

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.X.10.257/2019/7.

A tanács tagjai: . Stark Marianna a tanács elnöke

. Tanczos Rita előadó bíró

é dr. Csernay Krisztina bíró

A felperes: I.rendű felperes neve I. rendű felperes

...

II.rendű felperes neve II. rendű felperes

...

III.rendű felperes neve III. rendű felperes

...

V.rendű felperes neve V. rendű felperes

...

VI.rendű felperes neve VI. rendű felperes

...

A felperes képviselője: ... kamarai jogtanácsos

...

Az alperes: alperes neve

...

Az alperes képviselője: ... kamarai jogtanácsos

...

A per tárgya: bérpótlék megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: I., II., III., V. és VI. rendű felperesek

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Szekszárdi Törvényszék 10.Mf.20.059/2018/7.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Szekszárdi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.20/2018/10.

Rendelkező rész

A Kúria a Szekszárdi Törvényszék 10.Mf.20.059/2018/7. számú ítéletét hatályon kívül helyezi és a Szekszárdi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.20/2018/10. számú ítéletét helybenhagyja. Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felpereseknek személyenként 10.000,- (tízezer) Ft felülvizsgálati eljárási költséget, valamint külön felhívásra a Magyar Államnak 64.850,- (hatvannégyezer-nyolcszázötven) Ft felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint felperesek mozdonyvezető munkakörben álltak munkaviszonyban az alperessel, munkavégzésük helye ... Területi Személyszállítási és Vontatási Igazgatóság ... telephelye volt. A mozdonyvezető munkakör az ún. utazó szolgálatot ellátó munkakörcsaládkhoz tartozott, ezen belül az alperes vezényelt vontatási utazói munkarendben foglalkoztatta a felpereseket, akik havi munkaidőkeretben végezték munkájukat.

A felperes keresete az alperes ellenkérelme

- [2] A felperesek keresetükben elsődlegesen a 2014. decembertől a 2016. áprilisig terjedő időszakra rendkívüli munkavégzésre járó bérpótlék megfizetésére kérték kötelezni az alperest, másodlagosan annak megállapítását kérték, hogy az alperes jogellenesen foglalkoztatta őket, amikor nem jelölte ki és nem biztosította számukra a minimális 42 óra heti pihenőidőt. Érvelésük szerint a Kollektív Szerződés 47. § 4. pontja akként rendelkezett, hogy minden héten legalább egy naptári napot magában foglaló megszakítás nélküli 42 óra pihenőidőt kell biztosítani számukra a munkaidő beosztás során, és a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben kell részesülniük. Állításuk szerint a munkáltató több alkalommal nem jelölte ki és nem osztotta be a minimális heti 42 óra pihenőidőt, és ezekben az esetekben pihenőnapjukon végeztek rendkívüli munkaidőben munkát, mely időszakra pótlék illetve volna meg őket.
- [3] Kereseti kérelmüket arra alapították, hogyha a jogellenes foglalkoztatás feltételeit a bíróság megállapítja, azonban a marasztalás feltételei nem állnak fenn, a pihenőidőhöz való joguk megóvása érdekében szükséges a megállapító rendelkezés meghozatala.
- [4] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperesek költségekben való marasztalását kérte. Arra hivatkozott, hogy a Kollektív Szerződés a törvényben foglalt szabályoktól eltérően rendelkezik a heti pihenőnap és a heti pihenőidő intézményéről, az Mt. rendelkezéseitől kedvezőbb előírást tartalmazva. Lehetősége volt arra, hogy a heti pihenőidő kiadását nem az adott naptári héten teljesítse, mivel munkaidőkeretben foglalkoztatta a felpereseket. Az általánostól eltérő munkarend és az egyenlőtlen munkaidő beosztás lényege, hogy a munkaidő és pihenőidő nem azonos naptári napon és naptári héten kezdődik és fejeződik be.
- [5] Másodlagosan arra hivatkozott, hogy amennyiben a bíróság megállapítja, hogy nem az Mt. illetve a Kollektív Szerződés rendelkezéseinek megfelelően került kiadásra a heti pihenőidő, tényleges munkavégzés hiányában abból okszerűen és logikusan nem következik a rendkívüli munkavégzés megállapítása. Kidolgozta, hogy a felperesek - általa vitatott igénye - helyessége esetén milyen mértékű további díjazásra váltak volna jogosulttá. A felperesek elsődleges kereseti kérelmüket ennek megfelelően módosították.
- [6] A per során a IV. rendű felperes keresetétől elállt, ezért vonatkozásában a bíróság a per megszüntette.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

- [7] A Szekszárdi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.20/2018/10. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg az I. rendű felperesnek 167.410,- forintot, a II. rendű felperesnek 76.892,- forintot, a III. rendű felperesnek 69.994,-forintot, az V. rendű felperesnek 218.853,- forintot, a VI. rendű felperesnek 115.205,- forintot és késedelmi kamatát azzal, hogy a peres felek költségeiket maguk viselik, míg az alperest kötelezte 38.900,- forint eljárási illeték megfizetésére.
- [8] Ítélete indokolásában kifejtette, hogy havi munkaidőkeret alkalmazása esetén egyenlőtlenül is be lehet osztani a munkaidőt, a munkáltatónak nem szükséges az „hét” illetve „nap” külön meghatározása. Megállapította, hogy a perrel érintett időszakban a munkaidőkeret átlagában az alperes biztosította a felperesek számára a pihenőidőt, és a felperesek csupán az alperes által

elismerő mértékű pihenőnapon végzett munkájukért váltak jogosulttá a juttatásra.

- [9] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Szekszárdi Törvényszék 10.Mf.20.059/2018/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, a felperesek keresetét elutasította és mellőzte az alperes marasztalását. Kötelezte a felpereseket, hogy fizessenek meg az alperesnek az első, és másodfokú eljárásra 30.000,-forint perköltséget azzal, hogy az eljárási és fellebbezési illetéket az állam viseli.
- [10] Határozata indokolásában kifejtette, hogy mivel havi munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkáltatónak a munkaidőkereten belül kell a munkavállaló munkaidő beosztását elkészítenie, ezért a heti pihenőidőre vonatkozó törvényi szabályozástól eltérően a munkaidő, pihenőidő beosztását a munkáltatónak nem kell naptári hétre, illetve naptári napra elvégeznie. Az elsőfokú bíróság is ezt a jogi indokot fejtette ki jogi indokolásában, azonban tévesen vonta le azt a következtetést, hogy a felperesek pihenőidőben végeztek munkát, és ezért rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért további díjazás illeti meg őket. Az alperes egy vélelmezett álláspont alapján modellezte, hogy milyen összeg illelhetné meg a felpereseket, követelésük jogalapját azonban mindvégig vitatta. Megállapította, hogy a munkáltató a felperesek egyenlőtlen munkaidő beosztásából következően a munkaidőkereten belül a naptári időszaktól eltérően vette figyelembe a felpereseknek járó pihenőidőt. Az adott esetben azt kellett megvizsgálni, hogy a Kollektív Szerződés által előírt heti pihenőidőt a munkaidőkeret átlagában kiadta-e a munkáltató. Mindez a perben nem volt vitatott, így alaptalannak találta a felperesek igényét. Megállapította, hogy a munkáltató a felperesek részére a heti 48 óra pihenőidőt a munkaidőkeret átlagában biztosította, így további díjazásra csak rendkívüli munkavégzés esetén tarthattak volna igényt.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

- [11] A jogerős ítélet ellen a felperesek terjesztettek elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérték, hogy azt a Kúria helyezze hatályon kívül és a kereseti kérelmüknek megfelelően marasztalja az alperest bérpótlék megfizetésére annak késedelmi kamata és a perköltség viselése mellett, illetve szükség esetén helyezze hatályon kívül, a másodfokú bíróságot utasítsa új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára. Érvelésük szerint a jogerős ítélet sérti a Pp. 206. § (1) bekezdését, 213.§ (1) bekezdését és 221. § (1) bekezdését, továbbá a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. §-át, 87. §-át és 106. §-át.
- [12] Álláspontjuk szerint az elsőfokú eljárásban bizonyítást nyert, hogy volt olyan időszak a naptári heteket figyelembe véve, mikor a felperesek a ki nem jelölt, illetve ki nem adott pihenőidőben munkát végeztek. A másodfokú bíróság ítéletének rendelkező része a teljes keresetet elutasította, határozata indokolásában azonban a felperesek másodlagos megállapítási keresete elutasításának nem adta indokát, sértve ezzel a Pp. 213. § (1) bekezdését.
- [13] A törvényszék figyelmen kívül hagyta az alperes Kollektív Szerződésére, valamint az annak részét képező helyi függelék szabályaira vonatkozó bizonyítási indítványukat, illetve az Mt. 87. §-a hatályos szövegének a perben irányadó rendelkezéseit is, és erre ítéletében még utalást sem tett. Álláspontjuk szerint a munkaidőkeret átlagára vonatkozó „mérték szabály” a perbeli esetben is csak kisegítő norma a heti referencia időszakhoz képest.
- [14] Az elsődlegesen alkalmazni rendelt szabály szerint legalább 42 óra pihenőidő biztosítása minden naptári hétre vonatkozik. A jogi szabályozást tovább szigorítja a Kollektív Szerződés helyi függelékének azon rendelkezése, amely ezt a kötelezettséget tovább szűkíti a rövidebb pihenő idő azonnali - már a következő hétre vonatkozó - ellentételezésére vonatkozó előírásával.
- [15] A felperesek álláspontja szerint a heti pihenőidő nem csak „mértékszabály”, hanem kifejezetten „beosztási szabály” is. Ha nem volt meg a heti 42 óra pihenőidő, de a munkaidőkeret átlagában megvolt a 48 óra, ebben az esetben is jár a munkavállalók számára a pótlék.
- [16] A felülvizsgálati kérelem szerint a törvényszék a pihenőidőre vonatkozó jogi szabályozást kizárólag az Mt. alapján vette figyelembe úgy, hogy az általános szabályokat tévesen értelmezte, és figyelmen

kívül hagyta a KSZ és a helyi függelék speciális rendelkezéseit. A perrel érintett időszakban az Mt. 87. § (3) bekezdése rendelkezése szerint a hét: a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli 168 óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári hétre esik. A per folyamán a munkáltató által meghatározott, a naptári héttől eltérő alkalmazás nem nyert bizonyítást, így az Mt. 87. § (3) bekezdés első fordulata alapján az alperesnél a hét a naptári hétnek felelt meg.

- [17] Magából az Mt. törvényi szabályozása alapján nem zárható ki, hogy a heti pihenőidő beosztása nem minden naptári hétre történjen, hanem akár összevontan a munkaidőkereten belül is kiadható legyen, de az adott esetben a Kollektív Szerződés és a helyi függelék kifejezetten rendelkezik a minden (hétről-hétre) történő kiadásról.
- [18] A másodfokú bíróság utalt ítéletében az analóg perre, azonban határozatában nem tért ki arra, hogy e perben miért született eltérő ítélet, illetve téves okfejtésben jelölte meg, hogy a felperesek a munkaidőkeret átlagban kiadott pihenőidőben munkavégzést nem igazoltak. A bíróság jogértelmezése ellentmond az Alaptörvény 28. cikkében kifejtett elvnek is, ugyanis az adott esetben a pihenőidő biztosítása nem csak és nem elsődlegesen mérték kérdése (azaz nem elég a munkaidőkeret átlagában biztosítani), hanem beosztási kérdés is. A rendszertelen munkavégzés és pihenés olyan kifejezett kockázat, amire a munkajogi szabályozásnak is ki kell terjednie. Ez esetben az alperesnél a hatályos Kollektív Szerződés törekszik érvényre juttatni mindezt.
- [19] A felülvizsgálati érvelés szerint az alperes magatartása sérti az Mt. 6. §-ában foglalt követelményeket is.
- [20] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn, mivel az megfelel a jogszabályoknak és marasztalja a felpereseket a perköltségben. Érvelése szerint a munkaidőkeretbe tartozó munkaidő, illetve pihenőidő beosztása során - az egyenlőtlen munkaidő-beosztásból is következően - a munkáltatónak nem kell a naptári heteket figyelembe vennie. A Kollektív Szerződés 47. § 1., 3., 4. pontjaiban meghatározott eljárási szabályok alapulvételével is jogszerű lehetősége volt a munkáltatónak az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott felperesek esetében a pihenőnapok, illetve pihenőidők naptári héttől eltérő módon történő kiadására. A Kollektív Szerződés 47. § 1. pontja sem írja elő a heti pihenőnapok naptári héten történő kiadását, hanem akként rendelkezik, hogy a munkavállaló heti 2 pihenőnapját két egymást követő szolgálat között kell biztosítani legalább 48 óra egybefüggő időtartamban, s ennek a munkáltató a perbeli időszakban is eleget tett. Ha a Kollektív Szerződést kötő felek szándéka a heti pihenőidő naptári héten történő kiadására irányult volna, a Kollektív Szerződés erről kifejezetten rendelkezett volna. A Kollektív Szerződés 47. § 3. pontja alapján jogszerű lehetőség volt az adott munkaidőkeretbe tartozó pihenőnapok összevont módon történő kiadására.
- [21] A Kollektív Szerződés 47. § 4. pontja - az Mt. 106. § (3) bekezdésével egyező módon - mértékszabály, amely egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén nem értelmezhető a naptári hétre vonatkozó beosztási szabályként. A perben nem volt vitatott az a tény, hogy a felperesek a perbeli időszakban irányadó munkaidőkeretben ugyanannyi, vagy azt meghaladó mértékű és tartamú pihenőidőben részesültek, mint az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók azonos havi időszakra eső heti 2 pihenőnapja. Az sem volt vitatott, hogy a munkaidőkeret átlagában az őket megillető mértékű heti 48 óra vagy esetenként azt jelentősen meghaladó mértékű pihenőidő került számukra kiadásra.
- [22] A felülvizsgálati kérelemmel támadott jogerős ítélet a hivatkozott másik ítéletben foglalt megállapítással megegyező módon rögzíti, hogy a munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő, pihenőidő beosztását nem kell naptári hétre beosztani, ezért a felpereseknek az erre alapított követelése jogalap nélkülinek minősül. A másodfokú bíróság azt állapította meg, hogy a felperesek a kiadott pihenőidőben munkavégzést nem igazoltak, és ezért nem jár nekik rendkívüli munkaidőben végzett munkára járó díjazás.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [23] A felülvizsgálati kérelem a következők szerint megalapozott.
- [24] A munkaviszony alanyainak a munkaviszonyból származó legfőbb kötelezettségeit - rendelkezésre állási, munkavégzési, illetve foglalkoztatási kötelezettségét - a munkaidő időbeli korlátai között kell teljesíteniük. Pihenőidőben a munkavállalónak nem kell munkát végeznie, s készenlét elrendelése hiányában rendelkezésre állási kötelezettség sem terheli, az adott időtartamot a munkavégzés kipihenésére, regenerálódására és a következő munkavégzésre történő felkészülésre fordíthatja. Mivel ez az időtartam a magánélete részét képezi - a készenlét kivételével - az adott időtartamra díjazás sem jár neki.
- [25] Az Mt. a pihenőidők között szabályozza a munkanapon belüli pihenést szolgáló munkaközi szünetet, a két munkanap közötti napi pihenőidőt, a regenerálódást biztosító heti pihenőnapot vagy pihenőidőt, illetve a nagyobb időtartamot felölelő szabadság szabályait.
- [26] A munka törvénykönyve két lehetőséget nyújt a munkavállaló heti pihenésének biztosítására: a munkavállalók számára heti pihenőnapokat vagy heti pihenőidőt kell biztosítani. Az Mt. 105. § (1) bekezdése szerint a munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, melyet az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók számára szombaton és vasárnap 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.
- [27] 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. Míg a heti pihenőnap kezdete és vége időpontja a munkanap kezdetének és végének időpontjához kapcsolódik, addig a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. Míg a pihenőnap esetében a beosztás szerinti munkaidő befejezése és a következő munkanap kezdete közötti időtartamot nem kell számításba venni a heti pihenőnap kiadásakor, a heti pihenőidő esetében ez az időtartam annak részét képezi. A heti pihenőidő nem osztható meg, összefüggően kell biztosítani a munkavállaló számára a pihenőidőként beosztott 48 (kivételesen 40) óra időtartamot.
- [28] Az Mt. 105. §-a lehetőséget biztosít a munkáltatónak arra, hogy munkaidőkeret alkalmazása esetén a pihenőidőt is egyenlőtlenül ossza be a munkáltató, előírja azonban, hogy ebben az esetben 6 nap munkavégzést követően 1 heti pihenőnapot biztosítson a munkavállaló számára [Mt. 105. § (2) bekezdés]. E kötelezettség sem terheli azon munkáltatót, amely megszakítás nélküli, több műszakos vagy idény jellegű tevékenység keretében foglalkoztatja munkavállalóit. Esetükben a törvény előírása szerint munkavállalóik számára havonta legalább egy heti pihenőnapot kell beosztani, azonban ebben az esetben is figyelemmel kell lennie a munkáltatónak az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire [Mt. 97. § (1) bekezdés]. Amennyiben egyenlőtlenül osztja be a munkáltató a heti pihenőnapokat, úgy a munkaidőkeret átlagában kell a heti 2 pihenőnapot biztosítani munkavállalóik számára.
- [29] eltérően rendelkezik e szabálytól 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. E szerint a heti pihenőidő alkalmazása esetén a

munkáltató köteles hetenként legalább 40 órát kitevő és 1 naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli pihenőidőt biztosítani munkavállalója számára.

- [30] A munkáltató ezen 40 órát kitevő pihenőidő biztosításával eleget tesz a heti pihenőidő kiadásával kapcsolatos kötelezettségének azzal, hogy a munkaidőkeret (elszámolási időszak) átlagában biztosítani kell e munkavállalói számára is a heti 48 óra pihenőidőt.
- [31] Kellő alap nélkül jutott a másodfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a munkáltatónak havi munkaidőkeret alkalmazása esetén szükségtelen figyelemmel lennie az egyes hetekre történő pihenőidő-beosztás kötelezettségére, figyelemmel arra, hogy az Mt. 106. § (3) bekezdésében rögzített heti 40 óra pihenőidőt is a munkaidőkeret átlagában kell biztosítani a munkavállalók számára. Az Mt. 106. § (3) bekezdése „mérték” mind „beosztási” szabályt tartalmaz. Előírja azt, hogy a heti 48 óra mértékű pihenőidőt a munkáltató a munkaidőkeret átlagában köteles biztosítani a munkavállaló számára. Amennyiben a heti 40 órát is mértékszabálynak kellene tekinteni és azt is csak átlagban kellene biztosítani, az adott jogszabályi rendelkezés értelmetlenné válna, mivel ugyanez a szabály az átlagban biztosítandó munkaidő tekintetében ennél magasabb 48 órás mértéket határoz meg.
- [32] Nem vitatható, hogy a pihenőidő alkalmazásának hiánya jelentősen megterheli a munkavállaló egészségi és szociális helyzetét. Ennek kompenzálására a jogalkotó arra kötelezi a munkáltatót, hogy ha a 106. § (3) bekezdésében rögzített lehetőséggel élve nem biztosít egybefüggő 48 óra pihenőidőt munkavállalója számára, hetente legalább 40 órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidőt osszon be számára, így lehetővé téve regenerálódását.
- [33] Az Mt. 106. §-a ebből következően nem is tartalmaz az Mt. 105. § (3) bekezdésében rögzítetteknek megfelelően olyan rendelkezést, amely eltérést engedne a megszakítás nélküli, több műszakos vagy idény jellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalók pihenőidejének az általános előírásokhoz képest kedvezőtlenebb, más időpontban történő kiadására.
- [34] 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.
- [35] Abban az esetben, amikor a munkáltató a Kollektív Szerződésében rögzített heti 42 óra pihenőidőt nem osztotta be a munkavállalók számára, a különböztként jelentkező időtartamot úgy kell tekinteni, mintha a munkavállaló a heti pihenőnapján rendkívüli munkaidőt (munkavégzést) teljesített, és e szerint illeti meg az adott időtartamra díjazás.
- [36] Ennek megfelelően jogszerűen igényeltek a felperesek a különböztként jelentkező időtartamokra rendkívüli munkaidőre járó díjazást. Az adott időtartamok mértéke és az arra járó díjazás összege a felülvizsgálati eljárás során nem volt vitatott, így azt a Kúria érdemben nem vizsgálta.
- [37] Mindezekre figyelemmel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróság ítéletét eltérő indokolással helybenhagyta.

A döntés elvi tartalma

Amikor a munkáltató a munkavállaló számára nem heti pihenőnapot, hanem heti pihenőidőt biztosít, 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 munkaidőkeret 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. E szerint a heti pihenőidő alkalmazása esetén a munkáltató köteles hetenként legalább 40 órát kitevő és 1 naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli pihenőidőt biztosítani munkavállalója számára. A munkáltató ezen 40 órát kitevő pihenőidő biztosításával eleget tesz a heti pihenőidő kiadásával kapcsolatos kötelezettségének azzal, hogy a munkaidő keret (elszámolási időszak) átlagában biztosítani kell e munkavállalói számára is a heti 48 óra pihenőidőt.

Záró rész

- [38] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperesek felülvizsgálati eljárással kapcsolatban felmerült költségét és viselni köteles a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése szerint a felülvizsgálati eljárási illetéket.
- [39] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson bírálta el.
- [40] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § (1) bekezdés e) pontja kizárja.

, 2020. május 13.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró,
Csernay Krisztina s.k. bíró

Szolnokiné dr.

A kiadmány hitelül:
tisztviselő