



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.IV.10.019/2025/4.

A tanács tagjai:

Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró
Dr. Dzsula Marianna bíró
Dr. Pataki Árpád bíró
Véghe dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes:

név (cím)

A felperes képviselője:

Dr. Simon-Andrasitz István egyéni ügyvéd (cím1)

Az alperes:

név1 (cím2)

Az alperes képviselője:

Dr. Szűcs Péter Ügyvédi Iroda (cím3; ügyintéző: Dr. Szűcsné dr. Kovács Katalin ügyvéd)

A per tárgya:

Ügyeleti díj megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

A felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.040/2024/7.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Debreceni Törvényszék 11.M.70.120/2022/31.

Rendelkező rész

A Kúria a Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.040/2024/7. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 118.575 (száztizennyolcezer-ötszázhetvenöt) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 294.630 (kettőszázkilencvennégyezer-hatszázharminc) forint illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás

[1] A felperes 2009. augusztus 4-től állt az alperes alkalmazásában, utóbb az név2 munkavégzési helyen, műtőssegéd munkakörben, 2021. február 28-ig közalkalmazotti, majd 2021. március 1-től egészségügyi szolgálati jogviszonyban.

[2] A peres felek 2013. július 1-től önként vállalt többletmunka végzésére kötöttek megállapodást. Ennek 3. pontja szerint „az egészségügyi tevékenység ellátására önként vállalt többletmunka díjazása az adott tevékenység egy órára eső díjának 50%-kal megemelt összege”, melynek elszámolása havonta utólag az illetmény elszámolással egyidejűleg történik. A szerződés 5. pontja részletesen tartalmazza az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (továbbiakban: Eütev. tv.) 5. § (5) bekezdése, 12/C. § (2) bekezdése és 12/F. § (4) bekezdésében rögzített limitszabályokat. A megállapodás 6. pontja rögzíti, hogy a munkáltató az egészségügyi tevékenység befejezése és a következő munkarend szerinti megkezdett egészségügyi tevékenység között legalább 8 óra időtartamú megszakítás nélküli pihenőidőt biztosít a közalkalmazott számára.

[3] A jogviszonyváltással egyidejűleg a felek között új megállapodás jött létre önként vállalt többletmunka végzésére. A megállapodás 2. pontja rögzítette, hogy a munkavállaló vállalja a munkaidőkeret átlagában legfeljebb heti 24 óra többletmunka végzését, mivel az önként vállalt többletmunka kizárólag egészségügyi ügyelet ellátására irányul. A megállapodás 7. pontja tartalmazza a munkáltató által elrendelhető munkaidőn felül alkalmazható évi 416 órás keret terhére beosztott egészségi ügyelet, továbbá az önként vállalt többletmunka együttes időtartamának felső határát, mely egészségügyi ügyelet ellátása esetén a heti 72 órát nem haladja meg, továbbá, hogy az egészségügyi tevékenység befejezése és a következő munkarend szerint megkezdett egészségügyi tevékenység között – ide nem értve az olyan készenlét időtartamát, amely alatt munkavégzésre nem került sor – a munkavállalót legalább 11 óra időtartamú megszakítás nélküli pihenőidő illeti meg. Egészségügyi ügyelet esetén ezt a pihenőidőt közvetlenül az egészségügyi ügyelet befejezését követően kell kiadni.

[4] Az alperes megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltató. A felperes foglalkoztatására egyenlőtlen munkaidő-beosztásban, munkaidőkeret alkalmazásával került

sor. A 2019. május 1-től 2021. február 28-ig tartó időszakban 6 havi munkaidőkeretet alkalmazott a munkáltató azzal, hogy az utolsó 2020. november 1. és 2021. február 28. közötti időszak a 6 hónap eltelte előtt a 4. hónap végén, a jogviszonyváltásra tekintettel lezárásra került és 2021. március 1. és 2021. március 31. között egy havi, ezt követően 2021. április 1-től 3 hónapos munkaidőkeretet alkalmazott.

[5] A felperes munkavégzési helyén, az név2n az egészségügyi dolgozók a feladataikat egyműszakos munkarendben, az általános munkarend szerinti munkanapokon 7 óra 30 perctől 15 óra 30 percig tartó munkaidőben, míg 15 óra 30 perctől a következő naptári nap 7 óra 30 percig egészségügyi ügyelet keretében látják el. A szombati és vasárnapi ügyeleti feladat ellátását a felperes oly módon végezte, hogy a szombaton és vasárnapon kezdődő ügyeleti szolgálat 7 óra 30 perctől a következő nap 7 óra 30 percig tartott, azaz 24 óra időtartamú volt, míg a pénteki napon kezdődő ügyelet szombaton 7 óra 30 perckor ért véget.

[6] A felperes 2021. február 28. napjáig a 24 órás hétvégi és munkaszüneti napi egészségügyi ügyeletet oly módon látta el, hogy abból 12 óra került elszámolásra heti 40 órás munkaidő terhére (rendes munkaidő), 12 óra pedig önként vállalt többletmunkaként, továbbá a szombatról vasárnapra áthúzódó ügyelet után alperes egy plusz nap pihenőnapot osztott be felperesnek, melyre 8 órai illetményt is fizetett.

[7] 2021. március 1-től a felperes kizárólag önként vállalt többletmunka keretében látott el egészségügyi ügyeleti szolgálatot. A szombaton ellátott ügyelet után az alperes egy pihenőnapot biztosított részére, melyre 8 óra ténylegesen nem teljesített munkaidőt is elszámolt és mellette az illetményt is megfizette erre az időtartamra.

[8] Az alperes a munkaidő-beosztást úgy készítette el, hogy az kizárólag az ügyeleti beosztásokat tartalmazta, míg az ügyelettel nem érintett munkanapokon a felperes 7 óra 30 perctől 15 óra 30 percig végzett munkát. Az alperes pihenőnapjai minden alkalommal szombatra és vasárnapra, az általános munkarendre irányadó szabályok szerint kerültek beosztásra.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[9] A felperes többször módosított keresetében elsődlegesen a 2019. szeptember 1-től 2022. január 31-ig terjedő időszakra 2 940 631 forint elmaradt ügyeleti díj és 2020. szeptember 24. napjától számított késedelmi kamata, másodlagosan 2 940 631 forint sérelemdíj és 2020. szeptember 24-től számított késedelmi kamata, míg harmadlagosan 846 243 forint elmaradt ügyeleti díj és 2020. szeptember 24-től számított késedelmi kamata, valamint perköltsége megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[10] Az elsődleges kereseti kérelmét arra alapította, hogy a szombaton és vasárnap, valamint az általános munkarend szerinti munkaszüneti napokon teljesített ügyeletekre az Eütev. tv. 13/B. § (1) és (2) bekezdése szerinti magasabb díjazást megkapta, azonban nem kapta meg a kompenzációs pihenőnapot. Az Eütev. tv. 12/G. § (1) bekezdése szerint a teljesített ügyelet tartalmával egyező tartamú kompenzációs pihenőidőre is jogosult az ügyeletet követően, de ha ezt a munkáltató nem tudja kiadni, akkor a pihenőnapon teljesített ügyelet után további 50 %, összesen 150 %-os mértékű ügyeleti díjazásra jogosult. Az Alkotmánybíróság 12/2020.(VI.20.) AB határozat [48] bekezdésében írtak alapján a kiadni elmulasztott pihenőidőt, pihenőnapot a munkáltató pénzben köteles megváltani, ami 24 órára járó emelt összegű ügyeleti díjat jelent. Elismerte, hogy a 11 óra napi pihenőidőt az alperes kiadta, azonban a szombatról vasárnapra átnyúló ügyeleteket követően nem mindig

biztosították a pihenőnapot, vagy azt nem 7 napon belül. Indifferensnek tartotta, hogy az egészségügyi ügyelet rendes munkaidőben vagy önként vállalt többletmunka keretében valósult meg, mert az Eütev. tv. 13/B. § (1)-(2) bekezdése alapján jár az ügyeleti díj. Az Eütev. tv. 14/A. § (1) bekezdése értelmezése szerint csak az önként vállalt többletmunka díjazására vonatkozik, de az csak a 13/B. § (2) bekezdés a)-b) pontjaival együtt értelmezhető. Hivatkozott továbbá a 2003/88/EK irányelv 17. cikkére, amely szintén az egyenértékű kompenzáló pihenőidő biztosításáról rendelkezik.

[11] A felperes másodlagos kereseti kérelme jogalapjaként az Alaptörvény 17. cikk (4) bekezdésére, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:52. § (1) bekezdésére és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 166. §-ára hivatkozott, kiemelve, hogy a pihenéshez való jog az ember testi, lelki egészséghez köthető személyiségi jog is egyben, az önként vállalt többletmunka jogintézménye nem jelentheti azt, hogy az egészségügyi dolgozó a megállapodással lemond a pihenéshez való jogáról.

[12] A harmadlagos kereseti kérelme szerint az alperes az önként vállalt többletmunka esetén nem alkalmazta az Eütev. tv. 14/A. §-a alapján is irányadó 13/B. § (2) bekezdés b) pontját, mely szerint a kompenzációs pihenőidő elmaradását az alkalmazott egészségügyi dolgozóra irányadó heti pihenőnapra vagy munkaszüneti napra járó ügyeleti díj 50 %-ával kell kompenzálni, ami pihenőnap esetén 120 % helyett 180 %, munkaszüneti nap esetén 135 % helyett 202,5%-os pótlékra jogosítja a felperest.

[13] Az alperes ellenkérelmében a felperes keresetének elutasítását, és perköltségben való marasztalását kérte.

[14] Előadta, hogy 2021. február 28-ig az általános munkarend szerinti munkanapokon az ún. hétköznapiakon teljesített ügyeletek után a felperesnek pihenőidő kiadásra került. A 24 órás hétvégi és munkaszüneti napi ügyeletek tekintetében 12 óra került elszámolásra a heti 40 órás munkaidő terhére, 12 óra önként vállalt többletmunkaként, a szombatról vasárnapra áthúzódó 24 órás és a munkaszüneti napi ügyeleti szolgálat teljesítése esetén pedig egy hétköznapra járó pihenőnap került beosztásra a felperesnek, ugyanakkor többletpihenőnap a felperest nem illette meg.

[15] 2021. március 1-től a hétköznapi ügyeleteket követően az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (továbbiakban: Eszjtv.) végrehajtásáról rendelkező 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet (továbbiakban: Vhr.) 14. § (2) bekezdésével összhangban erre a pihenőidőre 8 órányi illetményt számolt el, illetve 8 óra munkaidőt úgy számolt el az alperes, hogy azt ténylegesen nem kellett a felperesnek teljesíteni. A szombaton kezdődő 24 órás ügyeleti szolgálat után a felperesnek egy pihenőnapot biztosítottak úgy, hogy ezekre a napokra is 8 órányi ténylegesen nem teljesített munkaidőt számoltak el a díjazás megfizetése mellett.

[16] Az Eütev. tv. 12/B. § (1) bekezdése, 12/C. §-a, 12/D. § (1)-(3) bekezdései, 12/F. §-a, 13/B. § és 14/A. §-aira hivatkozással kifejtette, hogy kompenzációs pihenőnapot nem volt köteles kiadni, hiszen a rendes munkaidő terhére elrendelt és teljesített egészségügyi ügyelet esetén – ahogy azt egyébként a felperes keresete is tartalmazza – az általános munkarend szerinti heti pihenőnapra, vagyis szombatra, vasárnapra, illetve a hétköznapiakra áthelyezett heti pihenőnapra elrendelt ügyelet ellentételezésére az Eütev. tv. 13. § (3) bekezdését kell alkalmazni és ez esetben pedig kizárólag emelt összegű díjazásra köteles a munkáltató, a kieső pihenőnap, pihenőidő pótlására azonban nem. Az önként vállalt többletmunka címen elrendelt és teljesített ügyelet díjazására pedig az Eütev. tv. 14/A. § az irányadó, ami szintén nem írja elő a kieső pihenőidő további kompenzálását.

[17] Hangsúlyozta, hogy a felperest az általa hivatkozott Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdése alapján sem illetné meg az ún. kompenzációs pihenőnap, hiszen a (2) bekezdés első fordulata a 80%-os mértékű pihenőnapi és 90%-os munkaszüneti napi díjazás mellett elsődleges lehetőségként írja elő a kiesett pihenőnap pótlását. Amennyiben pedig ez nem kompenzálható, akkor a (2) bekezdés második fordulata szerint az egészségügyi dolgozót emelt összegű ügyeleti díj illeti meg és 7 napon belül a munkaidőkereten belül megmaradt pihenőnapjai terhére egy pihenőnapot vagy 24 órás egybefüggő pihenőidőt kell kiadni részére. Ez azonban nem az első fordulat szerinti kompenzáló pihenőnap vagy pihenőidő, hanem az Mt. 105., 106. § alkalmazása körébe tartozó, az egészségügyi dolgozót egyébként is megillető pihenőidő, ami a felperes részére viszont hiánytalanul biztosításra került.

[18] A felperes sérelemdíj iránti igénye körében előadta, hogy a napi pihenőidőhöz való jog nem minősül a Ptk. 2:42. § által általánosan védett személyiségi jognak, a felperes pihenőidőhöz való jogát nem sértették meg, pihenőidejét beosztották és hiánytalanul kiadták. Az egészségügyi dolgozó heti pihenőnapján vagy heti pihenőidőben az egészségügyi ügyeleti tevékenységre jogszerűen beosztható és az Eütev. tv. 13/B. § és 14/A. §-a alapján magasabb ügyeleti díjjal kompenzálják azt.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

[19] A Debreceni Törvényszék a 11.M.70.120/2022/31. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest 306.570 forint perköltség megfizetésére, és megállapította, hogy a meg nem fizetett 289.672 forint eljárási illeték az állam terhére marad.

[20] Ítéletének indokolásában felhívta az Eütev. tv. 4. § és e) pontját, a 12. § (1) bekezdését, a 12/B. § (1)-(3), a (6)-(7) bekezdéseit, a 12/C. § (1) bekezdését, a 12/D. § (1)-(3) bekezdéseit, a 12/F. § (1), (4)-(5) bekezdéseit, a 13. § (1) bekezdését, a 13/A. § (1) bekezdését, a 13/B. § (1)-(3) bekezdéseit; a 14/A. §-át a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) 2. § (3) bekezdés alapján alkalmazandó az Mt. 97. § (2) bekezdését, a 101. § (1) bekezdés a) pontját, a 102. § (1)-(2) bekezdését, a 105. § (1)-(3) bekezdését, a 106. § (1) bekezdését, a 106. § (3) bekezdését; az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) 5. §-át, a Vhr. 13. § (3), (5)-(7) bekezdéseit és a 14. § (1)-(2) bekezdéseit.

[21] Rögzítette, hogy a bíróságnak abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felperes a 2021. február 28-ig részben rendes munkaidő, részben önként vállalt többletmunka, majd 2021. március 1-től kizárólag önként vállalt többletmunka keretében végzett egészségügyi tevékenység után jogosult-e úgynevezett kompenzációs pihenőnapra az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdés b) pontja alapján.

[22] Ennek vizsgálata során abból indult ki, hogy az alperes a Vhr. 13. § (7) bekezdésével szemben pihenőnapot alkalmazott, ezeket szombatra és vasárnapra beosztotta, és a munkaidőkeret átlagában teljesültek, csakúgy mint a 11 órás napi pihenőidő. A felperes részesült 50 %-kal növelt ügyeleti díjban is.

[23] A jogszabályi rendelkezésekből kiemelte, hogy az Eütev. tv. mind a heti, mind a napi tevékenységre fordított munkaidő mértéke tekintetében korlátokat állít fel. A perbeli időszak alatt az Mt., a Kjt., majd az Eszjtv. rendelkezik a munkaidő és a pihenőidő felperes vonatkozásában irányadó szabályairól, mely az általános munkajogi szabályoktól eltér.

[24] A felperes munkaideje a napi 12 órát meghaladta, azonban ez megfelelt az Eütev. tv. 12/F. § (1) bekezdésében foglaltaknak, mivel a felperesi tevékenység egészségügyi ügyelet ellátására is irányult. A rendes munkaidő, az évi 416 órás keret terhére elrendelt egészségügyi ügyelet, valamint az önként vállalt többletmunka együttes mértéke a munkaidőkeret átlagában a heti 72 órát nem haladta meg és az egészségügyi ügyelet teljes időtartama munkaidőnek minősül. Az alperes ezen keretszabályokat megfelelően alkalmazta a munkaidő beosztása során.

[25] Megállapította, hogy az Eütev. tv. munkaidő korlátokat állít fel a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló heti munkaideje körében, az a munkaidőkeret átlagában a 48 órát nem haladhatja meg, melybe a rendkívüli munkavégzés időtartama is beleszámít, továbbá naptári évenként 416 óra egészségügyi ügyelet rendelhető el, melybe a rendkívüli munkavégzés időtartama is beszámít, ebbe viszont nem tartozik bele az önkéntes munkavégzés terhére elrendelt ügyelet. Ezen rendelkezésekből is egyértelmű, hogy jelentőséggel bír az egészségügyi ügyeleti tevékenység ellátásának jogcíme.

[26] Ezen munkaidő beosztási szabályokhoz igazodnak az Eütev. tv. 13/A-14/B. §-ai, azaz az ügyeleti tevékenység díjazására vonatkozó szabályok. A bíróságnak ezért ennek megfelelően külön-külön kellett vizsgálni, hogy a felperes az ügyeleti tevékenységét a rendes munkaidő terhére vagy önként vállalt többletmunka keretében látta el és ez esetben milyen szabályokat kell alkalmazni a juttatások tekintetében.

[27] Figyelemmel arra, hogy a felperesi keresettel érintett egészségügyi ügyeleti tevékenység ellátása az általános munkarend szerinti szombat és vasárnapi munkavégzést jelentette és, a pihenőnapok beosztására az általános munkarend szerint került sor, az elsőfokú bíróság úgy foglalt állást, hogy a felperes által a rendes munkaidő terhére ellátott egészségügyi ügyelet díjazására az Eütev. tv. 13/B. § (3) bekezdését szükséges alkalmazni. Álláspontját azzal indokolta, hogy a felperes heti pihenőnapra eső rendes munkaidőben látott el egészségügyi ügyeletet, melyre a felperes által sem vitatottan a munkabérét és az ügyeleti pótlékot megkapta. Az Eütev. tv. 13/B. § (3) bekezdésének alkalmazását nem zárja ki az alperes által hivatkozott azon körülmény, hogy a felperes egyenlőtlen munkaidő-beosztásban volt foglalkoztatva, mivel ez az általános munkarendben is lehetséges. Az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdését ezért ez esetben nem kellett alkalmazni, a felperest további pihenőnap nem illeti meg. Arra pedig a felperes nem hivatkozott, hogy az Mt. 105. §, 106. § alapján őt megillető pihenőnapokat nem kapta meg, ezzel ellentétben úgy nyilatkozott, hogy ezeket részére kiadták.

[28] Az önként vállalt túlmunka körében az Eütev. tv. 12/F. §-a időbeli korlátokat állít fel, mely szerint a rendes munkaidő, a 416 órás évi keret terhére elrendelt egészségügyi ügyelet, valamint az önként vállalt többletmunka együttes időtartama a munkaidőkeret átlagában a heti 60 órát nem haladhatja meg, kizárólag akkor, ha a munkavállaló egészségügyi ügyeletet lát el, akkor a heti munkaidő elérheti a 72 órát, ezen belül egészségügyi ügyelet heti 24 órában látható el.

[29] A felperes önként vállalt többletmunka keretében egészségügyi ügyeletet látott el, melynek teljes időtartama munkaidőnek minősül, függetlenül attól, hogy a felperes nyilatkozata szerint átlagban tényleges munkavégzésre csak 4 órában került sor a 24 óras ügyelet alatt.

[30] Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy a munkavállaló önként vállalt többletmunkára nem kötelezhető, erről a feleknek megállapodást kell kötni, mely megállapodás a felperes és az alperes között mind a közalkalmazotti jogviszony, mint az egészségügyi szolgálati jogviszony alatt létrejött. A törvény rögzíti az ilyen címen végezhető túlmunka mértékét és az ilyen címen végezhető munkának a munkavállaló egészséghez fűződő joga védelme érdekében való korlátozását vagy megtiltását [Eütev. tv. 12/B. § (7)

bekezdés] is. Az önként vállalt túlmunka tehát nem a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető munkavégzés, arra csak a felek közötti megállapodás alapján, az ott rögzített keretek között kerülhet sor. Az alperes által is hivatkozott Eütev. tv. Általános Indokolása is külön kezeli a kötelezően elrendelhető és az önként vállalt egészségügyi tevékenység időtartamát, valamint rögzíti azt is, hogy mértékét az egészségügyi dolgozók pihenéshez való jogának érvényesülése érdekében korlátozni kell és a maximális időtartamát meg kell határozni.

[31] A felperes a beosztás szerinti heti pihenőnapján és munkaszüneti napon látott el önként vállalt túlmunka keretében egészségügyi ügyeleti tevékenységet, melynek díjazására az Eütev. tv. 14/A. § rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy az Eütev. tv. 13/B. § (1) bekezdés a), b), c) pontjában megállapított ügyeleti díj 50%-kal növelt összege illeti meg a felperest, mégpedig ügyeleti pótlékként. A felperes saját nyilatkozata szerint ezt a díjazást maradéktalanul megkapta.

[32] Az elsőfokú bíróság azt is kiemelte, hogy az ilyen típusú munkavégzés alapja az önkéntesség, melyért 50%-kal megemelt ügyeleti pótlék illeti meg a felperest. A felperes által hivatkozott Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdés b) pontja az Mt. 105. §, 106. § keretében, majd a Vhr. 13. § (5)-(7) bekezdéseiben szabályozott pihenőnap/pihenőidő biztosítása körében értelmezhető, mely pihenőnapokat a felperes megkapta, ennek kiadásának hiányára egyébként maga a felperes sem hivatkozott, de további úgynevezett kompenzációs pihenőnap az önként vállalt túlmunka keretében végzett egészségügyi ügyeleti tevékenység ellátásának következményeként nem illeti meg.

[33] Álláspontja szerint az önként vállalt túlmunkavégzés díjazására vonatkozó jogszabályi rendelkezés szövegének nyelvtani értelmezéséből és annak az egészségügyi ügyelet ellátására irányuló tevékenység jogcímeinek rendszerében elfoglalt helyéből nem vonható le arra következtetés, hogy egy önként vállalt, többletdíjazással honorált munkavégzésért további kompenzációs pihenőnap illetné meg a felperest az Mt. 105. §, 106. §-ában biztosított pihenőnap/pihenőidő kiadásán túl, tekintettel azon körülményre is, hogy az önként vállalt többletmunka időtartamát a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 43/A. § (1) bekezdése szerint kiegészítő szolgálati időként is figyelembe kell venni.

[34] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az Eütev. tv. 13/B. §-ának (1)-(2) bekezdései a 416 órás keret terhére, a napi 12 órát meg nem haladó, munkáltató által elrendelt munkavégzés esetén alkalmazható szabályokat tartalmazza és azok a rendes munkaidő keretében, valamint az önként vállalt többletmunka terhére végzett egészségügyi ügyeleti tevékenységre nem alkalmazhatóak.

[35] A felperes másodlagos kereseti kérelme vonatkozásában megállapította, hogy tekintettel arra, hogy az elsődleges kereseti kérelem vizsgálata során arra a következtetésre jutott, hogy a felperes által hivatkozott Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdése nem alkalmazható, így a felperes pihenéshez való, az Alaptörvényben rögzített joga nem sérült, a sérelemdíj követelése nem alapos. Mivel a harmadlagos kereseti kérelme jogalapjaként a felperes szintén az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdését, valamint az Eütev. tv. 14/A. §-át jelölte meg, melyből a 13/B. § (2) bekezdése jelen perbeli ügyre az egészségügyi ügyeleti feladatok ellátása vonatkozásában nem alkalmazható, így további 50%-kal növelt ügyeleti díj a felperest nem illeti meg.

[36] A felperes fellebbezése alapján eljáró Debreceni Ítéltábla az Mf.I.50.040/2024/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest 152.400 forint másodfokú perköltség megfizetésére, és megállapította, hogy a 235.250 forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

[37] A másodfokú bíróság a határozata indokolásában értelmezte a felperes elsődleges keresete szerint megjelölt Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdését. Kiemelte: a felperes a keresettel érintett időszakon belül 2021. február 28-ig a 24 órás egészségügyi ügyeletét szombat és vasárnap úgy látta el, hogy abból 12 órát a heti 40 órás rendes munkaidő terhére, míg további 12 órát az önként vállalt többletmunkaként számolták el.

[38] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a perben vitatott 13/B. § (2) bekezdésének a helyes értelmezése emellett a (3) bekezdésből kapható meg. Amikor (3) bekezdés arra utal, hogy „az (1) és (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően”, akkor egyértelmű, hogy az ott írt szabályokkal szemben valamilyen más jellegű kompenzációról fog szólni. A mondat további folytatásában a jogalkotó már ki is mondja, hogy ez a szabály „az Mt. 97. § (2) bekezdésében foglalt általános munkarend szerinti heti pihenőnapra eső rendes munkaidőben elrendelt egészségügyi ügyelet”-re vonatkozik, tehát arra az esetkörre, amikor az ügyeleti feladatellátásra az Eütev. tv. 12/C. § (1) bekezdés a) pontja és a 12/D. § (2) bekezdése alapján rendes munkaidő terhére az ügyeleti szolgálat időtartamára osztják be ügyeletbe az egészségügyi dolgozót. Itt a törvény azt is kimondja, hogy ilyen esetben az alkalmazott egészségügyi dolgozót az egészségügyi ügyelet idejére járó illetményén felül 50%-os mértékű ügyeleti pótlék illeti meg.

[39] Az egészségügyi dolgozó ügyeletben ledolgozott órái a heti 40 órába, a rendes munkaidőbe kerülnek tehát beszámításra, pihenőideje nem sérül, az erre az időre járó munkabéren felül pedig – ellentétben az (1) bekezdésben meghatározott ügyeleti díjjal – ügyeleti pótlékban részesül.

[40] Az Eütev. tv. 13/B. § (5) bekezdése visszautal az Eütev. tv. 12/F. § (2) bekezdése szerint beosztott egészségügyi ügyelet esetére, amikor a 12 órát meghaladó napi munkaidőre osztják be az egészségügyi dolgozót. Ez a 12/F. § (2) bekezdés a) pontja szerint akkor lehetséges, ha a 12/B. § (1) bekezdése – azaz az önként vállalt többletmunka – szerinti keret terhére, vagy a b) pont szerint, ha két naptári hetente legfeljebb egy alkalommal a 12/D. § (2) bekezdése alapján a rendes munkaidő, vagy a 12/D. § (3) bekezdése szerinti (a munkáltató által elrendelt) egészségügyi ügyeleti keret terhére osztják be. Az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdéstől eltérően ez az (5) bekezdésben rögzített szabály ebből következően a 12 órát meghaladó ügyeletre vonatkozik, mint amilyenbe a felperest is beosztották a 12/F. § (2) bekezdés a) pontja alapján.

[41] A jogszabály ebben az (5) bekezdésben rendelkezik arról, hogy az ezen feltételekkel rendelkező egészségügyi dolgozónak az a) pont szerint a 14/A. § szerint jár díjazás abban az esetben, ha azt az egészségügyi dolgozó önként vállalt többletmunkaként teljesíti (tehát a felperes esetében), míg a b) pont kimondja, hogy minden más esetben az egészségügyi dolgozóra egyébként irányadó ügyeleti díj – ideértve a (2) bekezdés alapján megállapított díjat is – 50%-kal megemelt mértékben jár, vagy – ha az egészségügyi ügyelet ellátására rendes munkaidő terhére kerül sor – 50%-os pótlék jár.

[42] Ebben a rendszerben látható, hogy az önként vállalt többletmunka díjazására vonatkozó szabályt továbbtalja a 14/A. §-ra, mely szerint az alkalmazott egészségügyi dolgozó által önként vállalt többletmunkavégzés keretében végzett munka pótlékának mértéke egészségügyi ügyelet ellátása esetén azon ügyeleti díj 50%-kal megemelt összege, amelyet a munkáltató abban az esetben lenne köteles megfizetni, ha a munkavégzésre nem önként vállalt többletmunkavégzés keretében kerülne sor. Ha az önként vállalt többletmunkavégzésre nem ügyeleti feladatellátás keretében, hanem rendes munkarend szerinti (műszak szerinti) feladatok ellátása érdekében vagy készenlét alatti munkavégzésként kerül sor, az önként vállalt többletmunkavégzés pótlékának mértéke a rendkívüli munkavégzés pótlékának 50%-kal megemelt összege.

[43] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a törvény indokolásából is megállapíthatóan az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperesre a 13/B. § (2) bekezdése nem irányadó, mert az csak a 12 órát meg nem haladó, és nem önként vállalt többletmunkavégzés keretében ellátott ügyekre, hanem a munkáltató által elrendelhető egészségügyi ügyelet díjazására vonatkozik, míg a felperes az első időszakban megvalósult rendes munkaidő keretében beosztott ügyelet mellett csak önként vállalt többletmunka keretében látott el egészségügyi ügyeleti tevékenységet.

[44] Mindezek alapján a másodfokú bíróság a felperesnek az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdésére alapított igényét megalapozatlannak tartotta mind az elsődleges, mind a harmadlagos kereseti igénye vonatkozásában, azzal együtt, hogy egyetértett az alperes fellebbezési ellenkérelmében foglalt azon érvelésével, hogy arra tényleges magyarázatot, jogi érvelést nem adott elő, hogy a pihenőideje állítólagos elvesztése miatt miért illetné meg még egyszer a részére megfizetett ügyeleti díj. Ez az alperesi érvelés egyebekben összhangban van a Kúria Mfv.II.10.185/2014. számú ügyben hozott döntésével.

[45] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a fellebbezésben foglalt felperesi jogértelmezés téves, amikor arra hivatkozik, hogy az elsőfokú bíróság az Eütev. tv. 12/C. § (1) bekezdésének és a 12/D. § (2) bekezdésének olyan értelmet adott, hogy pihenőnapra rendes munkaidő elrendelése lehetséges, mert a perbeli esetben és a jogszabály helyes értelmezésével nem ez történt. Az alperesi munkáltató a pihenőnapra nem rendes munkaidőt rendelt el, hanem az Eütev. tv. 12/C. § (1) bekezdés a) pontja alapján egészségügyi ügyeletet, a rendes munkaideje terhére. Az ilyen esetekben az elrendelhető ügyelet mennyisége jelentősen korlátozott, az mindössze heti 1 hétköznap 16 órában valósulhat meg, a heti pihenőidő nem csökken ezáltal, magasabb díjazásban részesül a munkavállaló és elrendelését magas fokú közérdek is indokolja.

[46] Az ítéletábra osztotta azt az alperesi álláspontot, hogy az egészségügyi dolgozók az Irányelv 17. cikkének a felperes által egyébként nem hivatkozott (3) bekezdése hatálya alá tartoznak, így az eltérés az Irányelv rendelkezéseitől lehetséges. A törvény hatálya alá tartozó munkavállalók részére objektív okból nem lehetséges bizonyos esetekben a pihenőidő kiadása, amely hátrány azonban megfelelően van kompenzálva azzal, hogy egyéb védelemben részesülnek, egyrészt az elrendelhető és az önként vállalt ügyelet korlátozásával, a naprakész nyilvántartás hatósági ellenőrzésével, annak magasabb összegű díjazásával, másrészt annak az elsőfokú bíróság által is hivatkozott szolgálati időben való megjelenésével.

[47] A felperes másodlagos kereseti kérelmét, a sérelemdíj iránti igényt elutasító ítéleti rendelkezés vonatkozásában a felperes szintén fellebbezést jelentett be és az elsőfokú eljárásban tett nyilatkozatai fenntartása mellett kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását. A felperes azonban részletes indokot nem terjesztett elő, fellebbezésében nem jelölte meg, hogy ebben a körben miért megalapozatlan az elsőfokú bíróság döntése. Ennek hiányában az ítéletábra azt érdemben nem vizsgálta.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

[48] A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedő hatályon kívül helyezését, és a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelő határozathozatal mellett, az alperes kötelezését kérte 2.940.631 forint és ezen összeg 2020. szeptember 24-től számított késedelmi kamatának elsődlegesen ügyeleti díj jogcímén, másodlagosan sérelemdíj jogcímén elmaradt ügyeleti díj, és ezen összeg 2020. szeptember

24-től számított késedelmi kamatának megfizetésére. Másodlagos felülvizsgálati kérelmében azt indítványozta, hogy a Kúria a jogerős ítéletet az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően helyezze hatályon kívül, és az elsőfokú bíróságot utasítsa új eljárásra, és új határozat meghozatalára. Kérte kötelezni az alperest az első- másodfokú, és felülvizsgálati eljárásban felmerült perköltsége megfizetésére.

[49] A felperes álláspontja szerint az első- és másodfokú bíróság megsértette a Pp. 263. § (1)-(2) bekezdését, a Pp. 275. § (1)-(2) bekezdését, a Pp. 276. § (1)-(5) bekezdését, a Pp. 278. § (1) bekezdését, a Pp. 279. § (1)-(3) bekezdését, továbbá az Eütev. tv. 13. § (2)-(3) bekezdését, 13/B. § (1)-(3) bekezdését, 12/C.-12/G. §-ait, a 4. § d)-e) pontját, az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, a Ptk. 2:52. § (1) bekezdését, az Mt. 166. § (1) bekezdését, a 105-106. § rendelkezéseit, valamint az Ejsztv. Vhr. 13. § (1)-(11) bekezdéseit.

[50] A felperes a felülvizsgálati kérelmében azt sérelmezte, hogy a jogviszonya fennállása alatt rendszeresen teljesített egészségügyi ügyeletet a beosztása szerinti heti pihenőnapokon, melyet az alperes minden alkalommal hétvégére, azaz az általános munkarend szerinti pihenőnapokkal megegyező naptári napokra osztott be. Az így „kiesett” pihenőnapot az alperes nem kompenzálta, a felperes vonatkozásában a garanciális heti 2 pihenőnap szabálya nem érvényesült. Állította: irattalenes a bíróságok azon megállapítása, hogy részére az 50 %-kal növelt összeget ügyeleti díj megfizetésére került, valamint a munkaidő keret átlagában a heti 2 pihenőnapot megkapta.

[51] A felperes azt hangsúlyozta, hogy a beosztása szerinti pihenőnapjai – a munkaidő keret alkalmazása ellenére – szombatra és vasárnapra kerültek beosztásra. Álláspontja szerint a helyes érvelés ott ragadható meg, hogy egészségügyi ügyeletet rendes munkaideje terhére, vagy önként vállalt többletmunka terhére munkaidő beosztása szerinti munkanapján végezhet. Ha azonban a munkaidő beosztása szerinti pihenőnapján végzi, úgy az Eütev. tv. 13./B. § (1) bekezdés b) pontja és 13/B. § (2) bekezdés első fordulata alapján ügyeleti díj és másik pihenőnap biztosítása kötelező.

[52] A munkáltatónak az egészségügyi dolgozó munkaidő beosztását az Eütev. tv. 12/A.-12/G. §-aiban írtakra tekintettel kell elkészítenie, és az Ejsztv. Vhr. 13. § (4) bekezdése alapján munkaidő beosztást legalább 15 nappal korábban, és legalább 1 hónapra előre írásban szükséges közölnie. A munkaidő beosztásnak természetesen ki kell terjednie az egészségügyi ügyeleti feladatok ellátására is, amelynek elrendelhetősége és jogcíme kizárólag a fentiekben említett és kiragadott szabályozásban írtak szerint történhet azzal, hogy a felperes szerint a pihenőnapján a rendes munkaideje terhére egészségügyi ügyeletet nem folytathatott, önként vállalt többletmunka címen pedig annak terhe mellett, hogy a munkáltató a kiesett pihenőnapot kompenzálni köteles.

[53] A felperes szerint a másodfokú bíróság érthetetlen módon összemosza az egészségügyi ügyelet elrendelésének, illetve munkaidő beosztás szerinti egészségügyi feladat ellátásnak, így arra való beosztásnak az eseteit.

[54] Felperes meggyőződése szerint a beosztás szerinti rendes munkaidő és a pihenőnap egymást kizáró fogalmak, ez alól még az Eütev. sem teremt(het) kivételt. A beosztás szerinti pihenőnapon rendes munkaidőben munkavégzés kizárt.

[55] A felperes álláspontja szerint rendes munkaidő, azaz a heti 40 órás munkaidő terhére egészségügyi ügyeletet kizárólag az Eütev. 12/C. § (1) bekezdés a) pont alapján, összhangban az Eütev. 12/D. § (2) bekezdésével, a heti 40 óra terhére, a beosztása szerinti rendes munkaidőben van lehetőség elrendelni, következésképpen a munkaidő beosztás szerinti munkanapján.

[56] Arra azonban semmiképp sincs lehetőség az Eütev. fenti rendelkezéseinek helyes értelmezése alapján, hogy a munkaidő beosztás szerinti pihenőnapján az egészségügyben

dolgozó felperes bármilyen jogcímen rendes munkaidőben végezzen munkát, így a felperes álláspontja szerint teljesen téves a bíróságok álláspontja.

[57] Az Eütev. 13/B. §-a nem tesz különbséget a között, hogy az egészségügyi ügyelet elrendelésére milyen jogcímen került sor. Az Eütev. 13/B. § (2) bekezdése a tekintetben egyértelműen fogalmaz, hogy akkor kell e rendelkezést alkalmazni, ha az egészségügyi dolgozó egészségügyi ügyeletet az egészségügyi dolgozóra irányadó munkaidő beosztás szerinti heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon látott el. Mivel a felperes a perrel érintett napokon látott el egészségügyi ügyeletet, amely egyúttal a beosztása szerinti pihenőnap volt, esetében e rendelkezést kellett alkalmazni.

[58] Az Eütev. 13/B. § (3) bekezdése és a fentiekben idézett rendelkezések között a lényegi különbség éppen abban van, hogy az Eütev. 13/B. § (3) bekezdése az Mt. 97. § (2) bekezdésében foglalt általános munkarend szerinti heti pihenőnapra eső rendes munkaidőben elrendelt egészségügyi ügyeletre vonatkozik, nem pedig a perbeli esettel teljesen azonos munkaidő beosztás szerinti pihenőnapra, vagy munkaszüneti napra elrendelt egészségügyi ügyelet ellátásra.

[59] Az Eütev. 13/B. § (2) bekezdése azonban nem az általános munkarend szerinti heti pihenőnapokra utal, hanem a munkavállalóra irányadó munkaidő beosztás szerinti heti pihenőnapra, vagy munkaszüneti napra. Ha tehát a munkavállaló a beosztása szerinti pihenőnapján lát el egészségügyi ügyeletet, esetében az Eütev. 13/B. § (2) bekezdését kell alkalmazni, még abban az esetben is, ha ez általános munkarend szerinti heti pihenőnapra esik.

[60] A felperes álláspontja szerint, amennyiben az egészségügyi dolgozó egészségügyi ügyeleti tevékenységet lát el, úgy az egészségügyi ügyelete díjazásának mértéke az Eütev. 13/B. § (1) bekezdésének a) pontja alapján az egészségügyi ügyelet elrendelésének, fentiekben előadott érvek szerinti jogcímétől függően alakul.

[61] Az Eütev. 13/B. § (2) bekezdés b) és c) pontjai tehát, függetlenül az a) ponttól, éppen arra az esetre adnak eligazítást, amikor a munkáltató a fentiek szerint előre közölt és beosztott heti pihenőnapokon elrendeli az egészségügyi ügyeletet.

[62] A felperes szerint az egészségügyi dolgozó vonatkozásában is érvényesülnie kell a joggyakorlat által deklarált azon szabálynak, hogy a munkavállaló regenerálódását biztosító pihenőnapok kiadása, azok érvényesítése és érvényesülése nem rontható le a felek megállapodásával (önként vállalt többletmunka megállapodás). A felperes szerint az Eütev. 13/B. § (2) bekezdése éppen azt hivatott biztosítani, hogy amennyiben a munkavállaló egészségügyi ügyeletet beosztása szerinti heti pihenőnapokon – jogcímétől függetlenül – lát el, úgy azt a munkáltató kompenzálja.

[63] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását, és a felperes felülvizsgálati perköltségben való marasztalását kérte.

[64] Érvelése szerint az Eütev. tv. 12/D. § (2) bekezdése az egészségügyi dolgozó rendes munkaideje terhére elrendelhető heti 16 óra ügyelet beosztása tekintetében egyetlen korlátozást tartalmaz: annak az adott szervezeti egység ügyeleti szolgálatának az időtartamára kell esnie. Az ilyen ügyelet jogszerűen beosztható az egészségügyi dolgozó pihenőnapjára is, feltéve, hogy a pihenőnap ügyelettel érintett része az adott szervezeti egység ügyeleti szolgálatának az időtartamára esik. Ezen beosztási szabály mellett természetesen a díjazás szempontjából van jelentősége annak, hogy az ügyeleti feladat teljesítésére beosztás szerinti munkanapon, vagy pihenőnapon kerül sor.

[65] Álláspontja szerint az egészségügyi dolgozó rendes munkaideje terhére elrendelt ügyelet jogszerűen beosztható az egészségügyi dolgozó beosztás szerinti munkanapjára és pihenőnapjára egyaránt.

[66] Kifejtette, hogy a felperes a felülvizsgálati kérelmében tévesen állítja, hogy amennyiben az egészségügyi dolgozó a pihenőnapján lát el ügyeletet, úgy őt minden esetben ügyeleti díj és kompenzációs pihenőidő illeti meg az Eütev. tv. 13/B. § (1) bekezdése, valamint (2) bekezdésének első fordulata alapján. A jogerős ítélettel egyezően állította, hogy az Eütev. tv. 13/B. § (1)-(2) bekezdései az ún. kötelező (vagyis az Eütev. tv. 12/D. § (3) bekezdése alapján évi 416 óra erejéig a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető) ügyelet díjazására, ellentételezésére vonatkoznak csupán, míg az önként vállalt többletmunka és a rendes munkaidő terhére elrendelt ügyeletre nem.

[67] Az Eütev. tv. 13/B. § szövegének és a hozzá tartozó indokolással együttes értelmezéséből nem vonható le más következtetés, minthogy a 13/B. § (1)-(2) bekezdése szerinti díjazást – és ekként az ún. kompenzációs pihenőidő biztosításának, vagy biztosítása hiányában pénzben történő megváltásának a kötelezettségét – a jogalkotó kifejezetten az ún. kötelező ügyelethez rendelte, ugyanakkor a rendes munkaidő terhére, vagy az önként vállalt többletmunka megállapodás alapján a heti pihenőnapra elrendelt ügyelet tekintetében ilyen szándéka nem volt. A rendes munkaidő terhére elrendelt ügyelet, és az önként vállalt ügyelet esetén a heti pihenőnap/heti pihenőidő elvesztése ellentételezését a jogalkotó pénzben (magasabb értékű ügyeleti díjban) kívánta biztosítani, kompenzációs pihenőidő nélkül.

[68] Az alperes utalt arra, hogy a felperes felülvizsgálati kérelmében kifejtett jogi állásponttal szemben az Eütev. tv. 13/B. § (2)-(3) bekezdése rendelkezései közti különbség nem abban áll, hogy az ügyeletért járó díjazást a (2) bekezdés a munkaidő beosztás szerinti pihenőnapra, míg a (3) bekezdés azokra az általános munkarend szerinti pihenőnapokra (alapvetően szombatokra és vasárnapokra) határozza meg, amelyek nem minősülnek az egészségügyi dolgozó pihenőnapjának. A helyes értelmezés szerint mindkét bekezdés a pihenőnapra munkavégzésért járó ellentételezést szabályozza. A (2) bekezdés az Eütev. 12/D. § (3) bekezdés szerinti, vagyis évente legfeljebb 416 óra erejéig kötelezően elrendelhető, míg a (3) bekezdés pedig a 12/D. § (2) bekezdése alapján a rendes munkaidő terhére beosztott pihenőnapra ügyelet díjazását rendezi, mégpedig önálló, speciális szabályként.

A felülvizsgálati kérelemben foglaltakkal szemben jelentősége van annak, hogy az ügyelet – azon belül a pihenőnapokra eső ügyelet – elrendelésére milyen jogcímen került sor. Az Eütev. tv. ugyanis eltérően ellentételezi mindhárom jogcímű ügyeleti feladat ellátást. Ez a különbségtétel nemcsak a pénzbeli ellentételezés (ügyeleti díj) mértékében jelenik meg. Az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdés másik fordulata szerinti ún. kompenzációs pihenőidő ugyanis kizárólag a kötelező ügyelet ellátása esetén illeti meg az egészségügyi dolgozót. Ilyen jogcímű ügyeletellátásra ugyanakkor a felperes által a perrel érintett időszakban nem került sor.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[69] A felülvizsgálati kérelem alaptalan a következők szerint.

[70] A felülvizsgálati eljárás nem a per folytatása, hanem szigorú eljárési szabályok szerint lefolytatható rendkívüli perorvoslat, amelynek során a Kúria a Pp. 423. § (1) bekezdése alapján kizárólag a felülvizsgálati (csatlakozó felülvizsgálati) kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok, illetve a Kúria közzétett határozatától jogkérdésben való eltérés tekintetében vizsgálja a jogerős ítélet jogszabálysértő, illetve a kúriai határozattól jogkérdésben eltérő voltát.

[71] A felperes a felülvizsgálati kérelemben anyagi és eljárásjogi jogszabálysértésre is hivatkozott.

[72] A felperes az eljárási jogszabálysértések körében több megsértett jogszabályhelyet felsorolt, azonban az indokolásában foglaltak az okát nem részletezi, érvelése részeként annak mibenlétét nem írja körül.

[73] A felülvizsgálati kérelemnek a Pp. 413. § (1) bekezdés a)-e) pontjaiban felsorolt tartalmi kellékekkel kell rendelkeznie. A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a jogszabályhely pontos megnevezése, amely kihatott az ügy érdemi eldöntésére, valamint annak indokai, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja {Pp. 413. § (1) bekezdés b) pont}. A Pp. 413. § (1)-(2) bekezdése értelmében – miként azokat a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasításának egyes kérdéseiről szóló, a Kúria számos precedens határozatával megerősített (Mfv.IV.10.098/20204.; Mfv.IV.10.006/2025.) 1/2016. (II. 15.) PK vélemény 3-7. pontja értelmezte, és az eljárásjogi tárgyú elvi iránymutatásoknak a Pp. hatályban lépése folytán történő felülvizsgálatáról szóló 1/2017. polgári jogegységi határozat szerint az új Pp. alkalmazása körében is alkalmazni rendelte – a jogerős ítélet több rendelkezését támadó, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozó felülvizsgálati kérelemnek valamennyi hivatkozás tekintetében rendelkeznie kell a törvényben meghatározott, egymással szoros logikai és perjogi kapcsolatban álló kötelező tartalmi kellékekkel. Ellenkező esetben a tartalmilag fogyatékos felülvizsgálati kérelmet – vonatkozó részében – a Kúria érdemben nem vizsgálhatja.

[74] A Kúria megállapította, hogy az ügy érdemi elbírálására lényegesen kiható eljárási szabálysértés nem történt: az eljáró bíróságok nem sértették meg a Pp. 263. § (1) bekezdésében foglaltakat, a tényállás szabad megállapításának elvét, a bizonyítási eljárás Pp. 275. és 276. §-ában foglalt rendelkezéseit, a Pp. 278. §-ában szabályozott bizonyítás eredményének mérlegelésével összefüggő rendelkezéseket.

[75] Alaptalan a felperes azon felülvizsgálati érvelése is, hogy az eljáró bíróságok a kereset elbírálása szempontjából jelentőséggel bíró tényeket a Pp. 279. § (1) bekezdésével, a bizonyítékok iratellenes, okszerűtlen mérlegelésével állapították meg. A Kúria nem kíván eltérni a töretlen és egységes ítélkezési gyakorlattól abban a jogkérdésben, hogy a felülvizsgálati eljárásban a bizonyítékok ismételt egybevetésének és mérlegelésének nincs helye, ezért önmagában nem állapítható meg a jogszabálysértés, ha a kérelem a bizonyítékok okszerű mérlegelését támadja. A jogszabálysértést a mérlegelési hiba akkor valósítja meg, felülmérlegelésre csak akkor van lehetőség, ha a korábbi mérlegelés kirívóan okszerűtlen, nyilvánvalóan iratellenes, vagy ellentétes a logika alapvető szabályaival (Pfv.V.20.430/2022/6., Pfv.IV.21.281/2022/5., Pfv.V.20.810/2022/5.). Lényeges, hogy a felülvizsgálati eljárás nem ad alapot a bizonyítékok felülmérlegelésére, ha az egyes bizonyítékokból eltérő következtetés is levonható lett volna (BH2013.119.), az minősíthető okszerűtlen következtetésnek, amikor a bizonyítékokból csak egyfajta, a felülvizsgálati kérelemmel támadott ítélettől eltérő következtetésre lehet jutni (Kúria Pfv.V.20.796/2021/6., Pfv.I.20.507/2022/5., Pfv.IV.20.848/2022/5., Pfv.I.21.474/2011/10., megjelent: BH2013. 119.).

[76] Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint az Alaptörvény 28. cikke a bíróságok részére alkotmányos kötelezettségként írja elő, hogy ítélkező tevékenységük során a jogszabályokat az Alaptörvénnyel összhangban értelmezzék {pl.: 7/2013. (III. 1.) AB határozat, Indokolás [33]; 28/2013. (X. 9.) AB határozat, Indokolás [29]; 3/2015. (II. 2.) AB határozat, Indokolás [17]}. Ebből a kötelezettségből következik, hogy a bíróságnak a jogszabályok adta értelmezési mozgástér keretein belül azonosítania kell az elé kerülő ügy alapjogi vonatkozásait, és a bírói döntésben alkalmazott jogszabályokat az érintett alapjog

alkotmányos tartalmára tekintettel kell értelmeznie [3353/2024. (X. 8.) AB határozat, Indokolás [74]. Ezért a Kúriának a vizsgált eljárási jogszabályok alkalmazásánál az Alkotmánybíróság által kialakított szempontrendszert is figyelembe kellett vennie.

[77] A Kúria megállapította, hogy az eljáró bíróságok helyesen állapították meg a tényállást, kifejtették, hogy a felperes a jogi álláspontjuk szerinti díjazást, az Eütev. tv. 13/B. § (3) bekezdése, valamint 14/A. §-a szerinti ügyeleti pótlékot megkapta, az pedig nem volt vitatott, hogy a felperes az öt megillető pihenőnapokat is megkapta. A perbeli vita tárgyát az Eütev. tv. 13/B. § (1) és (2) bekezdéseinek értelmezése, e rendelkezések szerinti ügyeleti díj megfizetése és kompenzációs pihenőidő kiadása, ezekre való jogosultság képezte. E körben kiemelendő a rendelkezésre álló perbeli iratok szerint: előfordult, hogy az alperes ügyeleti díjat fizetett részére és a kompenzációs pihenőidő kiadása is történt a jogviszony fennállása alatt (a felperes személyes előadása: 11.M.70.120/2022/11. számú jegyzőkönyv).

[78] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint az alperesi egészségügyi szolgáltató megszakítás nélküli tevékenységet végez, amelyet műszak, készenlét vagy egészségügyi ügyelet szervezésével biztosít. A felperes 2021. február 28-ig 6 havi, ezt követően 3 hónapos munkaidő keretben, egy műszakban, általános munkarendben dolgozott.

[79] A perben az alperes nem vitatta, hogy az Eütev. tv. 13. § (1) bekezdése szerinti munkaidőbeosztás nem készült, azonban a felperes személyes előadása szerint is arról, hogy ténylegesen mikor kell egészségügyi tevékenységet végeznie és mikor van pihenőnapja, hetekkel korábban az ügyeleti beosztás alapján tudott vagy legalábbis tudnia kellett. Előadása szerint a hónap utolsó hetében kapta meg a következő havi beosztást, amelyet egy spirálfüzetben a vezető főműtősnő készített és abban előre szerepelt az ügyelettel érintett nap. Ebből 4 ügyelet esett hétköznapra, 2 pedig hétvégére, szombatra vagy vasárnapra. Ha valaki megbetegedett, akkor az ügyelet elrendelésére hónap közepén került sor (11.M.70.120/2022/11. számú jegyzőkönyv).

[80] Az előbbiekből következően az alperes a perben helytállóan hivatkozott arra, hogy a felperes minden hónapban előre tudta – az általános munkarendre is figyelemmel – mennyi a rendes munkaideje, mikor kell ügyeletet teljesíteni és az a rendes munkaidő terhére elrendelt egészségügyi ügyelet vagy önként vállalt többletmunka megállapodás alapján.

[81] A Kúria az Mfv.X.10.171/2020/7. számú precedens határozatával – összevethető tényállás mellett – elfogadta, hogy a havi ügyeleti beosztásból a felperesnek kétséget kizáróan tudomása volt arról, hogy mely napokon kell munkavégzés céljából a munkahelyén megjelennie, azaz mely napok a munkanapjai és mely napok az előre beosztott pihenőnapjai. Ebből következően a felperes heti pihenőnapja – állításával szemben – csak akkor esett szombatra vagy vasárnapra, ha az alperes az adott napra nem osztotta be ügyeletre.

[82] A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv, illetve az ezek helyébe 2004. augusztus 2-án hatályba lépett 2003/88/EK irányelv vonatkozó rendelkezéseit értelmező EUB döntések értelmében a munkáltató által meghatározott helyen munkavégzésre képes állapotban történő rendelkezésre állás, azaz az ügyelet teljes időtartama munkaidőnek minősül [Legfelsőbb Bíróság (Kúria) Mfv.II.10.425/2006/3.].

[83] Az Eütev. tv.-ben részletezett ún. összeszámitási szabály szerint az elrendelhető ügyelet, a készenlét alatti munkavégzés, a rendkívüli munkavégzés együttesen nem haladhatja meg – a heti 40 órás rendes munkaidőn felül – az évi 416 órát (12/D. § (3) bekezdés). Egészségügyi ügyelet azonban nemcsak rendes munkaidőt követően, hanem akár annak terhére, illetve önként vállalt többletmunka terhére is ellátható akár az egészségügyi dolgozóra általában irányadó pihenőnapon is.

[84] Az előzőekből következően ha az alperes szombat, vasárnapi napra vagy munkaszüneti napra az Eütev. tv. 12/C. § (1) bekezdése szerinti feladatellátást rendelt el,

akkor azok a napok – a felperes állításával szemben – nem voltak a munkaidő beosztás szerinti pihenőnapjai. Ezért minden alapot nélkülöz az a felperesi érvelés is, hogy egészségügyi ügyelet ezekre a napokra az Eütev. tv. 12/D. § (2) bekezdése rendelkezésével szemben nem volt elrendelhető a rendes munkaideje terhére naptári hetenként legfeljebb 16 órára, vagy az Eütev. tv. 12/B. §, valamint a 12/C. § (1) bekezdés c) pontja szerint önként vállalt többletmunka terhére.

[85] Mindezek előrebocsátását követően kellett a felperes keresetének jogalapjaként megjelölt 13/B. § (2) bekezdésében foglaltakat értelmezni.

E szerint: Az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdése alapján, ha az egészségügyi dolgozó egészségügyi ügyeletet az egészségügyi dolgozóra irányadó munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon látott el, akkor – az (1) bekezdés b) vagy c) pontja alapján irányadó ügyeleti díjon túl – elsősorban másik pihenőnap kiadásával vagy legalább az adott naptári napon teljesített egészségügyi ügyelettel azonos tartamú pihenőidővel kell kompenzálni. Ha a munkáltató kivételes esetekben, objektív munkaszervezési okokból másik pihenőnapot (pihenőidőt) kiadni nem tud,

a) az e napot is érintő egészségügyi ügyelet minden munkaórása után – az (1) bekezdés b) vagy c) pontja alapján irányadó ügyeleti díj helyett – az alkalmazott egészségügyi dolgozóra irányadó, heti pihenőnapra vagy munkaszüneti napra járó ügyeleti díj 50%-kal emelt összegét meg kell fizetni, és

b) az egészségügyi dolgozó részére – az Mt. 105. § és 106. §-ának alkalmazása körében – a kiesett heti pihenőnap (pihenőidő) napját követő naptól számított hét naptári napon belül kell legalább 24 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidőt biztosítani.

Abban helytálló a felperes érvelése, hogy az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdésének alkalmazása – jogcímtől függetlenül – valamennyi elrendelt ügyeleti feladatellátásra irányadó lehet. Az alkalmazhatóság egyetlen feltétele: „az egészségügyi dolgozóra irányadó munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon” történt feladatellátás.

[86] Az irányadó tényállás szerint az általános munkarendben foglalkoztatott (tehát az irányadó heti pihenőnapjai általában szombatra vagy vasárnapra estek) felperesnek az ügyeleti beosztás szerint előre havi átlagban 2 hétvégi napra ügyeleti időt rendeltek el, azaz munkaidőt. Következésképpen ezek a napjai nem voltak a felperesre „irányadó munkaidő-beosztás szerinti” heti pihenőnapjai, így az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdése szerinti ügyeleti díj és kompenzációs pihenőidő, pihenőnap iránti igénye megalapozatlan. Az „irányadó heti pihenőnapon” Eütev. tv. 13/B. § (1) bekezdés b) pontja szerinti fogalom a Kúria értelmezése szerint azonos az Eütev. tv. 13/B. § (3) bekezdése szerinti fogalommal, de nem azonos az előre meghatározott, konkrét „munkaidő-beosztás szerinti” pihenőnappal. Ettől eltérő kérdés ha az előre közölt ügyeleti beosztás pl. helyettesítés szüksége miatt változott, ezzel kapcsolatos igényt azonban a felperes nem dolgozott ki. Feltehetőleg ilyen esetekkel függhet össze az, hogy ún. kompenzációs pihenőnapot – előadása szerint is – volt, hogy kapott. Ugyanis ha a munkáltató az előre beosztott pihenőnapra utóbb ügyeletet rendelt el, a kompenzációs pihenőnap kiadásával pótolható a „kiesett heti pihenőnap (pihenőidő)”. Ha azonban a munkáltató szombat, vasárnap vagy munkaszüneti napra eleve ügyeletet osztott be (azaz munkaidőt), az irányadó munkaidő-beosztás változatlansága esetén nem beszélhetünk „kiesett heti pihenőnap”-ról.

[87] A Kúria a jogkérdés tekintetében azonosan foglalt állást az Mfv.X.10.171/2020/7. számú precedens értékű határozatában, amelyet a továbbiakban is irányadónak tekint. Azzal, hogy az alperes munkaidőkeretet alkalmazott, jogosult volt az Mt. 97. § (3) bekezdése alapján a felperes munkaidejét a hét minden napjára, illetve egyenlőtlenül is beosztani (Eszjtv. Vhr. 13. § (3) bekezdés, (5)-(6) bekezdés).

[88] Nem sértette meg a másodfokú bíróság az Eütev. tv. 13/B. § (3) bekezdését és 14/A. §-át sem. Ezzel kapcsolatos jogértelmezésével és okfejtésével a Kúria is egyetért.

[89] A felperes a felülvizsgálati kérelmében arra nem tért ki: miért sérült adott esetben az Mt. 105. és 106. §-a, mikor nem kapta meg a heti pihenőnapját vagy pihenőidejét. E körben nem is volt értelmezhető a felülvizsgálati kérelem, mert a felperes személyes nyilatkozata alapján megállapított tényállás tartalmazza: a pihenőnapokat részére beosztották, a beosztás szerinti pihenőnapok a munkaidőkeret átlagában teljesültek.

[90] Az alperes nem vitatta, hogy az Eszjtv. Vhr. 13. § (7) bekezdésével szemben pihenőnapot alkalmazott függetlenül az irányadó jogszabályi rendelkezésről, mely pihenőidő biztosításáról rendelkezett (18. számú jegyzőkönyv 3. oldal 6. bekezdés). A felperes a 18. számú jegyzőkönyv 2. oldal 6. bekezdésében előadta, hogy az Mt. 105. §, 106. § szerinti pihenőnapok részére beosztásra kerültek, a beosztás szerinti pihenőnapok a munkaidőkeret átlagában teljesültek, ezzel egyező nyilatkozatot tett az alperes is (14. számú irat 3. oldal).

[91] A felperes a felülvizsgálati kérelmében továbbra is fenntartotta a másodlagos és harmadlagos kereseti kérelmét, jóllehet azokat a másodfokú bíróság érdemben nem vizsgálta, a jogerős ítélet [107]-[108] bekezdéseiben ennek részletes indokát adta. Ennek ellenére a felperes nem az itt kifejtett érvelést támadta, hanem az – érdemi elbírálás hiánya ellenére – anyagi jogszabálysértésként a Ptk. 2:52. § (1) bekezdése és az Mt. 166. § (1) bekezdése megsértését állította, amely kérdések nem képezték a másodfokú eljárás tárgyát.

[92] A Pp. 406. § (1) bekezdésére tekintettel következetesen fenntartott bírói gyakorlat szerint a jogerős ítélet csak olyan kérdésben támadható felülvizsgálati kérelemmel, amely az első- és másodfokú eljárásnak is tárgya volt. Ennek oka, hogy a felülvizsgálatnak csak olyan téves jogi álláspont vagy mulasztás lehet az alapja, amely az eljárás korábbi szakaszaiban is a per tárgya volt. Amely kérdéssel a korábban eljáró bíróságok erre irányuló kérelem hiányában nem foglalkozhattak, azzal kapcsolatban jogszabálysértést sem követhettek el. (Pfv.V.20.797/2016/11., megjelent: BH2017.232., Pfv.I.21.212/2019/9. megjelent: BH2020.208., Pfv.V.20.474/2021/8., Gfv.VI.30.277/2022/8., Pfv.IV.20058/2023/7.).

[93] Mindezekre tekintettel a jogerős ítélet nem sérti a felülvizsgálati kérelemben megjelölt jogszabályokat, ezért azt a Kúria a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján – az indokolást kis részben módosítva – hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

[94] Ha a munkáltató az előre beosztott pihenőnapra utóbb ügyeletet rendelt el, a kompenzációs pihenőnap kiadásával pótolható a „kiesett heti pihenőnap (pihenőidő)”. Ha azonban a munkáltató szombat, vasárnap vagy munkaszüneti napra eleve ügyeletet osztott be (azaz munkaidőt), az irányadó munkaidő-beosztás változatlansága esetén nem beszélhetünk „kiesett heti pihenőnap”-ról.

Záró rész

[95] A Kúria a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a pervesztes felperest kötelezte az alperes képviselőjét ellátó ügyvéd munkadíjában jelentkező felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére. A Kúria a felülvizsgálati eljárási költség összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján állapította meg.

[96] A felülvizsgálati eljárás illetékét – a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel – a Pp. 102. § (6) bekezdése szerint az állam viseli.

[97] A Kúria a felperes felülvizsgálati kérelmét a Pp. 405. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[98] Az ítélet ellen a felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 407. § d) pontja kizárja.

Budapest, 2025. május 28.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Dzsula Marianna s.k. bíró, Dr. Pataki Árpád s.k. bíró, Véghné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró