



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.061/2025/4.

A Debreceni Ítéltábla a Sipos & Moskovits Ügyvédi Iroda (cím11, eljáró ügyvéd: dr. Moskovits Károly) által képviselt Felperes1 (Cím2) I. rendű, Felperes2 (Cím3) II. rendű, Felperes3 (Cím5) III. rendű, Felperes4 (Cím6) IV. rendű, Felperes5 (Cím7) V. rendű, Felperes6 (Cím8) VI. rendű és Felperes7 (Cím9) VII. rendű felpereseknek – a (KAMARAI JOGTANÁCSOS) (Cím1) által képviselt Alperes1 (Cím1) alperes ellen munkabér megfizetése iránt indított perében a Nyíregyházi Törvényszék 3.M.70.147/2024/47. számú ítélete ellen az alperes által 49. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az I. rendű felperesnek 187 592 (száznolcvanhétezer-ötszázkilencvenkettő) forint, a II. rendű felperesnek 140 772 (száznegyvenezer-hétszázhetvenkettő) forint, a III. rendű felperesnek 108 235 (száznolcezer-kettőszázharmincöt) forint, a IV. rendű felperesnek 150 724 (százötvenezer-hétszázhuszonnégy) forint, az V. rendű felperesnek 124 212 (százhuszonnégyezer-kettőszázötvenkettő) forint, a VI. rendű felperesnek 116 807 (száztizenhatezer-nyolcszázhet) forint; a VII. rendű felperesnek 131 584 (százharmincegyezer-ötszáznyolcvannégy) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – az állami adó- és vámhatóság illetékbevételi számlájára – 1 535 881 (egymillió-ötszázharmincegyezer-nyolcszáznyolcvanegy) forint feljegyzett fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított, a fellebbezés elbírálása szempontjából lényeges tényállás szerint a felperesek a perbeli időszakban, 2018. január 1. és 2020. december 31. között mozdonyvezetőként az alperes alkalmazásában álltak. Országhatáron átnyúló vasúti közlekedésben nem kellett részt venniük. Valamennyi felperes tagja volt a (SZAKSZERVEZET)nek, ahol a VII. rendű felperes tagsoport vezetőként töltött be tisztséget és ez alapján munkaidő kedvezményben részesült.

[2] Az alperes a felpereseket a hatályban lévő Kollektív Szerződés (a továbbiakban: KSZ) szerinti vezényelt vontatási utazói munkarendben, egy havi munkaidő-keretben foglalkoztatta. A felperesek munkaideje egyenlőtlenül került beosztásra. A felperesek munkaidő-beosztását az alperes a KSZ rendelkezéseinek megfelelően egy hónapra előre, mindig az előző hónap 23-án küldte meg a részükre. Abban feltüntette az adott napi szolgálat kezdő és befejező időpontját, a szabadsággal vagy munkaidő-kedvezménnyel érintett napokat, valamint a heti pihenőidők kezdetét és végét. A mozdonyvezetők (vontatási utazó szolgálatot ellátók) részére az alperes heti 42 óra heti pihenőidőt adott ki és havi egy alkalommal szombat 0 órától hétfő reggel 6 óráig (54 óra) terjedő időtartamban úgynevezett hétvégi heti pihenőidőt biztosított.

[3] Az alperes a felperesek részére heti szinten a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt oly módon adta ki, hogy két munkavégzés között biztosította a lakóhelyi napi pihenőidőt 12 óra időtartamban és a munkahely közigazgatási határán kívül lakók esetében az úgynevezett utazási normaidőt (az I., VI., és VII. rendű felpereseknél 1,5 órát, a II., III., IV. és a V. rendű felperesek esetében 0,5-0,5 órát).

[4] Azokban az esetekben, mikor a munkavégzést heti pihenőidő, vagy szabadság követte, az alperes sem a napi pihenőidőt sem pedig az utazási normaidőt nem biztosította a felperesek részére, az ezen időszakban teljesített munkavégzéseket rendkívüli munkavégzésként nem tartotta nyilván, nem számolta el, és külön nem is ellentételezte.

[5] Az eredetileg közölt tervvezényléshez képest a tényleges munkaidő-beosztás utóbb eltérhetett. A végleges munkaidő-beosztást mindig a tényvezénylés tartalmazta azzal, hogy esetenként még ehhez képest is történtek eltérések a munkavégzésben, melyet az alperes rendkívüli munkavégzésként számolt el az időkimutatásban, majd a bérjegyzékeken külön ekként is tüntetett fel és fizetett meg. Az alperes azonos módon járt el, amennyiben a kijelölt heti pihenőidőben rendelt el munkavégzést. A munkaidőkereten felül teljesített munkaórákat az alperes szintén rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlékkal díjazta. Az alperes azonban a kijelölt heti pihenőidőt abban az esetben is heti pihenő időnként tartotta nyilván és vette figyelembe a munkaidőkeret elszámolásakor, ha annak idejére rendkívüli munkavégzést rendelt el.

[6] Az I. rendű felperes 2018. évben 257,87 óra, 2019. évben 298,47 óra, 2020. évben 211,35 óra, a II. rendű felperes 2018. évben 254,57 óra, 2019. évben 200,98 óra, 2020. évben 206,72 óra, a III. rendű felperes 2018. évben 233,76 óra, 2019. évben 189,85 óra, 2020. évben 228,04 óra, a IV. rendű felperes 2018. évben 280,66 óra, 2019. évben 216,54 óra, 2020. évben 247,59 óra, az V. rendű felperes 2018. évben 158,50 óra, 2019. évben 200,85 óra, 2020. évben 136,27 óra, a VI. rendű felperes 2018. évben 160,69 óra, 2019. évben 204,84 óra, 2020. évben 101,23 óra, a VII. rendű felperes 2018. évben 213,79 óra, 2019. évben 261,81 óra, 2020. évben 145,98 óra rendkívüli munkavégzést teljesített. Az alperes ezen munkaórákra, amelyek munkaidő-beosztástól eltérő vagy munkaidőkereten felüli munkavégzések voltak, megfizette a felperesek részére a rendkívüli munkavégzés után járó pótlékot.

[7] Az utóbb fenntartott kereseteikben a 2018. január 1. és 2020. december 31. közötti időszakra az I. rendű felperes 3 751 833 forint, a II. rendű felperes 2 815 438 forint, a III. rendű felperes 2 164 705 forint, a IV. rendű felperes 3 014 486 forint, az V. rendű felperes

2 484 233 forint, a VI. rendű felperes 2 336 140 forint, míg a VII. rendű felperes 2 631 681 forint rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék és annak kamata megfizetésére kérte az alperest kötelezni. Arra hivatkoztak, hogy a heti pihenőidőt, illetve a szabadságot megelőzően az alperes a részükre nem adott ki – egyirányú utazási idővel számított – napi pihenőidőt, amelynek a tartamára eső munkavégzés idejére kérték az alperes marasztalását. Annak mértékét a KSZ 10. számú mellékletének 11. §-a alapján éves szinten 200 óráig 50%-ban, míg a fölött 150%-ban jelölte meg. Kereseteik jogalapjaként a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 107. § a) pontjára, 143. § (2) bekezdés a) pontját jelölték meg és hivatkoztak – többek között – Magyarország Alaptörvénye (a továbbiakban: Alaptörvény) XVII. cikkének (4) bekezdésére, a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 68/B. § (1) bekezdésére, a Kúria ügyeleti díj megfizetése tárgyában hozott Mfv.II.10.279/2018/13. számú ítélete alaptörvényellenességének megállapításáról és megsemmisítéséről szóló 12/2020. (VI. 22.) AB határozatra (a továbbiakban: AB határozat), az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) C-477/21. számú ítéletére (IH és a (JOGELŐD ALPERES) ügyében 2023. március 2-án hozott ítélet, EU:C:2023:140, a továbbiakban: EUB ítélet), a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelvére (2003. november 4.) (a továbbiakban: Irányelv), továbbá a Kúria jelen jogvita jogkérdéseivel azonos tárgyban hozott határozataira is (kiemelten a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú, az Mfv.IV.10.044/2024/6. számú, az Mfv.10.055/2024/6. számú, az Mfv.10.048/2024/5. számú és az Mfv.10.064/2024/6. számú végzésében foglaltakra).

[8] Az alperes módosított ellenkérelmében a keresetek elutasítását kérte. A felperesek tényelődásait a munkaidő-beosztási adatokat érintően alapvetően nem vitatta, és nem vitatta azt sem, hogy nem biztosította a lakóhelyi napi pihenőidőt a felpereseknek azokban az esetekben, mikor a munkavégzést heti pihenőidő, vagy szabadság követte. A jogalap tekintetében a Kúria hatályon kívüli helyező végzéseiben kifejtetteket támadta, és következetesen vitatta, hogy a munkaidő-beosztási gyakorlatával bármilyen normasértést követett volna el, ahogyan azt is, hogy a felperesek által igényelt jogkövetkezménynek lenne bármilyen jogszabályi alapja.

[9] Az elsőfokú bíróság a fellebbezett ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg elmaradt napi pihenőidőre járó bérpótlék címen az I. rendű felperes részére 3 751 833 forintot, a II. rendű felperes részére 2 815 438 forintot, a III. rendű felperes részére 2 164 705 forintot, a IV. rendű felperes részére 3 014 486 forintot, az V. rendű felperes részére 2 484 233 forintot, a VI. rendű felperes részére 2 336 140 forintot, míg a VII. rendű felperes részére 2 631 681 forintot és ezen összegek után felperesek részére külön-külön 2019. július 1. napjától, mint középátlagos kezdőidőponttól számított, a kifizetés napjáig járó – a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű – késedelmi kamatot. Kötelezte továbbá az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az I. rendű felperes részére 187 592 forint, a II. rendű felperes részére 140 772 forint, a III. rendű felperes részére 108 235 forint, a IV. rendű felperes részére 150 724 forint, az V. rendű felperes részére 124 212 forint, a VI. rendű felperes részére 116 807 forint, míg a VII. rendű felperes részére 131 584 forint perköltséget. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg az államnak 1 151 910 forint meg nem fizetett illetéket és megállapította, hogy a további 142 097 forint eljárási illeték az állam terhére marad.

[10] Az ítélete indokolásában hivatkozott – többek között – az Alaptörvény XVII. cikkének (4) bekezdésére, az Mt. 13. §-ára, a 87. § (1) bekezdésére, a 93. § (1)-(4)

bekezdéseire, a 104. § (1) bekezdésre, a 106. § (1)-(3) bekezdéseire, a 107. § a)-b) pontjára, a 124. § (1)-(5) bekezdéseire, a 143. § (1)-(7) bekezdéseire, a 274. §-ára, valamint a 286. § (1), (3) és (4) bekezdéseire. Felhívta a Vtv. 68/A. § (4) bekezdését, továbbá a KSZ 40. § 1. pontját, a 41. § 4. pontját, a 46. § 1. pontját, a 47. § 2. pontját, illetve a KSZ 10. számú mellékletének 10., 11. §-át, a KSZ Debrecen TSZVI Helyi Függelékének 9. számú mellékletét, továbbá a Charta 31. cikk (2) bekezdését, az Irányelv 3. és 5. és 7. cikkét.

[11] Az elsőfokú bíróság elsődlegesen a kereset jogalapját vizsgálta, ezen belül azt, hogy a napi pihenőidő kiadása akkor is kötelező-e, ha a munkáltató a munkavállaló részére az adott munkanapot közvetlenül követően heti pihenőidőt vagy szabadságot osztott be. Ezt követően azt, hogy a napi pihenőidőnek a heti pihenőidő, illetve a szabadság előtti kiadásának az elmaradása megalapoz-e pótlékra való jogosultságot az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján.

[12] Az elsőfokú bíróság elsődlegesen azt vizsgálta, hogy az alperesi munkaidőbeosztás megfelelt-e az alkotmányos, a törvényi és az uniós előírásoknak. Ehhez irányadónak tekintette a Kúria azonos pertárgyú ügyekben hozott Mfv.II.10.025/2024/6. számú (BH2024.238. számon közzétett precedensképes), Mfv.IV.10.044/2024/6., Mfv.I.10.046/2024/5., Mfv.V.10.048/2024/5., Mfv.V.10.51/2024/5., Mfv.IV.10.053/2024/4, Mfv.V.10.054/2024/5., Mfv.II.10.055/2024/6., Mfv.II.10.064/2024/6., Mfv.II.10.067/2024/4., Mfv.IV.10.074/2024/4. és Mfv.V.10.084/2024/4. számú, a Bírósági Határozatok Gyűjteményében is megjelent határozatait.

[13] Ezek alapján arra a megállapításra jutott, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdése alapján minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi- és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

[14] Az Irányelv 3. cikke a napi pihenőidőt szabályozza, amelynek értelmében a tagállamoknak olyan jogszabályokat kell alkotniuk, amelyek alapján minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illesse meg. Az Irányelv 5. cikke értelmében pedig a tagállamoknak olyan jogszabályokat kell alkotniuk, hogy minden munkavállalónak 7 naponként 24 órás minimális megszakítás nélküli pihenőidő járjon. Hivatkozott még az Irányelv 15. cikkére, mely kimondja, hogy a tagállamok a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából a munkavállalókra nézve az irányelvben írtakhoz képest kedvezőbb rendelkezéseket elfogadhatnak.

[15] Az Irányelv az Mt.-be átültetésre került és az Mt. 104. § (1) bekezdése, valamint a 106. § (1) bekezdései alapján rögzítette, 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.

[16] A Kúria fentebb hivatkozott döntései alapján rámutatott arra, hogy a jogvita eldöntése során figyelembe kell venni a napi- és a heti pihenőidő fogalmának, rendeltetésének és kiadásának értelmezése tekintetében az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI.22.) AB határozatát is, mely bár ügyeleti díj tárgyában született ágazati jogszabály alapján, annak

megállapításai az Alaptörvény XVII. cikke és az Mt. 104. § és 106. §-a viszonyában is irányadók. Az Alaptörvény alapvető jogként biztosítja a pihenéshez való jogot, amelyen belül megkülönbözteti a napi- és heti pihenőidőt, és 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. Az Alkotmánybíróság a hivatkozott határozatában ezt úgy értelmezte, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímként illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Míg a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő az egymást követő munkanapok okozta testi- és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni.

[17] Az EUB az Irányelv legfontosabb jellemzőit a tagállamoknak az átültetésre vonatkozó kötelezettségeit több ügyben is értékelte. Kimondta, hogy az Irányelvben a munkavállalóknak biztosított jogok nem értelmezhetőek megszorítóan (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] pontja).

[18] A Miskolci Törvényszék hasonló tényállású ügyben előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményezett. Az EUB a C-477/21. számú ítéletében kimondta, hogy a napi pihenőidőt – a két jog önálló jellegére figyelemmel – a heti pihenőidőhöz való jogon túlmenően kell biztosítani. Az EUB úgy foglalt állást, hogy az Irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi az Irányelv 5. cikke szerinti heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.

[19] 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. Az EUB döntése szerint a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie függetlenül attól, hogy ezt a napi 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.

[20] Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy a Kúria a hivatkozott döntéseiben foglaltak alapján az ügyben eljáró magyar bíróságoknak követniük kell az EUB-nak az alperes ügyében hozott ítéletét, ugyanis a napi és a heti pihenőidő meghatározását nem utalta vissza a nemzeti bíróságok hatáskörébe, hanem úgy foglalt állást, hogy azok autonóm uniós jogi fogalmak, amelyek értelmezéséről ezáltal végső soron az EUB jogosult dönten. 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).

[21] Az irányelv, mint uniós norma jellegéből következik, hogy annak átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, amelynek értelmezése során figyelemmel kell lenniük az irányelv célkitűzéseire, rendelkezéseire (C-106/89. számú Marleasing ügyben 1990. november 13-án meghozott ítélet, 8. pont). Ebből következően a jogvita eldöntése során az EUB ítéletét irányadónak kellett tekinteni: a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. Nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás (az Irányelv 15. cikkében biztosított lehetőséggel élve) az Irányelvben meghatározott 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít.

[22] A Kúria hivatkozott határozataiban rámutatott arra, hogy a munkaidő beosztása 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 tartania a jogszabályi előírásokat, így az Mt. 104. §, 106. § és 124. §-ában foglaltakat. A jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás valójában jogszabályba ütköző munkáltatói utasítás, ekként (jogszabályba ütköző munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatként) semmis még akkor is, ha a semmisségnek sajátos jogkövetkezményei is vannak (utasítás megtagadhatósága az Mt. 54. § szerint). A munkáltatói utasítás azonban jogellenes marad abban az esetben is, ha a munkavállaló azt nem tagadja meg.

[23] Amikor az Mt. a munkaidő-beosztás szabályairól, illetőleg az Mt. 107. § 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. Az Mt. 15. § (5) bekezdése szerint a megállapodás teljesítése során tett jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 20–26. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni. A jogszabályhely az érvénytelenség szabályait nem hívja fel. Mindez azonban nem jelentheti azt, hogy amennyiben az alperes szabálytalan munkaidő-beosztást készít, akkor a bíróságoknak a szabálytalan munkaidőbeosztástól nem lehet eltérni. 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. [Kúria az Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6. és Mfv.II.10.055/2024/6. számú precedens képes határozatait].

[24] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a perbeli esetben jogszabálysértő volt az alperes azon munkaidő beosztási gyakorlata, miszerint nem osztotta be és nem adta ki a felpereseknek a heti pihenőidőt és a szabadságot megelőző napon (egybefüggő 24 órában) az Mt 104. § (1) bekezdése és KSZ kedvezőbb szabálya alapján számított napi pihenőidőt. Ezen gyakorlata ellentétes volt az EUB ítéletében kifejtett követelményekkel, az Alkotmánybíróság jogértelmezésével. A napi pihenőidő önálló

jogcímen történő kiadásának mellőzése sértette az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikk 2. bekezdését, valamint az irányelv 3., 5. és 7. cikkét, és ez a jogsértés megvalósította az Mt. perbeli időben hatályos 104. §-ának a megsértését is.

[25] Irányadónak tekintette a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú precedensképes határozatát, mely szerint a heti pihenőidőt megelőzően be nem osztott napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, a jogellenesség következménye pedig az, hogy a törvény szerinti egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül és arra az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontját kell megfelelően alkalmazni.

[26] Mindezek alapján a felperesek követeléseinek jogalapját megalapozottnak találta mind a heti pihenőidőt, mind pedig a szabadságot megelőző ki nem adott napi pihenőidők vonatkozásában.

[27] Az összecszerűség vonatkozásában a felek a Kúria által adott iránymutatás szerinti számítási elveknek megfelelően készítették el számításaikat.

[28] A szabadságot megelőző napi pihenőidővel kapcsolatban kifejtette, hogy az EUB döntésből következően, amennyiben a munkáltató a munkavállalónak a napi munkavégzést követően szabadságot ad ki, a munkavállaló jogosult arra is, hogy a szabadságot megelőzően megkapja a megelőző munkavégzés után járó napi pihenőidőt is, mert ennek hiányában megfosztaná a munkavállalót a napi pihenőidő tényleges és teljes igénybevételeének lehetőségétől.

[29] Az alperes elévülési kifogását nem találta megalapozottnak az elsőfokú bíróság és rögzítette, hogy az I. rendű felperes 2021. február 2-án a II.-VII. rendű felperesek 2021. február 3. napján terjesztette elő a kereseti kérelmét „elmaradt pihenőnapi bérpótlék címén” a 2018. január 1. és 2020. december 31. közötti időszakra vonatkozóan. Az eredeti keresetek és a keresetváltoztatások közötti számítás különbözőségének indoka abban áll, hogy a felperesek a Kúria hatályon kívül helyező végzése nyomán módosították a számítás metodikáját, és ugyanazon időszakon belül a heti pihenőidőket, illetve a szabadságokat megelőzően be nem osztott napi pihenőidő tartamára eső munkavégzést minősítették rendkívüli munkaidőben végzett munkának, és arra igényelték az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti bérpótlékot. Rámutatott arra is, hogy a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 185. § (1) bekezdése értelmében is helye volt a keresetváltoztatásnak, mert a felperesek megváltoztatott keresete ugyanabból, ténybeli és jogi alapon is összefüggő jogviszonyból eredt, mint a korábbi keresetük, nem változott az igényérvényesítés időszaka és a szabadsággal érintett napok száma sem.

[30] A VII. rendű, szakszervezeti tisztséget betöltő felperes esetében az elsőfokú bíróság álláspontja az volt, hogy az érdekképviselési tevékenysége munkavégzésnek minősült, nem pedig munkától távol töltött, a munkavégzéssel összefüggésbe nem hozható tevékenységnek. Az Mt. 274. §-ában rögzített munkaidő-kedvezmény igénybevételeének előfeltétele, hogy a munkáltató a munkavállaló számára adott napra és időtartamra munkaidőt osszon be, ugyanis a munkaidő-kedvezményt a beosztott munkaidő helyett biztosítja a szakszervezet. Ennek célja az, hogy ugyanúgy részesüljön munkabérben az ilyen

munkavállaló, mintha munkát végezne. A munkaidő- kedvezmény nem töltene be funkcióját, ha ezáltal a munkaidő-kedvezményt igénybe vevő munkavállaló a napi pihenőidő biztosítási kötelezettség szempontjából hátrányosabb helyzetbe kerülne ahhoz a munkavállalóhoz képest, aki nem lát el érdekképviselési tevékenységet. A VII. rendű felperes a munkaidő kedvezményének ideje alatt valóban nem végzett munkát, nem a munkaköri feladatait látta el, azonban ezen idő alatt sem rendelkezett szabadon az idejével, hanem a szakszervezet érdekében tevékenykedett. Az érdekképviselési munkájának időtartamát a munkáltató az időkimutatási lista adatai szerint órákban nyilvántartotta, mely ugyanúgy beleszámított a havi ledolgozott óraszámba, a munkaidőkeretben teljesített időmennyiségbe is. Ez szintén azt erősíti, hogy ezen idő alatt végzett tevékenység munkavégzésnek számított, mely után ugyanúgy megillette a napi pihenőidőhöz való jog.

[31] A „megváltott pihenőidőkel” összefüggésben az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes saját maga által sem vitatottan a „megváltott pihenőidők” tartamait heti pihenőidőként jelölte ki, ekként tartotta nyilván és a munkaidőkeret elszámolásakor is heti pihenőidőként vette azokat figyelembe méghozzá teljes tartamában. A heti pihenőidő tehát ezekben az esetekben is rögzült, ezért azokat utóbb már nem lehet lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. Az alperesi érvelés elfogadása arra vezetne, hogy az alperes ugyanazon időtartamot egyszerre vehetné figyelembe heti pihenőidőként és lakóhelyi napi pihenőidőként. Önmagában az, hogy a heti pihenőidőben az alperesnek lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni, nem jelenti egyben azt is, hogy ezáltal a teljes heti pihenőidőt megváltotta, és a kijelölt heti pihenőidőt ne kellett volna továbbra is heti pihenőidőnek tekinteni. Az alperes nem a heti pihenőidőket váltotta meg, hanem a heti pihenőidőben elrendelt munkavégzést kompenzálta, de kizárólag a munkavégzések időtartamához igazodva. Hivatkozott emellett a Kúria elvi iránymutatására is melyben nem azt állapították meg, hogy a napi pihenőidő előfeltétele a heti pihenőidő kiadása, hanem azt, hogy a munkavégzést követően ki kell adni a napi pihenőidőt, függetlenül attól, hogy a munkavégzést 24 órán belül követi-e újabb munkavégzés. Amennyiben a heti pihenőidő teljes tartalma megváltható lenne, az akkor sem hatna ki a napi pihenőidőre, mivel az a megelőző munkavégzéshez és nem a heti pihenőidőhöz kapcsolódik (Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.094/2025/7.).

[32] A munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzés a fizetett pótlék levonására vonatkozó alperesi érvelést az elsőfokú bíróság szintén alaptalannak találta. Az volt az álláspontja, hogy a munkaidőkereten belül ki nem adott napi pihenőidők az alperes jogszabályba ütköző munkaidő-beosztása miatt váltak rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot megalapozó időkké, ami szintén az Mt. 143 § (2) bekezdés a) pontja szerinti jogcímén eredményeznek pótlék fizetési kötelezettséget. Ezen időtartamokkal nem nőtt meg a felperesek által ledolgozott munkaórák száma, így a munkaidőkeret teljes mértékben irreleváns a kereseti követelés összeg szerűsége szempontjából.

[33] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes nyújtott be fellebbezést, melyben elsődlegesen annak részbeni megváltoztatását, a keresetek teljes elutasítását és a felperesek perköltségben történő marasztalását, másodlagosan annak hatályon kívül helyezését és az elsőfokon eljáró bíróság új eljárás lefolytatására utasítását kérte.

[34] A fellebbezés indokolásában utalt a magyar munkajog hagyományaira, melyben a jogalkotó a napi pihenőidőt két munkanap, illetve két munkavégzés között rendeli

biztosítani. Az Mt. 2023. január 1. napjától hatályos módosítása a napi pihenőidő fogalmát, szabályozásának lényegét, illetve biztosításának feltételeit egyértelműsítette, amikor kimondta, hogy nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.

[35] A napi pihenőidő magyar fogalmából következően annak kiadása a heti pihenőidőt megelőzően nem értelmezendő, a magyar szabályozás a teljes, 7 naponkénti pihenőidőt egy egységes, a munkajogi hagyományokhoz és rendszerhez igazodó tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta és nem bontotta meg azt Irányelv szerinti két különálló jogcímre. A magyar munkajogi szabályozás az Irányelvtől eltérő napi és heti pihenőidő fogalmakat használ, ugyanis a magyar heti pihenőidő fogalom oly módon került kialakításra, hogy annak tartalmában és mértékében már figyelembe vették az uniós 11 órás napi és 24 órás minimális heti pihenőidőt. A magyar heti pihenőidő kielégíti, sőt meghaladja az Irányelv által hétnaponta a heti pihenőidőre és a napi pihenőidőre elvártan előírt minimális védelmi szintet és ez a szabályozás kielégíti mind az Alaptörvény, mind az Irányelv célját. A tagállami jognak érdemben és nem formálisan kell megfelelnie az uniós jognak. Mindig figyelemmel kell lenni az adott tagállami szabályozás céljaira, összefüggéseire, a fogalmak és jogintézmények összekapcsolódó rendszerére. Amennyiben nyilvánvaló, hogy a nemzeti szabályozás szerinti heti pihenőidő fogalma nem azonos az Irányelv szerinti és az EUB által értelmezett fogalommal, úgy az utóbbi a tagállami bíróság számára nem lehet irányadó.

[36] Az alperes fenntartotta, hogy az EUB átfogalmazta a magyar bíróság kérdését, válaszában helyesen és kizárólag az uniós jogintézményekre adott értelmezést. Éppen ezért az csak kizárólag tartalmilag, az előírás célját szem előtt tartva vonatkoztatható a magyar fogalom értelmezésére. A tagállami jog és az uniós jog eltérésének feloldása nem az EUB feladata, a tagállami jog uniós joggal összhangban történő értelmezése a tagállami bíróság feladata.

[37] A magyar munkajogi szabályozásban a heti pihenőidő mértéke jóval kedvezőbb a 7 naponta biztosítandó uniós 35 órás minimum szabálynál. A napi pihenőidő csak két munkavégzés között értelmezhető. A felperesek a kereseteikben azonban az uniós és a hazai munkajogi szabályok olyan keverékének alkalmazását kérték, hogy a magyar munkajogi szabályozás szerinti heti pihenőidő változatlan kiadása mellett, azzal együtt egy uniós napi pihenőidőt is adjon ki az alperes, ez azonban a jogbiztonság elvét súlyosan sértené, a két autonóm jogrendszer elemei önkényesen nem válogathatók össze. Ez a contra legem értelmezés tilalmába ütközne, amely az Alaptörvény 28. cikkéből is következően tilos.

[38] Az AB határozatából sem következik több vagy más, minthogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő, a napi és a heti pihenőidő tekintetében a jogosultság feltételei és annak mértéke tekintetében az Mt., illetőleg esetlegesen speciális előírások együttes tartalma az irányadó. Az Alkotmánybíróság a Kúria érintett határozatát arra tekintettel semmisítette meg, hogy alkotmányellenes volt a Kúria azon indokolása, hogy a napi és heti pihenőidő egyidőben történő kiadásának nincs akadálya. Erre azonban sem az Mt., sem a KSZ nem ad lehetőséget és ilyen gyakorlata az alperesnek nincs. Az AB határozat nem tartalmazott olyan rendelkezést, hogy a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt egymást közvetlenül követően kell kiadni.

[39] A fellebbezési érvelésében az alperesnek továbbra is az volt az álláspontja, hogy a magyar heti pihenőidő előtt önálló jogcímen a magyar napi pihenőidőt nem lehet kiadni, mivel ebben az esetben hiányzik a magyar napi pihenőidőre való jogosultság egyik törvényi feltétele (a következő munkanapi munkakezdés).

[40] Kifogásolta mindezek alapján, hogy az elsőfokú bíróság indokolása nem terjed ki arra, hogy mire alapítja azon megállapítását, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimumkövetelményt vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít.

[41] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy a tagállami magyar szabályozásban használt releváns fogalmak tartalma nem azonos az uniós szabályozás fogalomrendszerével és a fogalmak közé egyenlőségelet tett. Utalt arra, hogy az EUB szerint is az uniós jog sajátos terminológiát használ.

[42] Nem vitatta az alperes, hogy az EUB ítélete szerint a heti pihenőidő 24 órát meghaladó biztosítása nem mentesíti a munkáltatót a napi pihenőidő kiadásának kötelezettsége alól. A Kúria és az elsőfokú bíróság azonban ahelyett, hogy az uniós fogalmak magyar nyelvű megfelelői pontos tartalmának feltárásával értelmezték volna az irányadó magyar jogszabályokat, kimondták, hogy követni kell az EUB ítéletét, mely semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít. Ezzel kizárták a nemzeti jog uniós, alkotmányos és általános jogértelmezési elveinek alkalmazását. Az elsőfokú bíróság a magyar jogi fogalmakat azonosította az Irányelvi fogalmakkal, döntését kizárólag az EUB ítéletében foglalt értelmezésre alapította, mely eljárás az Alaptörvény szuverenitásvédelmi rendelkezései alapján a törvényes bíróhoz való jog sérelmét eredményezte.

[43] Az alperes nem értett egyet az elsőfokú ítélet azon megállapításával, mely szerint a jogvita eldöntése során az EUB ítéletét irányadónak kell tekinteni, azaz a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. Ezzel ugyanis az elsőfokú bíróság azt is rögzítette, hogy az EUB ítélete felülírja a magyar jogszabályokat, illetve az AB határozatot és lényegében új jogot alkotott, megsértve a contra legem jogalkalmazás és bírói jogalkotás tilalmát, melyek a tisztességes bírósági eljárás garanciális elemei. Az elsőfokú bíróság visszamenőlegesen módosította a napi pihenőidő kiadására vonatkozó Mt. szabályok értelmezését, azok alkalmazásának jogszerűségét, ezáltal a foglalkoztatásokat visszaható hatállyal jogellenessé téve, amely a jogállamiság, valamint a jogbiztonság elvének súlyos sérelmét valósítja meg.

[44] A magyar jog értelmezése a magyar bíróságok kizárólagos joga és kötelezettsége, melynek korlátait az általános jogelvek alkotják, különösen a jogbiztonság elve. Az alperes hivatkozott az Mt. preambulumára, annak részletes indokolására, illetve az Mt. 5. § (1) bekezdésében írt rendelkezésekre, az ahhoz kapcsolódó kommentárirodalomra, melyből szerinte az következik, hogy a munkajogi szabályokat nem izoláltan, önmagukban, hanem az irányadó jogrendszer egészéhez viszonyítva kell értelmezni Magyarországon az Európai Unió jogrendjével összhangban. Az Mt. 104. § (1) bekezdése és az Mt. 87. § (1) bekezdésének nyelvtani értelmezéséből megállapítható, hogy a „következő munkanapi

munkakezdés” alatt a következő naptári napon vagy a következő megszakítás nélküli 24 órás egység által meghatározott munkanapon történő munkavégzést kell érteni.

[45] Az AB határozat szerint is a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódását biztosítja a munkavállalónak. Lényeges azonban, hogy az AB határozat olyan megállapítást nem tartalmazott, hogy a heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőt is kellene a munkáltatónak biztosítania. A nyelvtani értelmezést erősíti tehát a napi pihenőidő céljával és rendeltetésével összefüggő értelmezés is, továbbá a napi és heti pihenőidő szabályozásának történeti értelmezése. Az Mt. 104. § új (5) bekezdésének beiktatásakor nyilvánvalóvá is tette a jogalkotó, hogy a napi pihenőidő rendeltetése az, hogy a munkavállaló számára két egymást követő munkanapon történő munkavégzés között megfelelő idő álljon rendelkezésre a regenerálódás, pihenés érdekében.

[46] Ezzel egyező volt eddig a bírói jogértelmezés is, amely az Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletében is megjelent, amikor kimondta a Kúria, hogy a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. Nem kell tehát a heti pihenőidő előtt napi pihenőidőt biztosítani, mivel a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésekor nyomban megkezdődik. Ettől a közzétett kúriai határozattól az elsőfokú bíróság döntése eltért, azonban ennek semmilyen indokát nem adta. Az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdéséből levezetett indokolási kötelezettség alkotmányos követelménye a bíróság döntési szabadságának abszolút korlátját jelenti, azaz a döntésének indokairól az eljárási törvényeknek megfelelően szükséges számot adnia. Az indokolási kötelezettség alkotmányjogi értelemben vett sérelme az eljárási szabály alaptörvény-ellenes alkalmazását jelenti. A Pp. 346. § (4) és (5) bekezdéséből következően a bíróságnak a felek észrevételeit kellő alapossággal kell megvizsgálnia és határozatában ennek értékeléséről kell számot adnia.

[47] Az elsőfokú bíróságnak az az értelmezése, mely szerint a jogalkotó az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít heti pihenőidőként a tételes magyar jogi rendelkezésekből nem vezethető le, az EUB ítéletére pedig nem alapozható ilyen álláspont. A napi pihenőidő funkciója az, hogy a dolgozó fel tudjon töltődni és fel tudjon készülni a következő munkanapra, tehát két egymást követő munkanapi munkavégzés közötti pihenőidőként került meghatározásra. Az arra való jogosultságnak két feltétele van, egyrészt a napi munkavégzési kötelezettség teljesítése, másrészt a következő munkanapra vonatkozó munkavégzési kötelezettség fennállása és ha bármelyik törvényi feltétel hiányzik, nem áll fenn a munkavállaló jogosultsága a napi pihenőidőre. Az uniós jog értelmezése nem mentesíti a tagállami bíróságot az alól, hogy a nemzeti jogot értelmezze, hogy az tartalmilag megfelel-e az uniós jogi fogalmaknak, összességében biztosítja-e az Irányelv célját, minimumfeltételeit.

[48] Az EUB ítélete csak és kizárólag az uniós jog értelmezése körében adott és adhatott egyértelmű választ, ebből következően mind a „nemzetközi joggal”, mind a magyar joggal ellentétes az elsőfokú ítélet azon álláspontja, mely szerint az ügyben eljáró magyar bíróságoknak követniük kell az EUB-nak az alperes ügyében hozott ítéletét. Igaz, hogy az EUB ítélete „nem utalta vissza a napi és a heti pihenőidő meghatározását” a nemzetközi bíróságok hatáskörébe, de ezt nem is kellett megtennie. Az egyértelmű hatásköri szabályok alapján ugyanis a tagállami napi és heti pihenőidő fogalmának a meghatározása a tagállam, annak értelmezése pedig kizárólag a tagállami bíróság feladata.

[49] Az alperes szerint nem fejtette ki az elsőfokú bíróság, hogy annak miért nem tulajdonított jelentőséget, hogy a magyar szabályozás a napi pihenőidőt csak két egymást közvetlenül követő munkavégzés között értelmezi a törvényi fogalom szerint. A magyar szabályozás alapján a munkavállaló minden munkavégzés után részesül olyan rendeltetésű és mértékű pihenőidőben, amit az uniós jog napi pihenőidő jogcímén előír. Az egységes és osztatlan magyar heti pihenőidő fogalom garancia arra, hogy azon belül az uniós napi pihenőidő minden esetben biztosításra kerül a munkavállaló számára.

[50] Az alperes fellebbezési érvelése szerint a Kúria és így az elsőfokú bíróság az EUB ítéletét kvázi omnipotens jogforrási erővel ruházta fel, mely felülírja a tételes magyar jogot, módosítja a pihenőidők fogalmát és rendszerét, átírja a magyar jogalkotó akaratát, így végső soron a tagállami bíróságok helyett az EUB érdemben eldöntötte a hazai bíróságok előtt folyamatban lévő pereket, ami sem a nemzetközi, sem az uniós, sem a magyar jogból nem vezethető le és ellentétes az Alaptörvény E) cikk (2)-(4) bekezdésével és a XXVIII. cikk (1) bekezdésével.

[51] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítélete helytelenül értelmezte és alkalmazta az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését és 28. cikkét, az Mt. 104. §-át és 106. §-át, a rendelkezésre álló bizonyítékokból nyilvánvalóan helytelen jogi következtetést vont le, ennél fogva okszerűtlen is, így nem felel meg a Pp. 279. § (1) bekezdésének sem, vagyis jogszabálysértő.

[52] Az alperes fenntartotta azon érvelését, hogy a Kúria végzéseit követően a felperesek annyiban is megváltoztatták a kereseteiket, hogy igényt érvényesítettek olyan munkavégzések esetében is, amikor a beosztásaik szerint rendes munkaidőben szabadságot megelőzően végeztek munkát, azonban az eredeti kereseteikben nem kifogásolták azt, hogy az alperes a perbeli időszakban a szabadságok előtt mellőzte a napi pihenőidő kiadását. A keresetek ezirányú megváltoztatását azonban nem indokolhatja sem az EUB ítélete, sem a Kúria döntése. A szabadságot közvetlenül megelőzően kiadandó napi pihenőidők nem képezték a jogvita tárgyát a Kúria előtti eljárásokban. Arra hivatkozott, hogy az Mt. 286. § (1) és (4) bekezdéseiben megfogalmazott elévülési szabályok miatt ilyen jogcímen igény csak a keresetváltoztatások előterjesztését megelőző 3 év tekintetében érvényesíthető, vagyis az azt megelőző időszakra a keresetváltoztatással érintett követelés elévült.

[53] A felperesek az eredeti kereseteikben a szabadság előtt ki nem adott napi pihenőidő miatti rendkívüli munkára nem hivatkoztak, tényállítást ebben a körben nem tettek, ilyen jogcímet nem jelöltek meg, ilyen igény jogalapját, jogi érvelésének levezetését nem terjesztettek elő, ezzel összefüggően igényt sem érvényesítettek. A kereset „elengedhetetlen hármasa együttes feltétele” (tényállítást–jogalap, jogcím–érvényesített jog, követelés) közül egyik sem került megjelölésre 2024 évet megelőzően. Ezt nem helyettesíti az sem, hogy bizonyos időszakokra más tényállítást és jogcím alapján volt a felpereseknek korábban is igénye. A szabadság előtt ki nem adott napi pihenőidő miatti rendkívüli munka pótlékának megfizetése iránti kereseteket a felperesek először 2024 decemberében terjesztettek elő, ezért ezen igényeik elévültek.

[54] A felperesek a módosított kereseteikben az Mt. 143. §-ra és a KSZ 10. mellékletének 11. §-ára figyelemmel rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék címen

terjesztették elő követeléseiket, tehát a rendes munkaidőként beosztott és akként is teljesített munkavégzés egy részét napi pihenőidővé, illetve utazási normaidővé minősítették át, illetve rendes, beosztás szerinti munkaidőt rendkívüli munkaidővé. Az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján azonban a munkaidő-beosztás szabályait a munkáltató állapítja meg és azt az Mt. 97. § (5) bekezdése szerint ő módosíthatja. A heti pihenőnap és a heti pihenőidő beosztásának joga része a munkaidő-beosztás jogának, annak tárgyában a munkavállaló rendelkezést nem tehet, és munkavállalói kérelemre történő bírói megállapítással a munkaidő-beosztás tényezőit, elemeit szintén nem lehet átminősíteni. A napi pihenőidő biztosítása elmulasztásának azonban, ha megszegte is azt az alperes, van következménye, amely nem a rendkívüli munkavégzés pótlékára vonatkozó fizetési kötelezettség. Abban az esetben, ha nem áll rendelkezésre a törvény szerinti napi pihenőidő minimális tartalma, a munkavállaló csak a törvény által megszabott napi pihenőidő elteltével állítható munkába (MK 17. számú állásfoglalás). A felperesek azonban sohasem kerültek munkába állításra a korábbi munkavégzést követő 12 óra (+ utazási normaidő) leteltét megelőzően.

[55] A napi pihenőidőhiány tekintetében a felperesek által hivatkozott jogszabályi, kollektív munkajogi rendelkezések pótlékfizetési kötelezettséget nem írnak elő. A felperesek a perbeli esetekben csak a beosztás (tényvezénylet) szerinti időben végeztek munkát, amikor egyébként rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségük volt. Az alperes szerint a jogalkotó a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekinti elsődlegesnek, azonban a perbeli esetekben sem többletmunka, sem a beosztástól eltérő időben végzett munka nem merült fel. A rendkívüli munka díjazásánál díjazni kell magát a munkavégzést, másrészt annak rendkívüli jellegét. A felperesek azonban nem rendkívüli helyzetre kérték a pótlék megállapítását, hanem a velük kellő időben közölt munkaidő-beosztás szerinti munkaidőben történő munkavégzésre tekintettel tartottak arra igényt, a munkaidő-beosztásnak az általuk több évvel később indítványozott átértékelésével. Nem áll fenn tehát az a váratlanság, amelynek pótlékkal való kompenzálása a rendelkezés fő célja az Mt. 107. § a) pontja szerinti esetben. A velük közölt munkaidő-beosztás átminősítésére nincs lehetőség, erre vonatkozóan tény- és jogállítást a felperesek nem tettek. Az alperes álláspontja szerint, ha esetlegesen az lenne megállapítható, hogy a felperes munkaidő-beosztása nem volt teljes mértékben jogszerű, az kizárólag a munkaidő-beosztás jogellenességének megállapítását vonhatná maga után, azonban annak szankcionálására nem a rendkívüli munkavégzés pótléka szolgál. A Kúria Mfv.II.10.185/2014/6. számú ítélete értelmében rendes munkaidőben rendkívüli munkavégzés teljesítése kizárt. Az ellenkező értelmezés ugyanis ugyanazon munkaidő kétszeres számítását eredményezné, márpedig a perbeli esetekben a felperesek rendes, beosztás szerinti munkaidőben végeztek munkát.

[56] Az alperes szerint a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletéből és a BH2022.6.161. számon megjelent döntésből az is következik, hogy egy időtartam heti pihenőidőkénti minősítéséhez, annak egybefüggőségét (megszakítás nélküliségét) és minimálisan 40 órás időtartamát kell értékelni, az ekként való kijelölését nem. A számítások során tehát nem csupán a kijelölt heti pihenőidő, illetve annak kezdete vehető figyelembe, hanem az ahhoz tartozó munkavégzéssel, távolléttel vagy bármilyen más jogcímmel meg nem szakított teljes munkamenetes időszak a két munkavégzés között.

[57] A Kúriának az értelmezése az alperes megítélése szerint oda vezet, hogy a napi pihenőidő biztosításának csak egyetlen funkciója lehet, hogy a munkavállaló kipihenten kezdje meg a heti pihenőidőt. Ilyen rendeltetése azonban a napi pihenőidőnek sem az AB határozat, sem az EUB ítélete, sem az Mt. szerint nincs. Az EUB ítélet alapján minden

munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie és a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben, mindez pedig lehetővé teszi az uniós jog olyan értelmezését is, hogy amennyiben az egybefüggő heti pihenőidő, már eleve meghaladja a 35 órát, abban az esetben az Irányelv szerinti napi pihenőidő az ilyen időtartamú heti pihenőidőtől elkülönített időben is kiadható. Ehhez képest a Kúria értelmezése szerint a napi pihenőidőt közvetlenül a heti pihenőidőt megelőzően kell biztosítani, vagyis akár 60 óra egybefüggő lakóhelyi pihenőidő kiadását írta elő. A Kúria a végzéseiben az EUB ítéletének egyes megállapításai tekintetében érvényesíti annak saját maga által hivatkozott kötelező erejét, egyéb megállapításai tekintetében azonban kifejezetten mellőzi azokat és az elsőfokú bíróság ítélete sem ad választ arra, hogy mi a jogi alapja a heti pihenőidő kezdő időpontjától visszafelé a napi pihenőidő előírásának, és ez miért nem a munkavégzés befejezéséhez kapcsolódik közvetlenül.

[58] A „megváltott heti pihenőidőkkel” kapcsolatban az alperes fenntartotta, hogy a tényvezénység, az időkimutatási lista és a bérjegyzék együttes adatai alapján egyértelműen megállapítható, hogy a rendes/rendkívüli/rendes munkavégzések között a lakóhelyi napi pihenőidőt az alperes ténylegesen biztosította, a rendkívüli munkavégzés időtartamára a heti pihenőidőben végzett munka ellenértékét (munkabér + emelt összegű pótlék) megfizette, így amennyiben az eredeti beosztás szabálytalansága is lenne megállapítható, a rendkívüli munkavégzés elrendelése a korábbi beosztást jogszerűen módosította, a ténylegesen biztosított napi pihenőidőkön felül további napi pihenőidő beosztására, biztosítására szükség nem volt. A bérjegyzékekben szerepeltette a heti pihenőidő megszakítását, mely tényből levezethető a heti pihenőidő megváltására vonatkozó érvelése.

[59] A munkaidőkereten felüli munkavégzés pedig csak a beosztás szerinti, de a havi munkaidőkereten felül teljesített munkavégzést jeleníti meg, annak tehát nem képezi részét a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzés. A munkaidőkereten felül teljesített munkavégzésért ezen a jogcímen már fizetett pótlékot. Erre tekintettel a felpereseknek az adott hónapra vonatkozó, rendkívüli munkavégzés után járó rendkívüli munkavégzés ellenértékének pótléka iránti igénye csak a kereten felül végzett és pótlékkal korábban már díjazott munkavégzést meghaladó mértékben vehető figyelembe, ellenkező esetben a munkaidőkereten felül végzett munkamennyiségért kétszeresen fizetne.

[60] Az alperes érvelése szerint a munkaidő-kedvezmény lényege, hogy annak időtartama alatt a munkavállaló a munkaidejében mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. Az érdekképviselési tevékenységet vállaló munkavállaló a társadalom által értékelt munkát végez a tevékenysége ellátása során, ez a munka azonban nem az Mt. hatálya alá tartozó munkavégzés, ezért arra tekintettel az I. rendű (helyesen VII. rendű) felperes annak befejezését követően olyan napi pihenőidőre, melyet az alperesnek kellene „biztosítani”, nem volt jogosult. Az érdekképviselési tevékenység nem munkavégzés módjára „viselkedik”, ezért ahhoz nem is kapcsolódhat rendkívüli munkavégzés és annak pótléka, mivel nem történik az időtartama alatt munkavégzés.

[61] A fellebbezésében hivatkozott a Gyulai Törvényszék 7.M.70.134/2024/44/I. számú ítéletére, mely a jelen ügygel megegyező tárgyú perben jogalapjában elutasította az elmaradt bérpótlék és kamatai megfizetése iránt benyújtott keresetet, felhívva a 2025. évi LV. törvényt, amely módosította – többek között – a Vtv.-t., és a módosító törvényt

preambulumára, illetve annak 38. §-ához fűzött indokolásra is utalt, mely utóbbit az alperes szerint a másodfokú bíróság sem hagyhat figyelmen kívül.

[62] A másodlagos fellebbezési kérelem szerint abban az esetben, ha az ítéltábla az elsőfokú ítéleti döntéssel egyetért, azonban az összegszerűséget érintő alperesi védekezésnek (szabadsággal kapcsolatos igények elévülése, megváltott pihenőidő kérdése) helyt ad, úgy – mivel az összegszerűség körében újabb bizonyítási eljárás lefolytatása szükséges – az ítélet hatályon kívül helyezésének van helye.

[63] A felperesek a fellebbezési ellenkérelmükben kérték az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását. Álláspontjuk szerint az elsőfokú bíróság helyesen és teljeskörűen állapította meg a tényállást, és abból helytálló jogi következtetést vont le. Az alperes fellebbezésében hivatkozott körülményeket az elsőfokú bíróság széleskörűen vizsgálta, és azokat figyelembe véve hozta meg ítéletét.

[64] Az ítéltábla a fellebbezést alaptalannak találta, amelynek elbírálása során a felülbírálati jogkörét a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között gyakorolta [Pp. 370. § (1) bekezdés], tekintettel arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének kötelező hatályon kívül helyezésére okot nem talált és eltérő anyagi pervezetés sem volt indokolt [Pp. 370. § (2)-(4) bekezdés].

[65] Az elsőfokú bíróság a másodfokú felülbírálat szempontjából releváns tényállást helyesen állapította meg, az irányadó jogszabályok helytálló értelmezésével érdemben is helyes döntést hozott, figyelemmel volt az EUB ítéletére, az AB határozatra és a Kúria releváns döntéseire is. Az alapvetően jogkérdésekben meghozott ítéletét a Pp. 346. § (5) bekezdésének megsértése nélkül az elsőfokú bíróság megindokolta, azzal az ítéltábla egyetértett és kizárólag a fellebbezésben foglaltak miatt tér ki a következőkre.

[66] Az elsődleges fellebbezési kérelmében az alperes kizárólag a keresetek jogalapját vitatta és kérte a keresetek teljes elutasítását, az összegszerűség vonatkozásában elfogadta az elsőfokú bíróság számítását és ebből következően a marasztalás meghatározott összegét.

[67] A jogalap körében az alperes fellebbezési érvelésével (és a teljes eljárásban következetesen előadott nyilatkozataival) ellentétben nem a magyar munkajog „hagyományainak” volt jelentősége, hanem a munkaidő és a pihenőidők (napi és heti) magyar és uniós jogi szabályozásának.

[68] Az Irányelv napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit a magyar jogalkotó az Mt. már hivatkozott szakaszaival ültette át, implementálta, ezért ezen szabályok a Charta 51. cikk (1) bekezdés értelmében az uniós jog végrehajtásának minősülnek, a perben tehát mind az elsőfokú, mind a másodfokú bíróságnak részben uniós jogot kellett alkalmaznia, „az uniós jog alkalmazási körében” kellett eljárnia. Tekintettel arra, hogy az Mt. pihenőidőkre vonatkozó rendelkezései az uniós jog alkalmazási körébe tartoznak, az Irányelvet hajtják végre, ezért a Charta által biztosított alapvető jogokat tiszteletben kell tartani, az uniós jog alkalmazhatósága magában foglalja a Charta által biztosított alapvető

jogok alkalmazhatóságát {lásd ebben az értelemben C-617/10. számú Åkerberg Fransson ítélet [21] pont}. Kiemeli azt az ítéltábla, hogy a valamennyi munkavállalót megillető, a napi, valamint heti pihenőidőhöz való jog nemcsak az uniós szociális jog különlegesen fontos szabálya, hanem azt kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése is, amely az Európai Unióról szóló szerződés 6. cikk (1) bekezdése értelmében a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerővel rendelkezik. Az Irányelv, különösen annak 3. és 5. cikkét, amelyek ezen alapvető jogot pontosítják, e jog fényében kell értelmezni, és e rendelkezések nem értelmezhetők megszorítóan a munkavállalót az Irányelv alapján megillető jogok kárára {lásd ebben az értelemben C-55/18. számú CCOO ügyben 2019. május 14-én hozott ítélet [31]-[32] és [42]-[44] pontok, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat}.

[69] Az Irányelv célja az, hogy minimumkövetelményeket állapítson meg a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében többek között – a pihenőidőkre vonatkozó – nemzeti jogszabályok közelítése révén. Ennek a munkaidő-szervezés területén az Európai Unió szintjén történő harmonizációnak az a célja, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének jobb védelmét biztosítsa azáltal, hogy ez utóbbiaknak megfelelő minimális – napi és heti – pihenőidőt biztosít. Az Európai Unióról szóló szerződés 4. cikk (3) bekezdésében rögzített lojális együttműködés elve pedig megfelelő keretet ad a tagállami bíróságoknak arra, hogy a nemzeti jogszabályt az Irányelv rendelkezéseivel összhangban értelmezzék.

[70] Az Irányelv 3. és 5. cikke rendelkezéseinek megfelelően a tagállamok tehát egyrészt kötelesek meghozni a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő, illetve hétnaponként legkevesebb 24 órás, megszakítás nélküli pihenőidő illessen meg. Mivel azonban az Irányelv 3. és 5. cikke nem határozza meg azokat a konkrét részletes szabályokat, amelyekkel az ott szabályozott jogok érvényesülését a tagállamoknak biztosítaniuk kell, a tagállamok mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek azon konkrét részletes szabályok elfogadása tekintetében, amelyekkel biztosítani kívánják az ezen Irányelvben foglalt jogok érvényesülését. Ugyanakkor a tagállamoknak garantálniuk kell, hogy e jogok hatékony érvényesülése teljes mértékben biztosított legyen, lehetővé téve, hogy a munkavállalók ténylegesen részesüljenek a napi és heti minimális pihenőidőben. 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 {lásd ebben az értelemben C-531/23. számú ügy HJ és US, MU, [33] és [35] pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat}.

[71] Az elsőfokú bíróság helyesen ítélte azt meg, hogy az Mt. – az irányelvi minimumtól eltérően – a heti pihenőidő vonatkozásában egy kedvezőbb hazai szabályozást rögzít. Ez a kedvezőbb szabályozás azonban az EUB ítélete értelmében és a Kúria elsőfokú bíróság által is hivatkozott végzései alapján (Mfv.II.10.025/2024/6., az Mfv.IV.10.044/2024/6. és az Mfv.II.10.055/2024/6. számú végzések) nem vezethet ahhoz, hogy a két pihenőidő (napi, heti) egymást átfedve, vagy a napi pihenőidő a heti pihenőidőbe beolvadva kerüljön kiadásra. Az Irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, amelynek értelmezése során figyelemmel kell lenniük az Irányelv célkitűzéseire, rendelkezéseire {lásd ebben az értelemben C-106/89. számú ügy Marleasing SA és La Comercial Internacional de Alimentacion SA. [8] pont}. Erre tekintettel az Mt. 104. §-ának és az Mt. 106. §-ának értelmezése és ezzel a jogvita eldöntése során a

törvényszék helyesen tekintette az EUB ítéletét irányadónak. Mindebből pedig kétséget kizáróan az következik, hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. Erre figyelemmel pedig valóban nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás (az Irányelv 15. cikkében biztosított lehetőséggel élve) az Irányelvben meghatározott összesen 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít. Az alperes ezzel ellentétes érvelése nem képezhetette alapját a jogvita elbírálásának. Az EUB ítélete nem „írta felül” a magyar jogi normákat és az AB határozatot, az elsőfokú bíróság pedig nem „alkotott jogot”, nem sértette meg a contra legem jogalkalmazás tilalmát.

[72] Az ítéltábla megállapította, hogy az alperes tévesen értelmezte az EUB ítéletét, abban ugyanis az EUB nem fogalmazta át a feltett kérdéseket és válaszában kifejezetten a magyar jogi szabályozás és az alperesi KSZ alapján, azokat elemezve foglalt állást az uniós jog tartalmát, célját és rendeltetését illetően, ezért az elsőfokú bíróság helytállóan tekintette ezen értelmezést irányadónak a jogvita elbírálása során. Az eljárása nem sértette az Alaptörvény XXVIII. cikkét (és egyéb rendelkezését), valamint nem eredményezte a törvényes bíróhoz való jog sérelmét sem.

[73] Az elsőfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy az alperes érvelésével szemben a Kúria a hivatkozott határozataiban nemcsak egyszerűen „átvette” az EUB értelmezését, hanem az EUB ítéletében lefektetett, az Irányelv 3. és 5. cikkéhez kapcsolódó minimumkövetelményeket, így különösen a jogcím szerinti elkülönítés követelményét maradéktalanul szem előtt tartva azt az értelmet tulajdonította az Mt. 104. §-ában és 106. §-ában foglaltaknak, mely egyedülként volt képest biztosítani a magyar szabályozás uniós jognak való megfelelését. Az EUB az ítéletében az uniós jog értelmezése mellett nem végezte el egyúttal a tagállami (magyar) jog értelmezését is, ilyen indokolást a Kúria sem rögzített egyik végzésében sem. Minderre tekintettel nem volt elfogadható az alperes azon érvelése, miszerint az uniós napi és heti pihenőidőnek a magyar heti pihenőidőn belüli együttes biztosításával maradéktalanul érvényesülne mindkét uniós pihenőidő funkciója, és ezzel teljesülne az AB határozatban és az EUB ítéletben is megjelenő jogcím szerinti elkülönítés követelménye. Ahogyan azt az elsőfokú bíróság is kiemelte az alperes ezen érvelése voltaképpen a tartam szerinti megközelítést jelenti, mely az EUB ítélete óta nem tartható és nem helytálló értelmezés.

[74] A munkaidő – jogszerű – beosztása a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is [Mt. 96. § (1) bekezdés], meghatározására pedig egyértelmű jogszabályi rendelkezések alkalmazandók, azokat kötelezően be kell tartani (például: Mt. 104. §, 106. § és 124. §); mindezek nemteljesítése tehát jogszabálysértő mulasztás. Az ítéltábla egyetértett az elsőfokú bíróság azon megállapításával, hogy a szabályozás logikája egyértelműen a jogszabálynak megfelelően megállapított munkaidő-beosztásból indul ki és nem számol azzal, hogy a munkáltató a jogszabályi rendelkezéseknek nem megfelelő munkaidő-beosztást készít. A munkaidő-beosztás szabálytalansága esetén nem a pihenőidő – napi, illetve heti – jellegének, hanem a beosztás elmulasztásának van jelentősége, mert az Mt. 104. § (1) bekezdése nemcsak „mérték”, hanem „beosztási” szabályt is tartalmaz. Az Mt. 15. § (5) bekezdése szerint a megállapodás teljesítése során tett jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 20–26. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, azaz az érvénytelenség szabályai nem irányadók. Mindez azonban nem jelenti azt, hogy az alperes által – az előzőek értelmében – szabálytalanul, jogellenesen elkészített munkaidő-beosztástól

az elsőfokú bíróság a jogvita elbírálásakor nem térhetett el, vagy „fiktív” munkaidő-beosztást alkalmazott volna.

[75] Az alperes az EUB ítélete, a Kúria végzései és az AB határozat után alappal nem hivatkozhat arra, hogy a magyar napi és a heti pihenőidő szabályok nem értelmezhetők különállóan, hiszen éppen az ezzel ellentétes jogértelmezés eredményezne jogbizonytalanságot. Az elsőfokú bíróság – az alperes érvelésével ellentétben – nem minősítette a foglalkoztatásokat általánosságban és visszamenőlegesen jogellenessé, hiszen jogsértés csak egyedi ügyekben, az ott feltárt körülmények alapján állapítható meg az elévülési idő figyelembevételével.

[76] Az alperes alaptalanul kifogásolta azt is a fellebbezésében, hogy az elsőfokú bíróság nem indokolta azon megállapítását, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimumkövetelményt vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimumához képest – főszabály szerint – 48 órát biztosít. Az Irányelv 3. és 5. cikkeinek, az Mt. 104. és 106. §-ával való egybevetéséből a hazai kedvezőbb szabályozás az Irányelv 5. cikke és az Mt. 106. §-a vonatkozásában egyértelmű, az további indokolásra nem szorul.

[77] A pihenőidő fogalmának eltérő hazai és uniós tartalmával kapcsolatban kifejtett részletes fellebbezési érveléssel az ítéltábla nem foglalkozhatott, tekintettel arra, hogy ebben a körben a fellebbezés csak utalást tartalmazott, érdemi kifejtést viszont nem. A fellebbezésben az alperes lényegében részletesen újra megismételte az elsőfokú eljárás során általa már előadottakat, több helyen arra hivatkozva, hogy a felperesek érvelése miért hibás. A másodfokú eljárás azonban nem az elsőfokú eljárás megismétlése, mivel az ítéltáblának az elsőfokú ítéletet kell felülbírálnia, nem pedig az alperes elsőfokú eljárás során tett tényelőadásait. Ezért a Pp. hatálya alatt is következetes bírói gyakorlat szerint (lásd ebben az értelemben például Kúria Pfv.VI.24.583/2022/6. számú ítélet) a fellebbező félnek a fellebbezésben kell feltüntetnie – egyebek mellett – a Pp. 371. § (1) bekezdés b) és d) pontjai körében, hogy a másodfokú bíróság milyen okból változtassa meg az elsőfokú határozat kifogásolt rendelkezését, illetőleg melyek azok az anyagi és/vagy eljárási jogszabálysértések, amelyekre a fellebbezést alapítja. Erre tekintettel az alperesnek a fellebbezésben megismételt előadása, amellyel lényegében fenntartja az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait, nem pótolja annak az anyagi vagy eljárási szabálysértésnek a megjelölését, amelyre a fellebbezést alapítja.

[78] Rámutat arra az ítéltábla, hogy az alperes szükségtelenül foglalkozott az Mt. 104. §-ának 2023. január 1-től hatályos (5) bekezdésében foglalt rendelkezéssel, hiszen az a perrel érintett időszakban még nem volt hatályban, ezért annak értelmezése, illetve az uniós joggal összefüggő vizsgálata jelen perben irreleváns. Ugyanez a helyzet a Vtv. 2025. július 1-től hatályos szabályaival és az ahhoz fűződő előterjesztői indokolással kapcsolatban.

[79] Nem értett egyet az ítéltábla az alperesnek azzal a hivatkozásával sem, mely szerint az elsőfokú bíróság ítéletében eltért a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletétől. Az elsőfokú bíróság a döntése során erre az ítéltre figyelemmel volt, annak megállapításaira az ítélet indokolásában utalt is, mint ahogy a Kúria a hivatkozott precedensképes döntéseiben

is azt irányadónak tekintette. Az elsőfokú bíróság ezért ezzel összefüggésben sem sértette meg az indokolási kötelezettségét.

[80] A jelen jogvita tárgyát nem az képezte, hogy az alperes a napi munkavégzést követően a másnapi munkanapot megelőzően biztosította-e a napi pihenőidőt, hanem az, hogy a heti pihenőidő (és kiadott szabadság) előtt, a munkavégzést követően biztosította-e azt. Mindezekből következik az is, hogy az elsőfokú bíróság nem sértett jogszabályt akkor, amikor érdemben elbírált a felpereseknek azokat a keresetváltoztatásait, amelyben a szabadságot megelőzően nem biztosított napi pihenőidők vonatkozásában terjesztettek elő a rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék iránti igényt, hiszen nem annak volt jelentősége, hogy azokat a felperesek szabadság előtti napokra érvényesítették, hanem annak, hogy azon napok vonatkozásában az alperes szintén nem tett eleget annak a kötelezettségének, hogy a napi pihenőidőt biztosítsa a munkavégzést követően úgy, hogy az elkülönüljön az egyéb munkaidőnek nem minősülő időtartamoktól. A felperesek megváltoztatott kereseteinek a jogalapja ugyanaz volt, mint a heti pihenőidő előtt nem biztosított napi pihenőidő esetében, azaz ugyanaz volt a keresetek tényállítása, jogállítása és az érvényesített jog is.

[81] A felperesek az eredeti kereseteiket 2021. február 2-án, illetve 2021. február 3-án terjesztették elő, melyekben az I. rendű felperes 3 557 197 forint, a II. rendű felperes 2 214 298 forint, a III. rendű felperes 1 795 680 forint, a IV. rendű felperes 2 317 085 forint, az V. rendű felperes 2 144 830 forint, a VI. rendű felperes 2 290 265 forint, míg a VII. rendű felperes 4 894 530 forint elmaradt pihenőnap bérpótlék megfizetésére kérték az alperest kötelezni a 2018. január 1. és 2020. december 31. közötti időszakokra. A felperesek 2024 decemberében, illetve januárjában nyújtották be azon keresetváltoztatásaikat, amelyben arra tekintettel is érvényesítettek igényt, hogy a szabadságot megelőzően is megillette őket a napi pihenőidőre való jogosultság a munkavégzést követően. A marasztalás összegét akkor az I. rendű felperes 3 777 135 forintban, a II. rendű felperes 2 822 844 forintban, a III. rendű felperes 2 196 216 forintban, a IV. rendű felperes 3 024 220 forintban, az V. rendű felperes 2 501 509 forintban, a VI. rendű felperes 2 350 312 forintban, míg a VII. rendű felperes 2 739 558 forintban határozta meg.

[82] Az ítéltábla megállapította, hogy a perben a felperesek eredeti kereseteikben ugyan részben alacsonyabb összeget érvényesítettek a napi pihenőidők kiadásának elmulasztásával összefüggésben, mint későbbi keresetváltoztatásaikban, azonban azok előterjesztésére a per folyamán megszületett kúriai precedensképes határozatok folytán végzett anyagi pervezetés és a számítások módosítása miatt került sor. A szabadsághoz kapcsolódó igény az eredeti keresetekben is megjelölt időszakokhoz kapcsolódott, a felperesek az abban megjelölt tárgydíjakon nem terjeszkedtek túl.

[83] A munkabért, ezzel együtt a pótlékkülönbözetet is a tárgyhót követő hónap 10. napjáig kellett volna a felperesek részére megfizetni. Az, hogy adott tárgyhó tekintetében a bérpótlék-különbözet iránti követelés pontosan milyen összegű pusztán számszaki és nem jogalapi kérdés [figyelemmel a számítások helyességét az alperes bizonyítási kötelezettségébe utaló Pp. 522. § (1) bekezdésére is], az az elévülés megszakadását az adott hónapra érvényesített követelés ténye tekintetében nem érinti. Ezt meghaladóan pedig a szabadságot már az eredeti keresetben is figyelembe vették a felperesek a számításaik során, a perben 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 – ahogyan azt az elsőfokú bíróság is helytállóan rögzítette – az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja értelmében a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék.

[84] Az ítéltábla emellett hivatkozik arra is, hogy a Kúria a Pfv.IV.21.510/2021/8. számú végzése értelmében a perindítás estén az elévülés megszakadása nem korlátozódik arra az összegre, amelynek a megfizetése iránt a keresetet benyújtották, de a Kúria Pfv.III.21.208/2021/6. számú részítélete 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 ez nem volt megállapítható, mivel a felperesek nem önálló, szabadság kiadása vagy megváltása jogcímen érvényesítettek igényt, hanem azon a jogalapon, 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 alapult, ezért a felperesek a kereseteiket megváltoztathatták, az igények nem évültek el.

[85] Megjegyzi az ítéltábla, hogy az alperes a fellebbezésében nem fejtette ki, hogy a keresetmódosításokkal érintett és az általa hivatkozott elévülés pontosan mely napokat, mely időszakokban teljesített szolgáltatásokat érintett, a szabadságok előtti napi pihenőidőkre eső pótlékok figyelmen kívül hagyásával esetlegesen mennyivel csökkenne a felpereseknek megítélt összeg. Ennek tisztázására irányult a másodlagos fellebbezési kérelme – az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezésére –, amivel kapcsolatban a Pp. 384. § (2) bekezdésének b) pontjára hivatkozott. A Pp. 384. § (2) bekezdésének b) pontja szerint azonban a másodfokú bíróság akkor helyezi hatályon kívül az ítéletet, ha az ügy érdemében az a) pont alapján dönteni nem lehet. Ez a jogszabályhely pedig a Pp. 369. § (4) bekezdésébe foglalt felülbírálati jog gyakorlására utal vissza, mely szerint a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletének, illetve eljárásának az anyagi pervezetéssel összefüggő részét csak az anyagi jogi felülbírálat részeként vizsgálhatja és minősítheti, úgy, hogy egyúttal köteles elvégezni a saját anyagi jogi álláspontja szerint helyes anyagi pervezetést és az ezzel összefüggő intézkedéseket megtenni. Az anyagi pervezetésnek azonban nem feladata valamennyi lehetséges, de nem érvényesített igény felderítése, az ehhez szükséges bizonyítékok felkutatása. A bíróság aktivitása nem terjedhet ki elő nem terjesztett igényekről való tájékoztatásra, új tények, új szempontok perbe vezetésére. Az anyagi pervezetés nem jelent általános tájékoztatási kötelezettséget, szerepe csupán arra korlátozódik, hogy a felek tényállításait, nyilatkozatait tisztázza és konkretizálja, adott esetben alkalmat adjon a kiegészítésre (Fővárosi Ítéltábla 2.Pf.20.914/2018/5/I. számú ítélet, megjelent: PJD2019. 32.). Az ítéltábla megállapította, hogy az alperes ténylegesen anyagi pervezetési hibára nem is hivatkozott a fellebbezésben, így az ítélet hatályon kívül helyezésére irányuló kérelem ezen jogszabályhely alapján megalapozatlan volt.

[86] Az elsőfokú eljárásban a felek részletes nyilatkozatokat adtak elő a keresetösszegezésének tisztázására, így az alperes akkor járt volna el megfelelően a fellebbezés előterjesztésekor, ha az általa ebben a körben vitatott tételeket pontosan, összegezésre megjelöli, hiszen ebben az esetben – amennyiben természetesen a jogalapi vitatásával egyetértett volna – az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztathatta volna, de az elsőfokú eljárás megismétlése mindenképpen szükségtelen.

[87] A Kúria a precedensképes döntéseiben részletesen kifejtette, hogy a napi pihenőidő kiadása szabályának megszegése okán a jogkövetkezmény vizsgálata körében fenntartható és az adott tényállásra megfelelően alkalmazandó az Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatban kifejtett azon álláspont, hogy ha az nem volt biztosított, a munkáltató eljárása jogellenes és a jogellenességnek az a következménye, hogy az annak tartama alatt teljesített munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, melynek ellentételezésére az Mt. 143. §-ában foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni. Ebből következően viszont nem volt jelentősége a fellebbezésben a rendkívüli munkavégzés jogi megítélésével kapcsolatban kifejtett alperesi álláspontnak sem.

[88] Helytállóan döntött az elsőfokú bíróság az úgynevezett „megváltott heti pihenőidőkkel” és a munkaidőkereten felül végzett munkáért az alperes által már az Mt. 143. § (2) bekezdés b) pontja alapján megfizetett pótlékok le nem vonhatóságával összefüggésben is. Az alperes a „megváltott heti pihenőidőket” heti pihenőidőként jelölte ki, ekként tartotta nyilván és a munkaidőkeret elszámolásakor is heti pihenőidőként vette figyelembe méghozzá teljes tartamában. A heti pihenőidő – ahogy arra az elsőfokú bíróság helytállóan rámutatott – tehát ezekben az esetekben is rögzült méghozzá a közölt munkaidő-beosztás szerinti helyében és időtartamában. A „megváltott heti pihenőidőt” pedig utóbb már nem lehet lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. Az ítéltábla e körben maradéktalanul egyetértett az elsőfokú bíróság indoklásával és mindösszesen azt emeli ki, hogy a lakóhelyi napi pihenőidőket már az eredeti munkaidő-beosztás szerint is biztosítania kellett volna az alperesnek a heti pihenőidőket és a szabadságokat megelőzően. A keresetek ezen eredetileg is biztosítandó lakóhelyi napi pihenőidők elmaradását sérelmezték, így a heti pihenőidőket és az azok alatt elrendelt rendkívüli munkavégzéseket a felperesek igényérvényesítése a keresetváltoztatást követően egyáltalán nem is érintette.

[89] A munkaidőkereten felül végzett munkáért az alperes által az Mt. 143. § (2) bekezdés b) pontja alapján már fizetett pótlékot, azonban azok levonására irányuló fellebbezési érvelés is alaptalan, ugyanis az Mt. 143. § (2) bekezdésének a) és b) pontjai nyilvánvalóan külön jogcímként kezelik és rendelik megfizetni a munkavállaló részére a bérpótlékot. Emellett a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt munkavégzés esetén – amennyiben munkaidőkeretet alkalmaz a munkáltató – nem biztos, hogy az adott időszak a munkaidőkereten felüli munkavégzést is eredményez, és fordítva, amennyiben a munkaidőkeretet meghaladóan rendel el munkavégzést a munkáltató, az nem biztos, hogy a munkaidő-beosztástól is eltérő lesz. Mindebből pedig az következik, hogy a keresettel érvényesített és a jogellenesen ki nem adott lakóhelyi napi pihenőidőkre (és utazási normaidőkre) eső munkavégzések az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontjában megjelölt – és nem más – jogcímen eredményeznek bérpótlék fizetési kötelezettséget az alperes oldalán, ezért egyáltalán nincs jelentősége annak, hogy a perrel érintett időszakban a munkaidőkereten felül végzett munkáért az alperes mikor és milyen mértékű bérpótlékot fizetett ki a felperesnek. Megjegyzi az ítéltábla, hogy az alperes ezen követelések tekintetében sem jelölte meg, pontosan, hogy melyik felperes mikor teljesített olyan munkaidőkereten felüli munkavégzést, amelyre az érintett szolgálat esetén már – összességében is megjelölten – fizetett bérpótlékot.

[90] Az ítéltábla megalapozatlannak találta az alperes fellebbezési érvelését az I. rendű felperes vonatkozásában is, aki érdekképviselési tevékenysége miatt munkaidő-kedvezményben részesült. A munkaidő-kedvezmény időtartama mindig a beosztott munkaidőt érinti, és azt nem minősíti pihenőidővé az a tény, hogy az I. rendű felperes az alatt az idő alatt nem munkát végez, hanem érdekképviselési tevékenységet lát el. A munkaidő-

kedvezmény teljes tartama ezért munkaidőnek minősül, ami után az általános szabályok szerint illeti meg a munkavállalót a napi pihenőidőre való jogosultság is. Az érdekképviselési tevékenység miatt biztosított munkaidő-kedvezmény nem jelenti azt, hogy az adott időszakot ne munkaidőként tartotta volna nyilván az alperes. Az Mt. 274. § (5) bekezdése szerint az I. rendű felperest a szakszervezeti érdekképviselési tevékenységének az idejére a munkaidő kedvezményét meghaladóan díjazás illette meg, az lényegében egyfajta speciális munkavégzést (és semmiképpen sem pihenőidőt) jelentett. Mindebből pedig az következik, hogy a ki nem adott napi pihenőidő visszaszámolt időszakaiban érintett érdekképviselési tevékenység idejére is köteles az alperes bérpótlékot fizetni.

[91] A fellebbezés tartalmára, az alperes részletesen és ismételten hangsúlyozott álláspontjára tekintettel emeli ki azt az ítéltábla, hogy a bíróságoknak a határozataikat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg. Az elsőfokú bíróság rögzítette a tényállást és az abból figyelembe vett körülményeket, továbbá a levont következtetésekről, a jogkérdésekben elfoglalt álláspontjáról is megfelelően számot adott. Önmagában az indokolási kötelezettség megsértése pedig nem állapítható meg amiatt, hogy a levont következtetésekkel az alperes nem ért egyet (lásd ebben az értelemben például: Kúria Mfv.I.10.024/2019/7. számú, Mfv.I.10.133/2019/6. számú, Mfv.I.10.525/2018/5. számú ítéletek, utóbbi megjelent: BH2020. 83.). Az Alkotmánybíróság ezzel összefüggésben több ügyben kifejtette, hogy a bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem a fél szubjektív elvárásait kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása. A jogszabályok végső soron és kötelező erővel való értelmezése egyébiránt a bíróságok feladata {30/2014. (IX. 30.) AB határozat, Indokolás [89] és 3073/2017. (IV. 19.) AB végzés, Indokolás [27]}.

[92] Az alperes hivatkozott a Gyulai Törvényszéknek a jelen ügygel megegyező tárgyú munkaügyi perében meghozott 7.M.70.134/2024/44/I. számú elsőfokú ítéletére, azonban egyedi ügyben, más peres eljárásban esetlegesen alkalmazott eltérő jogértelmezésnek és ebből következően eltérő döntésnek jelen felülbírálat szempontjából nem volt jelentősége, ezért az ezzel összefüggő részletes hivatkozások figyelembevételét az ítéltábla mellőzte. Megjegyzi az ítéltábla, hogy a hivatkozott ítélet nem emelkedett jogerőre és az abban foglaltak az ítéltáblát nem is kötik.

[93] Mindezek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének fellebbezett részét – az indokolás kiegészítésével – a Pp. 383. § (2) bekezdés első fordulata szerint helybenhagyta.

[94] Az alperes fellebbezése nem vezetett eredményre, ezért maga viseli a másodfokú eljárásban felmerült költségét, és köteles megfizetni a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a másodfokon pernyertes felpereseknek a Pp. 81. § (1) bekezdése szerint felszámított perköltségét. Ennek mértékét a másodfokú eljárást megindító fellebbezés benyújtásának az időpontjában hatályos és így a jelen másodfokú eljárásban alkalmazandó a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja alapján határozta meg, felperesenként az alperes által fellebbezett összegek 5 %-ában.

[95] A fellebbezési illeték alapját, a pertárgyértéket a másodfokú eljárásban az ítéltábla az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése alapján 19 198 516 forintban állapította meg, a másodfokú eljárás illetékének a mértékét pedig az Itv. 46. § (1) bekezdése szerint 1 535 881 forintban határozta meg.

[96] A feleket a perben a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja értelmében megillető tárgyi költségfeljegyzési jogra tekintettel meg nem fizetett fellebbezési eljárási illetéket a pereszes alperes köteles megfizetni az állam javára, a nemzeti adó- és vámhatóság 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára a Pp. 101. § (1) bekezdése és a Pp. 102. § (1) bekezdése, valamint a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. § (2) bekezdése alapján.

[97] Tájékoztatja az ítéltábla az alperest, hogy az illeték megfizetése során az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, valamint a fizetésre kötelezett adóazonosító számát közleményként fel kell tüntetni. Az Itv. 78. § (4) bekezdése szerint a fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé. Ha az alperes az illeték megfizetésére történő jelen felhívásnak a megjelölt határidőben nem tesz eleget, az illeték behajtására és megfizetésére az Itv. rendelkezéseit és az adóigazgatási eljárásokra irányadó jogszabályokat kell alkalmazni.

[98] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdés a) pontja értelmében tárgyaláson bírálta el.

[99] Ez ellen az ítélet ellen a fellebbezés lehetőségét – megengedő szabály hiányában – a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Debrecen, 2026. április 14.

Dr. Bakó Pál sk. a tanács elnöke, Dr. Tass Edina sk. előadó bíró,
Dr. Rózsavölgyi Bálint sk. bíró