a felperesnek az ezt megelőző időszakra előterjesztett igénye elévült. A felperes álláspontja szerint az elévülést a keresetindítás megszakította, mivel ugyanarra az időszakra, ugyanazon a jogcímen érvényesített igényt, amelyet a perben pontosított. Az elévülésre tekintettel az volt vizsgálendő, hogy az eredeti kereset elévülési időn belül került-e benyújtásra, és a szabadságot megelőzően érvényesítendő pótlék-igény elévült-e.

[119] A fentiek figyelembevételével az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a felperes eredeti keresete az Mt. 286. § (1) bekezdése és a (4) bekezdéssel felhívott Ptk. 6:22. § (2) bekezdése (Az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé válik.) értelmében elévülési határidőn belül lett előterjesztve, tekintve, hogy az elsőként feltüntetett, 2018. április 5. napjára vonatkozó pótlék-igény esedékessége 2018. február 10. napja volt az Mt. 155. § (1)-(2) bekezdése és a KSZ 67. § értelmében, a kereset pedig 2021. május 8. napján lett benyújtva.

[120] A felperes az eredeti keresetét a kijelölt heti pihenőidőket megelőző napi pihenőidő-hiányra alapozta. A szabadság időszakra is kiterjedő kereset-változtatását és az új számítási metodikát a 3.M.70.088/2024/4. számú, 2025. január 15. napján kelt és január 27. napján benyújtott beadványában terjesztette elő. A kereset-változtatásban tett tényállítása szerint szabadságot megelőzően az alperes a következő időpontokban nem osztotta be a napi pihenőidőt: 2018. április 5., december 24., december 30., 2019. június 23., július 24., december 5., 2020. május 11., augusztus 6., október 4., október 22., 2021. február 19. és február 23. napja. A felperes a szabadságot megelőző napi pihenőidő-hiányra vonatkozó kereseti követelést alperessel egyezően 145.895.- forintban határozta meg. A bíróság a fentiek alapján megállapította, hogy a kimutatott összes, szabadságot megelőző időszakra vonatkozó kereseti követelés a 2025. január 27. napján benyújtott kereset-változtatáshoz képest elévült. A szabadság számításának jogszerűségét vitató felperesi álláspont tekintetében a bíróság rámutat, hogy a jogvita eldőntése szempontjából a szabadság kezdő időpontja volt releváns, melyet a felperes nem vitatott, és az alperes által a bérjegyzéken feltüntetett időponttal vett figyelembe.

[121] A bíróság osztotta a felek azon egyező álláspontját, hogy csak a ténylegesen teljesített munkavégzés időtartamára érvényesíthető igény, és ugyanarra az időszakra kétszeresen nem lehet rendkívüli munkavégzés pótlékát elszámolni. Erre való tekintettel vizsgálta a bíróság az alperes által levonásba helyezett, az ún. „megváltott heti pihenőidőre”, a túlszolgálatra és a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzésre megfizetett rendkívüli munka pótlékára vonatkozó érvelését. A felperes ezen összegek megfizetését és a számítások összecszerőségét nem vitatta.

[122] Az alperes kimutatta, hogy a „megváltott heti pihenőidő” címén a perbeli időszakban 77.411.- forintot fizetett meg a felperesnek. A bíróság nem osztotta azt az alperesi érvelést, mely szerint a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzésért megfizetett

rendkívüli munkavégzési pótlékkal a heti pihenőidő teljes egészében megváltásra került, és eszerint nem értelmezhető a heti pihenőidő előtt napi pihenőidő-hiány, és csak az vizsgálható, hogy a rendes munkaidőben és az elrendelt rendkívüli munkavégzés között a napi pihenőidő ki lett-e adva.

[123] A Mfv.IV.10.044/2024/6. számú döntésére figyelemmel a heti pihenőidő kezdete és vége, valamint az időtartam heti pihenőidő jellege a munkaidő-beosztásban rögzült, így az nemcsak a beosztáskor, hanem az elszámoláskor is heti pihenőidőként vehető figyelembe, utóbb nem „minősíthető át” napi pihenőidővé azon az alapon, hogy rendkívüli munkavégzés elrendelése okán a pihenőidő megváltásra került. A rendkívüli munkavégzés pótlékának a megfizetésével az adott időtartamban végzett rendkívüli munka ellentételezése történt meg, a pihenőidő jellege nem módosult.

[124] Az alperes tényállítást tett arra vonatkozóan, hogy ezekben az esetekben az eredeti munkaidő-beosztástól jogszerűen eltérve a napi pihenőidőt két munkavégzés között biztosította, mely a tényvezénylésből, az időkimutatási listából és a bérjegyzékből egyértelműen kiderül, jogi indokát azonban nem adta. Az érvelés amiatt sem elfogadható, mert a napi pihenőidő az azt megelőző munkavégzéshez kötődik, így a kiadása a heti pihenőidő előtt kötelező.

[125] A bérjegyzékek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes a felperesnek a túlszolgálat során teljesített rendkívüli munkavégzésért az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján alkalmanként 50%-os mértékű pótlékot fizetett meg. A KSZ 41. § 5. pontja értelmében a rendkívüli munkavégzést elsősorban pénzben kell megváltani. Az alperes a számításai között kimutatta a túlszolgálat jogcímén általa levonásba helyezett összegeket, a számítása alapjául a napi pihenőidőbe eső munkavégzésre jutó pótlékmérték szolgált.

[126] Az elsőfokú bíróság a munkaidő-beosztás és az időkimutatási listák alapján megállapította, hogy a felperes a számítása során a ki nem adott napi pihenőidőbe eső munkavégzés befejező időpontjaként minden esetben a túlszolgálatnál növelt munkaidő végét vette alapul. Ezáltal 2018. november 8. napján 0,53 óra, és a 2020. december 9. napján 0,42 óra kétszeres elszámolás alá esett.

[127] A fentiek miatt a bíróság a felperesi követelésből összesen 3.019.- forint levonást alkalmazott az alábbiak szerint:

- 2019. november 8. (táblázat 20. sor)

1997,02 órabér x 0,53 óra x 150% pótlékmérték = 1.588.- forint

- 2020. december 9. (táblázat 96. sor)

2272,73 órabér x 0,42 óra x 150% pótlékmérték = 1.431.- forint.

[128] Az elsőfokú bíróság osztotta az alperes azon érvelését, hogy a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzésért megfizetett rendkívüli munkavégzés pótlékát a kereseti követelésből le kell vonni, amennyiben a napi pihenőidőre eső rendkívüli munkavégzés pótléka munkaidőkereten felüli munkavégzést eredményez. A munkaidőkereten felül elrendelt rendkívüli munkavégzés kezdő és befejező időpontját a KSZ 40. § 1. pontja szerint a munkaidő-beosztásban előre közölni kell a munkavállalóval, és a ténylegesen munkaidőkereten felül teljesült munkavégzésért jár díjazás. Az Mt. 93. § szerint meghatározott, munkaidőkereten belül ledolgozandó kötelező havi órák és a ledolgozott havi keretórák száma az időkimutatási listákon havonta feltüntetésre került. A kettő különbözete adja az adott hónapban a munkaidőkereten felül teljesített munkavégzést.

[129] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint, amennyiben a felperes olyan hónapban kívánta az igényét érvényesíteni, amikor a teljesített munkavégzés már egyébként is meghaladta a munkaidőkeretet, és amelyre a rendkívüli munkavégzési pótlék megfizetésre került, úgy a ki nem adott napi pihenőidőben végzett munkaórák száma után járó pótlék összegét ezzel az összeggel csökkenteni kell.

[130] A felperes azzal érvelt, hogy az Mt. 143. § (2) bekezdés a) és b) pontja eltérő jogcímen rendelkezik a bérpótlék juttatásáról a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, illetve a munkaidőkereten felül. Az elsőfokú bíróság ebben a kérdésben akként foglalt állást, hogy a felperesi igény a KSZ 41. § 4. pontja értelmében kétszeres elszámolást eredményez.

[131] A felperes által a munkaidőkereten felül teljesített munkavégzésre megfizetett pótlék összege megállapítható a bérjegyzéken feltüntetett pótlékalap, az időkimutatási lista „Heti összesítő” - „túlóra pótlék” rovatában feltüntetett értékek és a pótlékmérték szorzatával. Ennek megfelelően 2018. áprilisban 18,39 órára 18.218.- forint, májusban 19,95 órára 19.416.-, forint, júniusban 3,03 órára 2.949.- forint, augusztusban 27,96 órára 26.649.- forint, szeptemberben 7,93 órára 8.314.- forint, novemberben 11,79 órára 11.772.- forint, decemberben 43,46 órára 71.367.- forint került megfizetésre. Az alperes részéről munkaidőkereten felül 2019. januárban 9,56 órára 9.112.- forint, februárban 3,72 órára 3.900.- forint, márciusra 12,50 órára 13.762.- forint, áprilisra 24,06 órára 21.850.- forint, májusra 6 órára 6.005.- forint, júniusra 17 órára 19.701.- forint, júliusra 4,71 órára 4.509.- forint, augusztusra 11,85 órára 12.778.- forint, szeptemberre 14,19 órára 15.301.- forint, novemberre 25,58 órára 28.961.- forint került megfizetésre. Az alperes 2020. márciusra 13,80 órára 15.682.- forint, áprilisra 11,16 órára 13.950.- forint, májusra 28,41 órára 35.513.- forint, júniusra 3,25 órára 3.869.- forint, júliusra 0,56 órára 609.- forint, augusztusra 23,88 órára 25.138.- forint, szeptemberre 8,74 órára 9.932.- forint, októberre 19,02 órára 22.643.- forint, decemberre 0,06 órára 68.- forint került megfizetésre. Az alperes 2021. januárra 8,69 órára 10.863.- forintot, februárra 16,86 órára 11.375.- forintot, márciusra 1,11 órára 1.261.- forintot fizetett meg munkaidőkereten felül. A fentiek alapján a bíróság nem tartotta megalapozottnak összesen 445.465.- forint megfizetését a munkaidőkereten felül megfizetett túlóra pótlékra tekintettel.

[132] A felperes érdekképviseleti tevékenységével kapcsolatban a bíróság nem osztotta az alperesi érvelést, mely szerint az üzemi tanácsi tagsággal járó munkaidő-kedvezmény során a felperesnek nem volt munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége, ennél fogva munkavégzés hiányában a pótlék megfizetése nem értelmezhető. A bíróság szerint ugyan a

felperes ténylegesen nem végzett munkát, de a munkaidő-kedvezményt az üzemi tanács a beosztott munkaidő időtartamára, ahelyett biztosította annak érdekében, hogy a felperes az üzemi tanács érdekében fejtsen ki tevékenységet, amelyre távolléti díjban részesült. Mindezek függvényében a munkaidő-kedvezmény időtartamával érintett munkaidőre a rendkívüli munkavégzés pótléka megalapozott igény a felperes részéről, és nem kell levonásba helyezni az alperes által kimutatott 13.211.- forint követelést.

[133] A bíróság megállapította, hogy a felperesi számítási módszer megfelelt a Kúria Mfv.10.044/2024/6. számú döntésében foglaltaknak. A [91] bekezdésben foglaltak alapján a heti pihenőidő és a szabadság kezdete időpontja megállapítható volt. A felperes a heti pihenőidő vagy a szabadság kezdő időpontjától visszafelé számítva kimutatta, hogy 12 óra + az utazási idő (azaz napi pihenőidő-hiány) tartamába esett-e felperesi munkavégzés. A munkavégzés időtartamából a Függelék1 II. fejezet 18. § 1. pontja alapján arra az időtartamra irányadó, vagy a ténylegesen igénybe vett munkaközi szünetet levonta, és az így megkapott óraszámot felszorozta a felperesnek a bérjegyzékben szereplő személyi órabérével, és a rendkívüli munkavégzés pótlékával. A felperes napi pihenőidőt csak a tényleges munkavégzés időtartamának erejéig állapított meg, a pótlék mértékét a KSZ 10. számú melléklet 11. § alapján, az alperes által tárgyéven elrendelt és elszámolt rendkívüli munkavégzésre tekintettel vette figyelembe, azaz a rendkívüli munkavégzés pótlékával megfizetett munkaidőhöz hozzáadta a napi pihenőidőben végzett munka tartamát, és ennek megfelelően határozta meg a pótlék mértékét. A felperes nem helyezte levonásba az alperes által más jogcímen megfizetett rendkívüli munkavégzés pótlékát.

[134] A felperes számításait a bérjegyzékkel kiadott időkimutatási listában szereplő munkavégzési időtartamok, valamint a bérjegyzékeken szereplő pótlékalap (egy órára eső bruttó munkabér) alátámasztották.

[135] Az alperes érdemben nem vitatta a felperesei tényadatok valóságát, és számításait a felperesi számítási metodikának megfelelően készítette el. Alperes a bérpótlék számítása során a 2019. és 2020. évre súlyozott átlagot alkalmazott, melyet azzal indokolt, hogy amennyiben egy igény sor bármely esetben kiesik a felperesi követelésből, a felperesi számítást borítja, az alperesi súlyozott átlaggal való számítás viszont rugalmasan kezeli. Ennek megfelelően, ha az adott évben már elszámolt és megfizetett rendkívüli munkavégzés pótléka elérte a 200 órát, akkor 150%-ot alkalmazott, ha a felperesi követeléssel együtt sem érte el a 200 órát, akkor 50%-ot, amikor viszont az elrendelt túlóra 200 óra alatt van, de a követeléssel együtt meghaladja a 200 órát, úgy a pótlékmérték 50-150% közé esik. A felperes nem vitatta az alperesi számítások számszaki helyességét.

[136] A felek a számítások helyességének megállapítására szakértő kirendelését nem kérték. A bíróság a pótlék mértékének számítása körében a felperesi érvelést fogadta el helytállónak, mely szerint az alperes által tárgyéven elrendelt rendkívüli munkavégzés óraszáma az irányadó, melyhez a felperesi követelés hozzáadódik. A bíróság rámutatott arra, hogy az elévült követelésnek, valamint a munkaidőkereten felüli és a túlszolgálat teljesített rendkívüli munkavégzés pótlékának a levonására az alperesi számításnak megfelelően került sor, melyek helyességét a felperes nem kifogásolta.

[137] Az alperes vitatta, hogy a felperes részére az utazási normaidőt a megjelölt KSZ 10. számú melléklet 18. §-a nem alapozza meg. A bíróság megállapította, hogy a helytelen hivatkozással ellentétben a Függelék 6. számú melléklet II. A) pontjában szabályozott, a munkahelyre történő utazási idő mértékével a felperes helyesen számolt.

[138] Az alperes vitatta, hogy a felperes a számítása során a KSZ-től eltérő mértékű munkaközi szünetet is feltüntetett. A bíróság az időkimutatási lista alapján megállapította, hogy 2018. április 19. és június 22. napján a felperes ténylegesen 25 perc időtartamú munkaközi szünetet vett igénybe, 2020. május 11. és augusztus 6. napján 16 percet, míg 2021. január 10. napján 41 percet, ezért a levonása helyes.

[139] A bíróság megállapította, hogy a felperes az összecszerűség körében a Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú határozatának megfelelően megjelölte a heti pihenőidők kezdetét, amelyet megelőzően az Mt. 104. § (1) bekezdése szerinti egybefüggő napi pihenőidőt az alperesnek biztosítania kellett volna. A bíróság megállapította, hogy az alperes ezen eljárása jogellenes volt. A felperes megjelölte azon egybefüggő napi pihenőidő időtartamának kezdő és befejező időpontját, amikor az alperes a napi pihenőidőt nem osztotta be. A ki nem adott napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzésre az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti jogkövetkezmény alkalmazandó. A felperes meghatározta ezen időszakon belül a tényleges munkavégzés tartamát, amelyre vonatkozóan kimutatta a rendkívüli munkavégzés pótlékát.

[140] A felperes a követelését a végleges táblázatában havonta nem összesítette, ugyanakkor a késedelmi kamatra vonatkozó igényét a havi esedékességhez igazította, így a követelés havi összege megállapítható volt.

[141] A bíróság a fentiek szerint meghatározott,

- 2018. április havi követelés 70.133.- forint összegéből levonta a 18.218.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot és a szabadság előtt kimutatott 7.726.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 44.189.- forint.

- 2018. május havi követelés 115.996.- forint összegéből levonta a 19.416.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 96.580.- forint.

- 2018. június havi követelés 74.099.- forint összegéből levonta a 2.949.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 71.150.- forint.

- 2018. július havi követelés 28.621.- forint teljes összege megalapozott.

- 2018. augusztus havi követelés 111.084.- forint összegéből levonta a 26.649.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 84.435.- forint.

- 2018. szeptember havi követelés 95.113.- forint összegéből levonta a 8.314.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 86.799.- forint.
- 2018. november havi követelés 79.291.- forint összegéből levonta a 11.772.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot és a túlszolgálatra megfizetett 1.588.- forintot, a megalapozott követelés 65.931.- forint.
- 2018. december havi követelés 169.546.- forint összegéből levonta a 71.367.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadságot megelőzően kimutatott 35.723.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 62.456.- forint.
- 2019. január havi követelés 27.687.- forint összegéből levonta a 9.112.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 18.575.- forint.
- 2019. február havi követelés 66.051.- forint összegéből levonta a 3-900.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 62.151.- forint.
- 2019. március havi követelés 115.267.- forint összegéből levonta a 13.762.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 101.505.- forint.
- 2019. április havi követelés 78.771.- forint összegéből levonta a 21.850.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 56.921.- forint.
- 2019. május havi követelés 140.247.- forint összegéből levonta a 6.005.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 134.242.- forint.
- 2019. június havi követelés 90.391.- forint összegéből levonta a 19.701.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadság előtti 8.274.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 62.416.- forint.
- 2019. július havi követelés 53.131.- forint összegéből levonta a 4.509.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot és a szabadságot megelőzően kimutatott 13.929.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 34.693.- forint.
- 2019. augusztus havi követelés 173.732.- forint összegéből levonta a 12.778.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 160.954.- forint.
- 2019. szeptember havi követelés 79.090.- forint összegéből levonta a 15.301.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 63.789.- forint.
- 2019. november havi követelés 193.874.- forint összegéből levonta a 28.961.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 164.913.- forint.

- 2019. december havi követelés 39.908.- forint összegéből levonta a 15.963.- forint szabadságot megelőzően kimutatott pótlékot, a megalapozott követelés 23.945.- forint.
- 2020. március havi követelés 27.362.- forint összegéből levonta a 15.682.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 11.680.- forint.
- 2020. április havi követelés 19.687.- forint összegéből levonta a 13.950.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 5.737.- forint.
- 2020. május havi követelés 107.736.- forint összegéből levonta a 35.513.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadságot megelőzően kimutatott 4.725.- forintot, a megalapozott követelés 67.498.- forint.
- 2020. június havi követelés 148.534.- forint összegéből levonta a 3.869.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 144.665.- forint.
- 2020. július havi követelés 61.368.- forint összegéből levonta a 609.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 60.759.- forint.
- 2020. augusztus havi követelés 89.586.- forint összegéből levonta a 25.138.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadságot megelőzően kimutatott 14.175.- forintot, a megalapozott követelés 50.273.- forint.
- 2020. szeptember havi követelés 104.692.- forint összegéből levonta a 9.932.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 94.760.- forint.
- 2020. október havi követelés 116.676.- forint összegéből levonta a 22.643.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadság előtt kimutatott 34.106.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 59.927.- forint.
- 2020. november havi követelés 170.606.- forint összegéből nem történt levonás, a megalapozott követelés 70.606.- forint.
- 2020. december havi követelés 75.408.- forint összegéből levonta a 68.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a túlszolgálatra megfizetett 1.431.- forintot, a megalapozott követelés 73.909.- forint.
- 2021. január havi követelés 27.624.- forint összegéből levonta a 10.863.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 16.761.- forint.
- 2021. február havi követelés 44.532.- forint összegéből levonta a 11.375.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, valamint a szabadság előtt kimutatott 11.274.- forint elévült követelést, a megalapozott követelés 21.874.- forint.

- 2021. március havi követelés 23.658.- forint összegéből levonta az 1.261.- forint munkaidőkereten felül megfizetett pótlékot, a megalapozott követelés 22.397.- forint.

[142] A bíróság szerint a követelés összege a szabadságot megelőzően kimutatott és elévült 145.895.- forint, a 445.465.- forint munkaidőkereten felül teljesített és a 3.019.- forint túlszolgálatra megfizetett (összesen: 594.379.- forint) kivételével részben megalapozott volt. A fentiek alapján a felperest bruttó 2.719.492.- forint helyett 2.125.113.- forint illeti meg rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímén, az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján.

[143] A bíróság a késedelmi kamatot az egyes hónapokat érintő levonásokra tekintettel a rendelkező részben foglaltak szerint állapította meg az Mt. 31. §-a által felhívott Ptk. 6:47. § (1)-(2) és (4) bekezdése alapján, melynek megfizetésére az alperes köteles.

[144] Az ügyvédi munkadíj perköltséget a bíróság a pernyertesség-pervesztesség arányában, a Pp. 82. § (2) bekezdése figyelembevételével állapította meg azzal, hogy a felek részére egyenlően, a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (6) bekezdése alapján a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően magasabb összegben, 7,5%-ban állapította meg azzal, hogy a felperesi jogi képviselő ÁFA-körbe tartozik, és alperest kötelezte 89.255.- forint perköltség-különbözet megfizetésére. A magasabb összeget a 2021. óta tartó eljárás során előterjesztett beadványok és tárgyalások nagy száma indokolta. A felek jogi képviselői a tárgyalásokon minden esetben megjelentek, beadványaikat határidőben előterjesztették, a perben magas színvonalú jogi tevékenységet fejtettek ki.

[145] A pertárgy értéke a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján 2.719.492.- forint. Felperes 78%-ban lett pernyertes. A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján feljegyzett, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti 163.169.- forint kereseti illeték 78%-t, azaz 127.272.- forint alperes viseli, a fennmaradó 35.897.- forint eljárási illetéket a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel az állam viseli.

Az alperes fellebbezése

[146] Az alperes a fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felperesek keresetének elutasítását kérte. Másodlagosan kérte az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára. Harmadlagosan kérte az elsőfokú ítélet akkénti megváltoztatását, hogy a másodfokú bíróság a marasztalás összegét szállítsa le 1.991.306 forintra. Továbbá első-, és másodfokú perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[147] Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felperes a 2025. október 14-én előterjesztett keresetváltoztatásában kereseti kérelmének jogalapjaként az Mt. 143.§ (1)-(2) bekezdését jelölte meg. A felperes nem határozta meg, hogy keresetét konkrétan az Mt. 143.§-ának mely

esetére alapítja, így az elsőfokú bíróság túlterjeszkedett a kereseti kérelmen, mikor az Mt. 143.§ (2) bekezdésének a) pontjára hivatkozott.

[148] Hivatkozott arra, hogy a magyar munkajogban évtizedekre visszanyúló és töretlenül érvényesülő történelmi hagyománya van, hogy a jogalkotó a napi pihenőidőt két munkanap, illetve két munkavégzés között rendeli biztosítani, mely a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK. irányelv és a helyébe lépő, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS irányelve implementálását követően is változatlanul maradt mind a mai napig.

[149] A napi pihenőidő magyar fogalmából következően annak kiadása a heti pihenőidőt megelőzően nem értelmezendő, így a magyar szabályozás során a heti pihenőidő mértéke tekintetében a jogalkotói akarat figyelemmel volt az Irányelvek 35 órás minimum értékére, de a teljes 7 naponkénti pihenőidőt egy egységes, a magyar munkajogi hagyományokhoz és rendszerhez igazodó tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta és nem bontotta meg azt nevesítetten az EU-s irányelvek szerinti két önálló jogcímre.

[150] Hivatkozott a Kúria e tárgyban hozott határozataira, mely döntések az Európai Unió és a tagállam döntési hatáskörének teljes félreértelmezésén alapszik, sérti a tagállam jogbiztonságát, nemzeti szuverenitását, végsősoron a törvényes bíróhoz való jogsérelmét valósítja meg.

[151] Álláspontja szerint azzal, hogy a napi pihenőidő – rendeltetésével összhangban – kifejezetten a két egymást követő munkanapi munkavégzés közötti pihenőidőként került meghatározásra, a jogalkotó kinyilvánította azon szabályozási célját és szándékát, hogy a napi pihenőidőre való jogosultságának két feltétele van: egyrészt a napi munkavégzési kötelezettség teljesítése, másrészt a kötelező munkanapra vonatkozó munkavégzési kötelezettség fennállása. Amennyiben ezen két törvényi feltétel közül valamelyik hiányzik, nem áll fenn a munkavállaló jogosultsága a napi pihenőidőre. Az EUB ítéletében nem utalta vissza a napi és heti pihenőidő meghatározását a nemzeti bíróságok hatáskörébe. Az uniós jog értelmezése körében valóban az EUB ítéletét kell irányadónak tekinteni. A napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. A magyar jog vonatkozásában azonban már ezen automatizmus nem követhető.

[152] A napi pihenőidő fogalmát, szabályozásának lényegét, biztosításának feltételét egyértelműen az Mt. 2023. január 1. napjától hatályos módosítása erősítette az irányadó joggyakorlat helyességét, a jogalkotó szándékát és a hosszú ideje töretlenül fennálló szabályozási célját.

[153] A magyar munkajogi szabályozás biztosítja a munkavállalóknak az Irányelvben rögzített napi és heti pihenőidőhöz való jogát, továbbá a minimális védelmi szint miatt kedvezőbb szabályokat ír elő, azonban az irányelvtől eltérő napi és heti pihenőidő fogalmakat használ.

[154] Álláspontja szerint a Kúria végzése indokolásában rejlő kirívó jogértelmezési hiba az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglalt szabály felülírása, a napi pihenőidő magyar fogalmának megváltoztatása már nem jogértelmezési, hanem contra legem jogalkalmazási tevékenységet jelent.

[155] A jogalap kérdésköre lényegében arra ad választ, hogy kell-e biztosítani a napi pihenőidőt, amennyiben a napi munka befejezését követően, a munkavállaló számára újabb munkavégzés nem kerül beosztásra, hanem a heti pihenő idejét tölti. Az alperes álláspontja szerint a magyar jogszabályokból csak az az értelmezés vonható le, hogy nem kell napi pihenőidőt biztosítani a munkavállaló számára, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.

[156] Álláspontja szerint a Kúria, illetve a jelen peres eljárásban eljáró Fővárosi Törvényszék feladata lett volna, hogy az irányelv céljait szem előtt tartva, figyelembevétel a joggyakorlatot, az uniós fogalmak magyar nyelvi megfelelőinek pontos tartalma feltárásával értelmezze a magyar jog alapján a jogvitára irányadó magyar jogszabályokat. A Kúria és így az elsőfokú bíróság ezzel szemben rögzítette, hogy az ügyben eljáró magyar bíróságoknak követniük kell az EUB ítéletét, mely semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít. A Kúria és az elsőfokú bíróság ezzel kizárta a nemzeti jog uniós, alkotmányos és általános jogértelmezési elveinek alkalmazását. Amennyiben a bíróság azt észleli, hogy az EUB döntése túlterjeszkedik az EUB hatáskörén, úgy a Kúriának az EUB ezen értelmezését figyelmen kívül kell hagynia.

[157] Ezen kívül hivatkozott a Magyarország Alaptörvénye 28. cikkére, az Mt. Preambulumára, az Mt. 5.§ (1) bekezdésére.

[158] Hivatkozott továbbá a 12/2020. (VI.22.) AB határozatra is, mely szerint a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja. Sem az alapügy ítélete és sem az AB határozat nem tartalmazott olyan rendelkezést, hogy a heti pihenőidőt és a napi pihenőidőt egymás közvetlenül követően ki kell adni, vagy azt, hogy a heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőt is kellene a munkáltatónak biztosítani.

[159] A 7 éve töretlen és kijegecesedett gyakorlatot mindezidáig a bírói jogértelmezés is osztotta. A napi pihenőidő kérdésében ugyanis egyértelműen állást foglalt a Kúria is, amikor az Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletében kifejtette, hogy a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől, a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. Ezen kúriai határozat BH2020.8.246. számon szerepel a Kúriának a Bírósági határozatok gyűjteményében közzétett határozata között. A Fővárosi Törvényszék ítéletében eltért a közzétett határozatától, azonban ennek indokát nem adta.

[160] Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet nem felelt meg a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 346.§ (4) bekezdésének.

[161] Álláspontja szerint a magyar munkajogi szabályrendszere a kétfajta pihenőidő egyidejű kiadását is kizárja. A szabályozásból fakadóan vagy napi vagy heti pihenőidő kerül kiadásra.

[162] Hivatkozott arra, hogy a 2025. évi LV. törvény, a közlekedési ágazat egyes kérdéseinek rendezéséről, valamint egyes közlekedési tárgyú törvények módosításáról (a törvényt az Országgyűlés a 2025. június 11-i ülésnapján fogadta el) módosította egyebek között a közlekedési eszköz közlekedésről szóló 2005. évi CLXXIII. törvényt (a továbbiakban: közlekedési eszköz törvény) is, mely az álláspontját támasztja alá.

[163] Előadta, hogy a peres eljárás során indítványt tett, hogy a Pp. 346. § (5) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság jogkérdésben térjen el a Kúriának a Bírósági határozatok gyűjteményében közzétett határozatától. Az elsőfokú bíróság ítélete azonban a Pp. 346.§ (5) bekezdésével ellentétesen nem tartalmazza azokat az okokat, amelyek miatt a bíróság az alperes erre utaló indítványát elutasította.

[164] Kérte a másodfokú bíróságot, hogy a Pp. 346.§ (5) bekezdése alapján jogkérdésben térjen el a Kúriának a Bírósági Határozatok gyűjteményében közzétett határozatától.

[165] Kifejtette, hogy a felperesek a keresetüket a Kúria végzését követően annyiban is megváltoztatták, hogy igényt érvényesítettek olyan munkavégzések esetében is, amikor a beosztásuk szerinti rendes munkaidőben szabadságot megelőzően végeztek munkát. A felperesek az eredeti keresetükben nem kifogásolták azt, hogy a munkáltató a perbeli időszakban a szabadságok előtt mellőzte volna a napi pihenőidő kiadását, így a felperesek ezen igénye elévült. A felperesek az eredeti keresetükben a szabadság előtt ki nem adott napi pihenőidő miatt rendkívüli munkára nem hivatkoztak, tényállítást ebben a körben nem tettek, ilyen jogcímet nem jelöltek meg, ilyen jogigény alapját, jogi érvelést nem adtak elő. Az alperes álláspontja szerint a felperesek által megjelölt jogcímen a munkáltatóval szemben követelés alappal nem érvényesíthető. Okiratokkal igazolt tényadat, hogy a perbeli esetekben a munkavállaló munkát csak a beosztás (tényvezénylés) szerinti időben végzett, vagyis amikor egyébként rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége volt. Azt a Kúria végzése is rögzítette, hogy a beosztás és a tények együtt határozzák meg, hogy egy tényleges munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül-e. Jelen esetben a felperesek nem ilyen rendkívüli helyzetekre kérték a pótlék megállapítását.

[166] Az alperes fenntartotta azon érvelését, hogy a felperes keresete a szabadságok körében elévült, mivel nem jelöltek meg erre vonatkozó tényállítást, jogalapot, jogcímet, követelést.

[167] Hivatkozott arra, hogy a felperes a peresített időszakban az üzemi tanács tagja volt. Fenntartotta azon álláspontját, hogy a felperes megalapozottan nem érvényesíthet bérpótlék iránti igényt azon idősakra, amikor érdekképviseleti távolléten volt, így munkaidőkedvezményben részesült.

A felperes fellebbezése

[168] Az ítélet ellen a felperes is előterjesztett fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet akkénti megváltoztatását kérte, hogy kötelezze a bíróság az alperest rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősülő napi pihenőidőben végzett munka után járó bérpótlék jogcímén 591.362 forint tőke + ezen összeg után kamat, további 44.352 forint + Áfa elsőfokú perköltség és 29.568 forint + Áfa másodfokú perköltség megfizetésére.

[169] A fellebbezését egyrészt arra alapozta, hogy a munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munkavégzés pótléka eltérő jogcímen illeti meg, ezért ezen tételeket nem kell levonásba helyezni a követelésből, hiszen az általa igényelt és számszerűen táblázatba foglaltan kimutatott rendkívüli munkavégzés pótléka napi pihenőidőben végzett ellenértékeként jár, ami más időszakra vonatkozik.

[170] Hivatkozott az Mt. 104. § (1) bekezdésére, mely szerint a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani – KSZ. szerinti eltéréssel, felperes esetében 12 óra (+ utazási idő). Az alperes ennek a kötelezettségének nem tett eleget, amelynek az a jogkövetkezménye a Kúriának a perben hivatkozott releváns ítélkezési gyakorlata szerint, hogy az OD idő figyelembevételével, a ki nem adott napi pihenőidőben végzett munka után az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján bérpótlékot köteles a munkáltató fizetni a kiadni elmulasztott megfelelő értékű napi pihenőidő jogkövetkezményeként. Az alperes a perben érvényesített és tételesen kimutatott munkavégzéseket követően az ott megjelölt mértékben a napi pihenőidőt nem biztosította és az ily módon nem rendelt rendkívüli munkavégzésre megfelelő mértékű bérpótlékot sem fizetett.

[171] A felperes tekintetében 90 perces utazási normaidőt alkalmaztak, így esetében a megjelölt mérték 12 óra napi pihenőidő + 90 perc utazási idő.

[172] A bérpótlék százalékos arányának számítása tekintetében a felperesi metodika kiinduló pontjául az a tény szolgált, hogy az alperes a perben vitatott rendkívüli munkavégzés nélkül is rendelt el rendkívüli munkavégzést. A felperes számítás- a KSZ. 10. számú melléklet 11. §-a alapján – minden olyan esetben 150 %-os bepótlókkal számolt, ahol a munkáltató által a tárgyévben elrendelt és elszámolt összes rendkívüli munkavégzés meghaladta a 200 órát, hiszen ennek következtében minden további a tárgy évben felmerülő rendkívüli munkavégzés ellenértékét a magasabb mértékkel kell figyelembe venni.

[173] Az időtartam, amelyben a perben érvényesített jogcím alapján járó bérpótlékot alperes nem fizetett, az a napi pihenőidőre eső munkavégzés táblázatokban megjelölt időtartamban. Az egyes időszakok egymástól megfelelően elkülöníthetők, az érvényesíteni kívánt igényét a felperes – mely a napi pihenőidőben végzett rendkívüli munkavégzés pótlékát foglalja magában – megfelelően megjelölve az arra vonatkozó részleges érvelését előterjesztette. Továbbra is az az álláspontja, hogy a fentiekben megjelölt tételeket nem kell levonásba helyezni az érvényesített követelésből, így kérte az elsőfokú bíróság által levonásba helyezett tételek megfizetésére kötelezni az alperest.

[174] Megítélése szerint az elsőfokon eljáró bíróság elévülésre tekintettel levonásba helyezett szabadság előtt ki nem adott napi pihenő munkaidőben végzett rendkívüli munkavégzés pótléka tekintetében is téves döntést hozott. A felperes az elévülés körében tett

nyilatkozatait fenntartotta. Előadta, hogy a keresetváltoztatás folytán ezen igény nem évült el, ugyanarra az időszakra érvényesített ugyanúgy bérpótlék iránti igényt, még pedig ugyanazon a jogcímen a per folyamatban léte alatt. A felperes 2021.május 8. napján terjesztett elő kereseti kérelmet az elsőfokú bíróságon, így már a perindítással megszakította az elévülést a perbeli időszak (2018. április 1. – 2021. március 31.) és ezzel összefüggésben a szabadságok előtt jogellenesen ki nem adott lakóhelyi napi pihenőidőkre és utazási normaidőre eső tényleges munkavégzésekkel összefüggő vagyoni igények vonatkozásában, így ezen tételek nem évültek el.

A felperesi fellebbezési ellenkérelme

[175] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítéletet a fellebbezésében foglaltaknak megfelelő megváltoztatását kérte, ezt meghaladóan az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes kötelezését másodfokú perköltség megfizetésére.

[176] Álláspontja szerint az elsőfokú helyesen foglalt állást abban a jogkérdésben, hogy a felperes részére a heti pihenőidőt és a szabadságot megelőzően biztosítani kell a napi pihenőidőt és az utazási időt. Amennyiben az alperes a napi pihenőidőt a megfelelő tartamban nem biztosítja, úgy az ebben az időtartamban végzett munka ellenértékeként a felperest az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti bérpótlék illeti meg rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímen. A Kúria az Mfv. 10.444/2024/6. számú, valamint az Mfv. 10.025/2024/6. számú precedenképes határozatában is egyértelműen kifejtette az álláspontját a perrel érintett jogkérdést illetően.

[177] Álláspontja szerint az alperes fellebbezése megalapozatlan, fenntartotta az elsőfokú eljárás során előterjesztett nyilatkozatait.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[178] Az alperes a fellebbezésében foglaltakat teljeskörűen fenntartotta, kérte a felperes fellebbezésének elutasítását, továbbá a felperes kötelezését másodfokú perköltség megfizetésére.

[179] Az alperes a munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munkavégzésre vonatkozóan fenntartotta az álláspontját, melyet az elsőfokú bíróság is osztott.

[180] Előadta, hogy a munkaidőkeretre vonatkozó Mt. 93. § szabályai meghatározzák a munkaidőkeret megállapításának szabályait. A munkaidőkeret alkalmazása során a munkáltató egy ledolgozandó mértéket határoz meg, azaz, hogy mennyi a kereten belüli munkamennyiség. Ebből az is következik, hogy ebben a munkamennyiségben minden munkavégzéssel érintett tevékenység beletartozik, legyen az rendes vagy rendkívüli munkavégzés. Amennyiben a felperesi követelés megalapozott lenne, az azzal a hatással

járna, hogy a korábban rendes munkarendben elszámolt munkavégzések, rendkívüli munkavégzésnek minősülnek, mely azt is jelenti, hogy ezáltal a felperesi rendes munkavégzések óraszám, sohasem érnék el a munkaidőkeret felső határát, annál törvényszerűen mindig kevesebb lenne. Mindezek alapján a felperesnek az adott hónapban a már munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzés pótlékát megfizette, így nem jogosult arra. Az alperes fenntartotta azon álláspontját, hogy a munkaidőkeret felül munkavégzés bérpótléka címén kifizetett összeg kétszeres elszámolásnak minősül.

[181] Az alperes fenntartotta az elévülés körében kifejtett álláspontját is.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[182] A felperes fellebbezése megalapozott, az alperes fellebbezése megalapozatlan volt.

[183] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és a rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímén előterjesztett kereset egy részében a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló értelmezésével hozott döntése is érdemben helyes, ezért azt a Pp. 383.§ (2) bekezdése helybenhagyta. A felperes keresetét elutasító ítéleti rendelkezéssel nem értett egyet, ezért azt a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján megváltoztatta, és a kereseti kérelemnek megfelelően kötelezte az alperest további rendkívüli munkavégzés pótléka és kamatai, és perköltség megfizetésére.

[184] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[185] A fellebbezésben az alperes vitatta a kereset jogalapját arra hivatkozva, hogy a jelen perben eljáró elsőfokú bíróság, és korábbi, perben alkalmazandó precedensképes döntéseivel a Kúria a tagállami lojalitás és az alkalmazandó jog (Mt. 104. §, 106. §, 124.§) egyoldalú és téves értelmezése alapján vontak le megalapozatlan következtetéseket az Alaptörvény 28. cikkében foglaltak mellőzésével.

[186] Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése értelmében minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

[187] Az Mt. 104. § (1) bekezdése szerint a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

[188] A perbeli időben hatályos Mt. 106. § (1)-(3) bekezdései alapján a munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább 48 órát kitevő megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. Egyenlőtlen munkaidőbeosztás esetén – az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával

– a munkavállalónak hetenként legalább 40 órát kitevő és egy naptári napot magában foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolás időszak átlagában legalább heti 48 óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

[189] Az Mt. 107. § a) pontja értelmében rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő.

[190] Az Mt. 124. § (1) bekezdése szerint a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

[191] A KSZ 10. számú mellékletének 10. §-a kimondja, hogy rendkívüli munkavégzés – egyebek mellett – a munkaidőbeosztástól eltérő munkavégzés. A KSZ 47.§-a, Függelék1 20.§-a szerint az utazószolgálatot ellátó, valamint a forduló (váltásos) munkarendű munkavállalók részére – figyelemmel a Kollektív Szerződés 47.§ 4. pontjában foglaltakra – hetenként legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható.

[192] Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. Cikk (1) bekezdése szerint minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. A (2) bekezdés előírja, hogy minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

[193] Az Irányelv 3. cikke szerint a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illesse meg.

[194] Az Irányelv 5. cikke kimondja, hogy a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg. Azt objektív műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.

[195] Az Irányelv 7. cikk (1) bekezdése szerint a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően.

[196] Az Irányelv 15. cikke úgy rendelkezik, hogy ez az irányelv nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek, vagy hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek.

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

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

[199] Az irányelv célja tehát az, hogy minimum követelményeket állapítson meg a munkavállalók élet- és munkafeltételének javítása érdekében, többek között – a pihenőidőkre vonatkozó – nemzeti jogszabályok közelítése révén. Az Európai Unióról szóló Szerződés 4. cikk (3) bekezdése előírja, hogy az Unió és a tagállamok a lojális együttműködés elvének megfelelően kölcsönösen tiszteletben tartják és segítik egymást a Szerződésekből eredő feladatok végrehajtásában. A tagállamok mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek azon konkrét részletes szabályok elfogadása tekintetében, amelyekkel biztosítani kívánják az ezen irányelvben foglalt jogok érvényesülését. Ugyanakkor a tagállamok által az irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok semmiképpen nem lehetnek olyanok, amelyek megfoszthatják lényegüktől a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében kimondott jogokat, valamint az Irányelv 3. és 5. cikke által biztosított jogokat (C-531/23. számú ügy HJ és US, MU 33. és 35. pont).

[200] Az eljáró bíróságnak elsődlegesen abban a jogkérdésben kellett állást foglalni, 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, valamint a napi pihenőidő kiadásának elmaradása megalapoz-e pótlékra való jogosultságot (Mt. 143. §).

[201] A Kúria az Mfv.II.10.025/2024/6.. Mfv.IV.10.044/2024/6., Mfv.IV.10.055/2024/4., Mfv.IV.10.053/2024/4., Mfv.V.10.048/2024/5., Mfv.I.10.046/2024/5., Mfv.V.10.054/2024/5., Mfv.II.10.064/2024/6., Mfv.II.10.067/2024/4., Mfv.IV.10.074/2024/4. Mfv.V.10.051/2024/5. számon közzétett precedensképes határozataiban már egységesen

állást foglalt abban a kérdésben, hogy a perbeli időszakban a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani (ki kell adni), és ennek elmaradása az Mt. 104. § (1) bekezdésébe ütközik.

[202] A Kúria irányadó értelmezése alapján az Irányelv és az Mt. rendelkezéseit összevetve arra a megállapításra kell jutni, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt (11 óra) vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít.

[203] A napi és a heti pihenőidő rendeltetése és kiadása alaptörvényi követelmények mentén történő értelmezésekor az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata kiinduló pontként szolgálhat. Az Alkotmánybíróság ebben a határozatában kifejtette, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapvető jogként biztosítja a pihenéshez való jogot, amelyen belül megkülönbözteti a napi és heti pihenőidőt. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése azon jogosultságról szól, amelyet törvény állapít meg, és lényeges tartalma az Alaptörvény 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 testi és lelki megterhelését kívánja ellensúlyozni. Ezen AB határozat ügyeleti díj tárgyában született ágazati jogszabály alapján, annak megállapításai azonban az Alaptörvény XVII. cikke és az Mt. 104. §-a és 106. §-a viszonyában is irányadóak, ezért azt jelen jogvita eldöntése során is figyelembe kell venni.

[204] Az EUB C-477/21. számú ügyben 2023. március 2-án kihirdetett ítélete indokolása ugyancsak megállapította, hogy a napi és a heti pihenőidő két egymástól eltérő jog, amelyek eltérő célokat követnek: a napi pihenőidő esetében azt a célt, hogy a munkavállaló meghatározott munkával töltött időt követő időszakra eltávolodhasson a munkakörnyezetétől, a heti pihenőidő tekintetében pedig azt, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakon belül kipihenhesse magát ([38] pont). A munkavállaló számára mindkét jog tényleges gyakorlását biztosítani kell, ezért az olyan értelmezés, amely szerint a napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi, megfosztaná a munkavállalót a napi pihenőidő tényleges igénybevételének lehetőségétől. A napi pihenőidőt tehát – a két jog önálló jellegére figyelemmel – a heti pihenőidőhöz való jogon túlmenően kell biztosítani ([39] [40] pontok). Az EUB minderre figyelemmel úgy foglalt állást, hogy az Irányelv 5. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi a heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.

[205] Az EUB konkrétan megvizsgálta az alperes Kollektív Szerződésének rendelkezéseit. Az EUB elismerte, hogy a perbeli Kollektív Szerződés szerinti 42 órás heti pihenőidő kedvezőbb, mint amit az Irányelv minimum követelményként előír, ugyanakkor ez a kedvezőbb rendelkezés nem foszthatja meg a munkavállalót az Irányelvben számára

biztosított más jogoktól, különösen a napi pihenőidőhöz való jogától ([50] pont). Az EUB megítélése szerint a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül biztosítani kell a 3. cikk szerinti napi pihenőidőhöz való jogot, ezért a munkavállaló számára a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamán felül is ki kell adni a 3. cikk szerinti napi pihenőidőt ([52] [53] pontok).

[206] 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.

[207] A napi és a heti pihenőidő meghatározása tekintetében az EUB úgy foglalt állást, hogy azok autonóm uniós jogi fogalmak, amely értelmezéséről ezáltal végső soron az EUB jogosult dönteni. A nemzeti bíróságoknak ugyanazon uniós jogforrás értelmezése körében az azonos, vagy hasonló tényállású ügyekben követniük kell az EUB korábban meghozott ítéleteit (66/79.; 127/79. és 128/79. számú egyesített ügyekben 1980. március 27-én meghozott ítélet [9] pont). Az Mt. 104. § (1) bekezdését tehát olyan tartalommal kell értelmezni, amely megfelel az Irányelv céljának, rendelkezéseinek, az EUB joggyakorlat szerinti szempontoknak. A jogalkotó az AB határozatot követően módosította 2023. január 1-től az Mt. 104. § (5) bekezdését, ez azonban azt megelőzően történt, hogy az EUB ítéletében értelmezte volna az Irányelv uniós jogi fogalmait, amit nem lehet figyelmen kívül hagyni.

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

[209] A Kúria egyértelműen állást foglalt az alkalmazandó jogkövetkezmény tekintetében is: megállapította, hogy a munkaidő-beosztás a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is (Mt. 96. § (1) bekezdés). Nem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés, mert a mikénti meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések alkalmazandók, be kell tartani a jogszabályi előírásokat, így az Mt. 104. §-ban és 106. §-ban foglaltakat. A jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás valójában jogszabályba ütköző munkáltatói utasítás, ekként (jogszabályba ütköző munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatként) semmis még akkor is, ha a semmisségnek sajátos jogkövetkezményei vannak (utasítás megtagadhatósága az Mt. 54. §-a szerint). A munkáltatói utasítás azonban jogellenes marad abban az esetben is, ha a munkavállaló a munkavégzést nem tagadja meg. Amikor az Mt. a munkaidő-beosztás szabályairól, illetőleg az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontjában a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőről rendelkezik, akkor a jogszabályoknak megfelelően megállapított munkaidő-beosztásból indul ki. Az Mt. ugyanis nem számol azzal, hogy a munkáltató a jogszabályi rendelkezéseknek nem megfelelő munkaidő-beosztást készít. A jogszabályoknak nem megfelelő munkaidő-beosztás esetén

szükséges annak megfelelő figyelembevétele, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Ez nem fiktív munkaidő-beosztás, arra a munkavállalókat megillető napi és heti pihenőidőhöz való jog hatékony érvényesülése érdekében van szükség. A hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat nem maradhat jogkövetkezmények nélkül, és ennek a jogkövetkezménye a Kúria precedensképes irányadó határozata (Mfv.X.10.257/2019/7. megjelnt: BH2020.246.) szerint a rendkívüli munkavégzés pótléka lehet. A napi pihenőidő szabályának megszegése okán a jogkövetkezmény vizsgálata körében fenntartandó, és az adott tényállásra megfelelően alkalmazandó az Mfv.X.10.257/2019/7. számú precedensképes határozatban foglalt álláspont. Ez pedig azt eredményezi, hogy a munkáltató által ténylegesen beosztott (kiadott) heti pihenőidő kezdetének időpontja megállapítható, az EUB ítélete alapján a munkáltatónak ezt megelőzően kell biztosítani az Mt. 104. § (1) bekezdés szerinti egybefüggő napi pihenőidőt, ha azonban ezt nem biztosítja, nem osztja be, úgy eljárása jogellenes. A jogellenesség jogkövetkezménye pedig az, hogy a törvény szerinti megelőző egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, és arra az Mt. 143. §-ának megfelelő rendelkezését kell alkalmazni.

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

[211] Az Irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, melynek értelmezése során figyelemmel kell lenniük az irányelv célkitűzéseire, rendelkezéseire (C-106/89. számú ügy Marleasing SA 8. pont). Erre tekintettel az Mt. 104. §-ának és 106. §-ának értelmezése során a bíróságoknak az EUB ítéletét irányadónak kell tekinteni, vagyis ebből következik, hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. Nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás az Irányelvben meghatározott összesen 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít.

[212] Az EUB arra is rámutatott, hogy az alperesi kollektív szerződés és a hazai törvényi szabályozás heti pihenőidő tekintetében az irányelvhez képest kedvezőbb rendelkezései sem foszthatják meg a munkavállalókat az irányelvben biztosított más jogaiktól, jelen esetben a napi pihenőidőhöz való jogtól. Ezt az értelmezést támasztotta alá a 12/2020. (VI. 20.) AB határozat is, amely megállapításainak és következtetéseinek is helyesen tulajdonított jelentőséget az elsőfokú bíróság. Az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapján azt rögzítette, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímként illeti meg a munkavállalókat, azok eltérő rendeltetése okán. Ezek a megállapítások jelen perbeli jogviszonyt illetően, vagyis a pihenő kiadása tekintetében is jelentőséggel bírtak, függetlenül attól, hogy az Mt. és a Vtv. a pihenőidők kiadására vonatkozó szabályai az Alkotmánybíróság által vizsgált pert nem érintette. A kifejtettekből ugyanis az következett, hogy az alperes „tartam szerinti” érvelése nem lehet alapja a jelen perbeli jogvita

elbírálásának, mert ellentétben állt a Kúria precedensképes határozataiban, az EUB ítéleteiben és az Alkotmánybíróság határozatában kifejtettekkel – melyek az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikkét, az Irányelv 3. és 5. cikkét értelmezték a munkajogi szabályokkal összhangban.

[213] Az elsőfokú bíróság következtetése tehát helytálló volt, miszerint az uniós jog implementálásán alapuló magyar törvényi szabályozás úgy értelmezendő, hogy az irányelvi minimumhoz képest kedvezőbb időtartamon felül közvetlenül a munkaidőt követően ki kell adni a napi pihenőidőt is, függetlenül, hogy ezt munkaidő vagy pihenőidő követi.

[214] Az AB határozat és az EUB határozat egyezően állapította meg, hogy a napi és heti pihenőnap nem adható ki egy időben, hiszen a pihenőidők eltérő rendeltetésére tekintettel ez nem egyeztethető össze az alapvető jogi normákkal, így az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésével és az Alapjogi Chartával, valamint az Irányelv és az Mt. rendelkezéseivel. A napi és heti pihenőidőre való jogosultság feltételei és annak pontos mértéke nem az Alaptörvényből következik, de az igen, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő.

[215] Az elsőfokú bíróság – helyesen – a Kúria azonos tárgyban és tényállás alapján született, azonos jogi szabályozás alapulvételével meghozott precedensképes határozatait alkalmazta, azoktól nem tért el. A Kúria ugyanis azokban elvégezte a magyar jogszabályok értelmezését, melynek során figyelemmel volt a jogszabályértelmezés módszereire, valamint értékelte a korábbi alkotmánybírói döntést és az Európai Unió jogát, és az abból fakadó jogértelmezés követelményére tekintettel hozta meg döntését. Mindezek figyelembevételével állapította meg a jogsértést és annak jogkövetkezményét is. Az alperes által hivatkozott kúriai határozat (Mfv.10.257/2019/7.) tárgya azonban eltérő, 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.

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

[217] Vita volt a felek között az úgynevezett „megváltott heti pihenőidő” kapcsán. Az alperes szerint azáltal, hogy a kijelölt heti pihenőidőben rendkívüli munkavégzést rendelt el és ezen időtartamra emelt összegű bérpótlékot fizetett, teljes tartalmában „megváltotta” a heti pihenőidőt, ezért heti pihenőidő hiányában fel sem merülhet a beosztás szerinti heti pihenőidőt megelőző lakóhelyi napi pihenőidő biztosításának kötelezettsége. A rendkívüli munkavégzés elrendelésének a ténye és az emelt összegű bérpótlék kifizetése (a heti pihenőidő „megváltása”) felülírta a korábbi beosztást. Ez megalapozatlan hivatkozás, melynek nincs jogszabályi alapja. Az alperes a „megváltott heti pihenőidőket” heti pihenőidőként jelölte ki, így tartotta nyilván és a munkaidőkeret elszámolásakor is így vette

figyelembe teljes tartamában. A heti pihenőidő tehát ezekben az esetekben rögzült a közölt munkaidő-beosztás szerinti tartamban. A „megváltott heti pihenőidő” pedig utóbb már nem lehet lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. A Kúria is rámutatott a fent hivatkozott precedensképes határozataiban (így pl. a Mfv.II.10.064/2024/6. számú határozatában), hogy munkaidőbeosztás egyes időtartamai nem minősíthetők át, a pihenőidők nem „csúsztathatók el”. Önmagában az, hogy a heti pihenőidőben a munkáltatónak lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni, nem jelenti azt is, hogy a teljes heti pihenőidőt megváltotta és a kijelölt heti pihenőidőt ne kellene továbbra is heti pihenőidőnek tekinteni, ennek semmilyen jogszabályi alapját nem jelölte meg az alperes.

[218] A Kúria 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.

[219] A rendkívüli munkavégzés bérpótlékának a jogalapja az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja. Ezen túl a felpereseknek a tényállítása, és a jogállítása csak részben módosult azzal, hogy azt rögzítette, hogy a szabadság és a napi pihenőidő két külön jogintézmény és 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 azonban nagyrészt azonos, amennyiben mindez azon az alapon nyugszik, hogy a munkavégzést követően mindenképp ki kell adni a napi pihenőidőt, akkor is, ha azt nem követi munkavégzés, akár szabadság, akár heti pihenőidő okán.

Levont kereseti kérelmek

A felperes fellebbezése megalapozott volt, miszerint a kereseti kérelméből az elsőfokú bíróság tévesen vont le munkabért. Az Mt. 104.§ (1) bekezdése szerint a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkavégzés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani, KSz szerinti eltéréssel a felperes esetében 12 óra (+ utazási idő). Az alperes ezen kötelezettségének nem tett eleget, melynek következménye a Kúriának a perben hivatkozott releváns ítélkezési gyakorlata szerint, hogy az úti idő figyelembevételével a ki nem adott napi pihenőidőben végzett munka után az Mt. 143.§ (2) bekezdés a.) pontja alapján bérpótlékot köteles a munkáltató fizetni a kiadni elmulasztott megfelelő mértékű napi pihenőidő jogkövetkezményeként. Az alperes a perben érvényesített és tételesen kimutatott munkavégzéseket követően, az ott megjelölt mértékben a napi pihenőidőt nem biztosította, és az ily módon elrendelt rendkívüli munkavégzésre megfelelő mértékű bérpótlékot sem fizetett. Az időtartam, melyre a perben érvényesített jogcím alapján bérpótlékot az alperes nem fizetett, az a napi pihenőidőre eső munkavégzés a táblázatokban megjelölt tartamban. A felperes az igényét megfelelően, elkülöníthetően megjelölte, az arra vonatkozó jogi érvelését

előterjesztette, mellyel a másodfokú bíróság is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet e vonatkozásban megváltoztatta.

Elévülés

[220] A másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság álláspontjával, hogy a követelés elévült.

[221] A Kúria többször is rámutatott, hogy a követelés elévülése és a keresetváltoztatás megengedhetősége két külön jogkérdés (pl. Kúria Pfv.III.20.583/2022/8). A Kúria Jogegységi Panasz Tanácsának Jpe.II.60.060/2023/7. jogegységi hatályú határozata szerint – mely hatályában fenntartotta a Kúria Gfv. 30.232/2023/3. számú precedensképes határozatát – a követelés bírósági úton való érvényesítése, mint az elévülést megszakító ok, az alanyi jogok egyik védelmi eszközének, a bírói jogvédelemnek az igénybevételére, és egyben az alanyi jognak arra a létszakaszára utal, amikor az, mint igény jogi kényszer igénybevételével is érvényesíthető. A megsértett alanyi jogra – ebben az esetben a kötelezett nem teljesítésén alapuló szerződésszegésére – tekintettel a jogosultat, mint az ügy urát megilleti az a hatalmasság, hogy szabadon döntsön az igénye érvényesítéséről. [...] az elévülés megszakadása kizárólag a bírósági úton érvényesített követelésre nézve következhet be az igényérvényesítés időpontjában. Ez a perbeli esetben megállapítható, mert a felperesek az igényüket eredeti keresetükben érvényesítették a napi pihenőidő kiadásának elmulasztásával összefüggésben, mint a későbbi keresetváltoztatásukban, melynek előterjesztésére a per folyamán megszületett kúriai precedensképes határozatok folytán végzett anyagi pervezetés és a számítások módosítása miatt került sor. Egyébiránt pedig a szabadsághoz kapcsolódó igény az eredeti keresetben is megjelölt időszakhoz kapcsolódott, a lejárt követelés esedékessége azon nem terjeszkedett túl, továbbá a szabadságot már az eredeti keresetben is figyelembe vették a felperesek a számításaik során, a per során a szabadsággal összefüggő jogkérdésekre és számításokra a felek folyamatosan, már a keresetváltoztatást megelőzően előterjesztették nyilatkozataikat. A felperesek keresetének jogi- és ténybeli alapját továbbá végig az képezte, hogy az alperes elmulasztotta a munkavégzést követően a napi pihenőidő kiadását, aminek a jogkövetkezménye a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék.

[222] A Kúria Pfv.V.22.146/2017/8. számú határozata a tekintetben alkalmazandó, hogy a hivatkozott határozat rámutat arra, hogy az elévülés jogpolitikai indoka az, hogy nem kívánatos a kötelezettet hosszú időn át bizonytalanságban hagyni a követelés érvényesítése felül, mert az idő múlásával a követelés fennállásának vagy fenn nem állásának a bizonyítása is rendszerint lényegesen nehezebb. A joggyakorlás hosszú időn át való elmulasztása alaposan enged következtetni arra, hogy a jogosultnak az igényhez fűződő érdeke is csökkent vagy éppenséggel megszűnt. Mindezek a megfontolások eslesnek akkor, ha a keresetindítás bekövetkezik. Ilyen esetben már nem kell számolni a bizonyítékok elenyészésével és a keresetindítás ellentmond annak a feltételezésnek is, hogy a jogosultnak a jogérvényesítéshez fűződő érdeke csökkent vagy megszűnt. Ugyanakkor a Kúria Pfv.21.208/2021/6. számú precedensképes határozata is rámutat arra, hogy a követelés bekövetkeztétől az addig keresettel nem érvényesített kérelemek elévültek, amennyiben a két keresetnek alapvető eltérései vannak. A perbeli esetben azonban ilyen nem állapítható meg: a felperesek nem önálló, szabadság jogcímen érvényesítettek igényt, hanem azon a jogságon, hogy az alperes a

munkavégzést követően nem biztosította a napi pihenőidőt szabadság esetén sem, emiatt a munkaidő-beosztás jogellenes. A követelés kiindulópontja nem a szabadság, hanem a napi munkavégzést követő napi pihenőidő kötelező kiadásán alapul, ezért a felperes erre keresetét módosíthatta, az igény nem évült el. A jogsértés tehát az Mt. perbeli időben irányadó 104. §-a megsértésében áll: a munkáltató a jogszerűen biztosítandó napi pihenőidőben kötelezte teljesítésre a munkavállalót, vagyis nem biztosította a jogszabályban és a Kollektív Szerződésben meghatározott napi pihenőidőt.

[223] A másodfokú bíróság ezt azzal egészíti ki, hogy a Kúria precedensképes Mfv. 10.136/2021/4. számú határozata szerint a heti pihenőidő a munkavállaló pihenését, regenerációját hivatott biztosítani. Heti pihenőidőnek - az Mt. 106. § (1) és (3) bekezdésére figyelemmel - csupán a heti 40 órát elérő vagy ezt meghaladó időtartam minősül. A heti pihenőnap nem osztható meg, megszakítás nélkül, egybefüggően kell biztosítani a munkavállaló számára a pihenőidőként beosztott 48 (kivételesen 40) óra időtartamot. Ez a perbeli esetben is megfelelően alkalmazandó a kollektív szerződésben szabályozott heti 42 órás pihenőidő vonatkozásában. Ezen túl e vonatkozásban alkalmazandó az azonos tényállás mellett született kúriai precedensképes Mfv. 10.257/2019/7. számú határozat, mely szerint a munka törvénykönyve két lehetőséget nyújt a munkavállaló heti pihenésének biztosítására: a munkavállalók számára heti pihenőnapokat vagy heti pihenőidőt kell biztosítani. Egyenlőtlen munka-időbeosztás esetén a pihenőnapokat is beoszthatja egyenlőtlenül a munkáltató és a heti két pihenőnapot a munkaidőkeret (elszámolási időszak) átlagában kell a munkavállaló számára biztosítani. Amennyiben az adott munkaidőkeret végén megállapítható, hogy a munkavállaló számára a munkáltató nem osztott be annyi pihenőnapot, mint amennyi az adott időszakban megillette volna a munkavállalót, úgy megállapítható, hogy heti pihenőnapon történő rendkívüli munkaidőben teljesítette feladatát a munkavállaló és e szerinti díjazás illeti meg. Az Mt. 106. §-a lehetőséget biztosít arra a munkáltatónak, hogy a heti pihenőnapok helyett hetenként legalább 48 órát kitevő megszakítás nélküli heti pihenőidőt osszon be. A heti pihenőidő nem osztható meg, összefüggően kell biztosítani a munkavállaló számára a pihenőidőként beosztott 48 (kivételesen 40) óra időtartamot. Eltérően rendelkezik a heti pihenőidő kiadásának szabályától az Mt. abban az esetben, amikor a munkavállalók számára nem heti pihenőnapot, hanem heti pihenőidőt biztosít, mivel a heti pihenőidő rendszere jelentősen megrövidíti a munkavállaló tényleges pihenésének időtartamát. E rendszer alkalmazásával egy jóval intenzívebb munkavégzés állítható be, amely hosszútávon a munkavállaló egészségi és szociális helyzetét is érinti. Erre figyelemmel a jogalkotó bár arról rendelkezik, hogy munkaidő keret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén a heti 48 órás pihenőidőt a munkaidőkeret (elszámolási időszak) átlagában kell biztosítani a munkavállalói számára, az Mt. 106. § (3) bekezdése nemcsak mérték, hanem ún. beosztási szabályt is tartalmaz. A perbeli esetben az alperesnél hatályos Kollektív Szerződés az Mt. rendelkezéseitől a munkavállalók számára kedvező eltérést tartalmaz a hetente biztosítandó pihenőidő vonatkozásában. E szerint munkaidőkeret alkalmazása esetén minden héten legalább egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli 42 óra pihenőidőt kell biztosítani a munkaidő beosztása során és a munkaidőkeret átlagában kell a legalább 48 óra heti pihenőidőben részesülnie a munkavállalóknak. Míg e második feltételnek a munkáltató eleget tett, nem a Kollektív Szerződés előírásainak megfelelően osztotta azonban be valamennyi esetben a felperesek munkaidejét, és hetente legalább 42 óra pihenő időt nem minden esetben osztott be számukra. Abban az esetben, amikor a munkáltató a Kollektív Szerződésében rögzített heti 42 óra pihenőidőt nem osztotta be a munkavállalók számára, a különbözethez jelentkező időtartamot úgy kell tekinteni, mintha a munkavállaló a heti pihenőnapján rendkívüli munkaidőt (munkavégzést) teljesített, és e szerint illeti meg az adott időtartamra díjazás.

Az alperes által hivatkozott a közlekedési ágazat egyes kérdéseinek rendezéséről, valamint egyes közlekedési tárgyú törvények módosításáról szóló 2025. évi LV törvény rendelkezései a jelen perben nem alkalmazhatók, figyelemmel arra, hogy 3. § (1) bekezdése szerint, ez a törvény – a (2)–(4) bekezdésben foglalt kivétellel – a kihirdetését követő ötödik napon lép hatályba. A (2) bekezdés kimondja, hogy a 38–42. §, a 45. §, az 50. § c) és d) pontja, az 54. § a) pontja és az 55. § 2025. július 1-jén lép hatályba. A (3) bekezdés szerint a 6. §, a 7. § és a 9. § b)–f) pontja az e törvény kihirdetését követő 16. napon lép hatályba. A (4) bekezdés rögzíti, hogy a 44. § és a 46. § az e törvény kihirdetését követő 31. napon lép hatályba.

Érdekképviselési tevékenység

[224] Az alperes fellebbezése megalapozatlan volt az érdekképviselési tevékenység kapcsán is. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet e kereseti kérelem kapcsán a Pp. 386. (4) bekezdése alapján helyes indokainál fogva hagyta helyben az indokolás szükségtelen megismétlése nélkül.

[225] A fenti indokok alapján az alperes másodlagos és harmadlagos fellebbezési kérelme is alaptalan volt.

[226] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

[227] A felperes az elsőfokú eljárásban 100 %-ban pernyertes lett, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú perköltséget is az előterjesztett igényének megfelelően, a Pp.81.§-a 83.§- és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) 3.§-a alapján határozott meg.

[228] Az alperes a 100 %-os pervesztességet folytán köteles az elsőfokú illetéket megfizetni az 1990.évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39.§-a alapján.

Záró rész

[229] A fellebbezési eljárásban a felperes pernyertes lett, így a másodfokú bíróság a Pp.81.§-a 83.§-a alapján kötelezte az alperest másodfokú perköltség megfizetésére, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII.9.) IM rendelet 3.§ (1) bekezdés a) pont, (4) bekezdés, (5) bekezdés alapján határozott meg.

[230] Az eljárási illeték az Itv. 39.§-án, a fellebbezési illeték összege az Itv. 46. § (1) bekezdésén alapul. A tárgyi költségfeljegyzési jogos perben le nem rótt fellebbezési illetéket

az alperes a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni. Tájékoztatja a bíróság az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie; megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az ítéltábla megnevezését, az ítéltábla e határozatának számát és a fizetésre kötelezésre kötelezett adóazonosító számát.

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

Budapest, 2026. március 19.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró