



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.049/2025/14.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Hevesi Szilvia ügyvéd (címe)

(szakszervezet neve) ((személy neve) alelnök, címe)

Az alperes:

alperes neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Krucsó Regina kamarai jogtanácsos (címe)

A per tárgya:

Napi pihenőidő, rendkívülimunkaidőben történt munkavégzés fejében érvényesített bérpótlék

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Gyulai Törvényszék 7.M.70.134/2024/44/I.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 7.M.70.134/2024/45.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja az alábbiak szerint:

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 2 315 925 (kettőmillió-háromszáztizenötezer-kilencszázhuszonöt) forint bérpótlékot és ezen összeg után 2019. július 1-től a kifizetés napjáig járó minden naptári félév teljes idejére az érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát.

Mellózi az elsőfokú bíróság perköltség viselésére vonatkozó rendelkezéseit.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 251 592 (kettőszázötvenegyezer-ötszázkilencvenkettő) forint első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Illetékbevételei számlájára 550 656 (ötszázötvenezer-hatszázötvenhat) forint első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárás eljárási illetéket.

Az illetékfizetési kötelezettség a határozat meghozatalát követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A (város neve)-i lakos felperes vezényelt vontatási utazóként (munkakör neve) munkakörben dolgozik az alperes alkalmazásában oly módon, hogy munkáját kizárólag Magyarországon területén végzi, nem minősül az országhatáron átnyúló kölcsönös átjárhatósághoz kapcsolódó szolgáltatást végző utazó vasúti munkavállalónak.

[2] Az alperesnél a perbeli 2018. január 1-től 2020. december 31-ig tartó időszakban mindvégig kollektív szerződés (a továbbiakban: KSZ) volt hatályban, amely a törvényi rendelkezésektől részben kedvezőbben, 12 óra lakóhelyi napi pihenőidőt és ehhez kapcsolódóan – a felperes esetben 75+75 perc – utazási időt, valamint legalább 42 óra, munkaidő-keret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőt írt elő a munkavállalók számára, illetve a pihenőnapon végzett munka esetén járó pótlék vonatkozásában is a dolgozók javára tért el a törvényi rendelkezésektől.

[3] A perbeli időszakban a felperes foglalkoztatása megszakítás nélküli tevékenység keretében, havi munkaidő-keretben, egyenlőtlen munkaidő-beosztás mellett, illetve vezényelt vontatási, utazói munkaidő-keretben foglalkoztatott utazói munkarendben történt.

[4] Az alperes minden esetben egy hónapra előre, a tárgyhónapot megelőző hónap 23. napjáig, februárban 21. napjáig közölte a felperessel a munkaidő-beosztást (tervezénylést), amelyben feltüntette a kijelölt munkaidőt és heti pihenőidőt, illetve az addig ismertté vált munkaidő-kedvezményeket (üzemi tanácsi, illetve szakszervezeti tagsággal összefüggő munkaidő-kedvezményt) egyéb távolléteket. Ha ez utóbbiak később kerültek bejelentésre, a vezénylést módosította.

[5] A munkáltató a felperesnek két munkavégzés között biztosította a 12 órás lakóhelyi napi pihenőidőt, ehhez kapcsolódóan pedig vidéki besorolása alapján a 75+75 perc munkahelyről a lakásra és a lakásról a munkahelyre történő utazási idő. Lakóhelyi napi pihenőidőt és utazási időt a heti pihenőidőt/heti pihenőnapokat megelőzően azonban nem jelölt ki és egyéb távollétek, illetve a szabadsággal, fizetett szabadsággal érintett napok vonatkozásában sem.

[6] A felperes részére a kollektív szerződésben előírt mértékű heti pihenőidő minden esetben biztosításra került.

A kereset és az ellenkérelem a megelőző eljárásban

[7] A felperes a 2021. február 4. napján előterjesztett keresetében a 2018. január 1-től 2020. december 31-ig tartó időszakra elmaradt heti pihenőnap bérpótlék jogcímén 2 264 273 forint és ezen összeg után 2019. július 1-től, középátlagos időtől a kifizetés napjáig járó törvényes mértékű késedelmi kamat megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Megállapodás alapján 65 000 forint tételes perköltség-felszámítással élt a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: rÜkr.) 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján.

[8] Igénye jogalapjaként a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 143. § (4) bekezdését és a KSZ 10. melléklet 11. §-át tüntette fel.

[9] Elsődleges és alapvető tényállítása szerint a munkáltató a 2018-2020 évek folyamán a heti pihenőidők és egyéb távollétek előtt rendszeresen mellőzte a napi pihenőidő kiadását (utalva e körben a lakóhelyi pihenőidőre és az utazási időre is). Emiatt az általa

részletezettek szerint munkavégzése több esetben a helyes munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőidőre esett.

[10] Jogi érvelésében utalt arra, hogy Magyarország Alaptörvénye (a továbbiakban: Alaptörvény) XVII. cikkének (4) bekezdése által biztosított pihenéshez, a napi és heti pihenőidőhöz fűződő jog keretei között – azok eltérő rendeltetése miatt önálló jogcímen – napi és heti pihenőidő

illeti meg. A napi pihenőidő a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. tv. (a továbbiakban: Vasúti tv.) 68/A. § (1) és (4) bekezdései folytán alkalmazandó 68/B. § (1) bekezdésén alapuló 24 óránkénti megszakítás nélküli 12 óra lakóhelyi napi pihenőidő illeti meg, ehhez kapcsolódóan a KSZ helyi függeléke (HF) 16. § 2. pontja szerinti utazási idő is megilleti. Ezek a munkanapot követően minden esetben, a heti pihenőidőt megelőzően, illetve a szabadságot, munkaidő-kedvezményt megelőzően is járnak. A napi és a heti pihenőidőt egymás után kell kiadni, azok egyidőben történő kiadása jogellenes. Ezzel összefüggésben hivatkozott az 12/2020. (VI. 22.) AB határozatra (a továbbiakban: AB határozat) és az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésére. Kifejtette, mindezek alapján a heti pihenőidő csak a lakáson töltött 12 órás napi pihenőidő után kezdődhetett meg és ezután legalább 42, havi átlagban legalább 48 órán át kell tartania. Ha ebbe az intervallumba a következő munkavégzés részben vagy teljes egészében belenyúlik, úgy az az időtartam rendkívüli munkaidőnek minősül és erre 100% pótlék jár. Ezt a KSZ 10. mellékletének 11. §-a úgy módosítja, hogy évi 200 óra fölött ez a díjazás 150%-ra, 2019. és 2020. években külön megállapodás esetében évi 300 óra fölött 195 %-ra emelkedik.

[11] A pótlék-igény alapjául szolgáló számítást úgy végezte el, hogy a munkaidő-beosztásban (vezénylés) szereplő heti pihenőidő kijelölt hosszához a lakóhelyi napi pihenőidő 12 óráját, valamint a haza- és visszautazási idő szükségletét hozzáadta, továbbá a szabadságot, vagy munkavégzés alóli egyéb jogcímű mentesülést (távolléteket) munkanaponként 24 órával vette figyelembe, majd az összegzett időtartamot a heti pihenőnap (pihenőidő) előtti utolsó munkavégzést befejező időpontjához illesztette. Így megkapta a heti pihenőnap (heti pihenőidő) utáni legkorábbi jogszerű munkakezdési időpontot és amennyiben a következő szolgálat ez előtt az időpont előtt kezdődött, úgy a két időpont közötti időtartamra érvényesített bérpótlék igényt.

[12] Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) C-474/21. szám alatti ítéletének megismerését követően kiemelte a bíróság abban rögzített határozatának 1), 2) és 3) pontok alatt taglalt rendelkezéseit. E körben azzal érvelt, hogy az EUB ítélete is a felperesi álláspontot támasztja alá. Hivatkozott a közösségi jog elsőbbségére a tagállamok nemzeti jogával szemben. Hangsúlyozta az EUB azon értelmezését a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv (a továbbiakban: Irányelv) 3. és 5. cikkeivel kapcsolatosan, hogy a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie, továbbá a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben.

[13] Hivatkozott továbbá az Egyesült Királyság ügyében született C-84/94. számú ítéletre: a tagállamok nem határozhatják meg egyoldalúan a fogalmak tartalmát.

[14] Az alperes részleges elévülésre vonatkozó kifogásával szemben azzal védekezett, hogy a keresetlevelet 2021. február 4-én nyújtotta be, a 2018. januári pótlék pedig ezt követően, 2021. február 10-ig vált esedékessé.

[15] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Perköltségét az rÜkr. 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján az általános százalékos mértékben számította fel.

[16] Összefoglalóan azt emelte ki, hogy a felperes nem jelölte meg, hogy a pihenőidő alperes által követett módon történő kiadása milyen munkaviszonyra vonatkozó szabályt sért. Álláspontját kizárólag az AB határozatból kívánja levezetni, de tévesen állítja, hogy az Alkotmánybíróság arra a megállapításra jutott, miszerint a napi és a heti pihenőidőt egymás után kell kiadni.

[17] Ezt követően részletesen bemutatta az AB határozat alapját képező első- és másodfokú eljárások tárgyát és az ott született határozatokat, illetve a Kúria döntését, hangsúlyozva, az adott ügy a jelen pertől eltérő tény- és jogalapon került elbírálásra. Az ezen ügygel összefüggésben született AB határozatból nem következik több, minthogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, illetve az, hogy a napi és heti pihenőidő tekintetében a jogosultság feltételei és annak mértéke tekintetében az Mt., illetve speciális csoportokra a rájuk vonatkozó speciális előírások tartalma az irányadó.

[18] Az előbbiekből arra a következtetésre jutott, hogy a jelen per tárgyát képező jogvitát továbbra is az Mt., illetve a kapcsolódó speciális szabályok olyan értelmezésével lehetséges eldönteni, amely egyben megfelel a két pihenőidő alapjogi szinten meghatározott rendeltetésének is.

[19] Nem vitatva, hogy a munkajogi szabályozás bizonyos területein Magyarországot uniós előírások is kötik, utalt az Irányelv napi és heti pihenőidőről rendelkező 3. és 5. cikkeire. Kiemelte továbbá, hogy az Irányelv a napi és a heti pihenőidő fogalmát nem definiálja, viszont a 2. cikk 2. pontja kimondja, pihenőidő minden olyan időtartam, amely nem minősül munkaidőnek. Hangsúlyozta továbbá, az Irányelv implementációjáról készített 2017. évi Jelentés Ekörben nem tárt fel hiányosságot Magyarország vonatkozásában.

[20] A napi pihenőidő szabályainak bemutatása után levonta azt a következtetést, hogy az arra vonatkozó jogosultságnak két törvényi feltétele van, egyrészt, hogy az adott naptári napon vagy megszakítás nélküli 24 órában történjen munkavégzés, másrészt, hogy a következő munkanapra munkavégzési kötelezettség legyen előírva.

[21] Az előbbiek alapján ismételten rámutatott, az Alkotmánybíróság határozatából nem következik, hogy a napi és a heti pihenőidőt egymás után kellene kiadni, amit azért tartott jelentősnek, mert ismételt hivatkozása szerint a felperes nem jelölte meg, az alperes eljárása milyen munkajogi szabályt sért, az AB határozatból pedig a felperesi álláspont megalapozottságát nem lehet levezetni.

[22] A későbbiekben az AB határozatból azt is kiemelte, az Alkotmánybíróság kifejezetten kimondta, a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja.

[23] Hangsúlyozta, a munkáltató eljárása a több évtizedes magyar munkajogi gyakorlatnak és szabályoknak megfelelő.

[24] A számítások helyességét, következésképpen a kereset összegszerűségét is részletesen vitatta.

[25] A 2018. január havi igény tekintetében elévülési kifogást terjesztett elő.

[26] A EUB C-477/21. számú ítéletének megismerése után teljes részletességgel bemutatta az elmúlt 70 év napi munkaidővel kapcsolatos szabályainak alakulását, ezeknek a 93/101/EK Irányelvhez és az EUB által az előbbi előzetes döntéshozatali eljárásban értelmezett Irányelvhez történő harmonizálását, azt hogy a napi pihenőidőnek mindvégig a már korábban is érvényesülő két feltétele volt, amit az Mt. 104. §-ának 2023. január 1. napjától hatályos módosítása is megerősített.

[27] Hasonlóan bemutatta a heti pihenőnapra, heti pihenőidőre vonatkozó szabályok alakulását is levonva azt a következtetést, hogy a magyar szabályozás során a jogalkotó figyelemmel volt az Irányelv 35 órás minimum mértékére, de a magyar munkajogi hagyományokhoz és rendszerhez igazodó tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta a napi pihenőidőt is, miután annak fogalmából a heti pihenőidőt megelőző kiadása nem értelmezhető. A magyar munkajog tehát ismeri és alkalmazza mind a napi pihenőidő, mind a heti pihenőidő jogintézményét, melyek önálló jogosultságok, ezzel kielégíti mind az Alaptörvény, mind az Irányelv célját amellet, hogy a minimális védelmi szintnél kedvezőbb szabályokat ír elő.

[28] Rámutatott, az Európai Unióról szóló szerződés 19. Cikk (3) bekezdés b) pontja és az Európai Unió működéséről szóló szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 267. Cikke szerint az előzetes döntéshozatalra utalás célja az uniós jog egységes értelmezésének és alkalmazásának biztosítása. Az EUB-nek pedig két funkciója van, az uniós jogi norma értelmezése, illetve érvényességének felülvizsgálata. Ebből pedig három hatásköri korlát következik:

- az EUB az uniós jogot nem alkalmazhatja az ügy tényeire,
- nem vizsgálhatja a belső jog és az uniós jog összeegyeztethetőségét,
- nem értelmezheti a tagállam belső jogát.

[29] Ennek szem előtt tartásával értelmezte az EUB ítéletét megállapítva, hogy a magyar munkajogi szabályozás biztosítja a munkavállalóknak az Irányelvben rögzített napi és heti pihenőidőhöz való jogát, továbbá a minimális védelmi szintnél kedvezőbb szabályokat ír elő, azonban az Irányelvtől eltérő napi és heti pihenőidő fogalmakat használ. Utalt az értelmezési elsődlegességre elvére, ebből levonva azt a következtetést, hogy a fogalmak látszólagos egyezősége nem elégséges ahhoz, hogy az uniós értelmezés automatikusan

kivetítésre kerüljön a tagállami jogszabályokra, de azt is, hogy függetlenül attól, hogy az Irányelvben használt kifejezéseket önálló uniós jogi fogalmaknak kell tekinteni, ha nyilvánvaló, hogy a nemzeti szabályozás szerinti heti pihenőidő fogalom nem azonos az Irányelv szerinti fogalommal, úgy ilyen értelmezés a tagállami bíróság számára nem lehet irányadó.

[30] Rámutatott, a tagállami jog és az uniós jog eltérésének feloldása nem az Európai Unió Bírósága feladata, viszont a tagállami jog uniós joggal összhangban történő értelmezése a tagállami bíróság feladata.

[31] Utalt a nemzeti jogszabály félretételének követelményére is azzal, hogy a jelen esetben amennyiben az egyik fogalom nem felel meg az uniós irányelvnek, akkor mindkét fogalmat mellőzni kell, nem válogathatók önkényesen össze a két autonóm jogrendszer elemei.

[32] Hivatkozott a contra legem értelmezés tilalmára is, amelynek eredményeként a nemzeti jogot tilos contra legem értelmezni.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete, a Kúria és az Alkotmánybíróság döntése

[33] A Gyulai Törvényszék 7.M.70.023/2023/9/I. számú ítéletével a keresetet elutasította, és a felperest perköltség fizetésére kötelezte. Megállapította, hogy az eljárási illeték az állam terhén marad.

[34] A felperes fellebbezése folytán eljáró Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.038/2023/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, a felperest perköltség fizetésére kötelezte rögzítve, hogy a le nem rótt fellebbezési illeték az állam terhén marad.

[35] A felperes felülvizsgálati kérelme folytán Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. végzésében a Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.038/2023/7. számú ítéletét a Gyulai Törvényszék 7.M.70.023/2023/9/I. számú ítéletére kiterjedően hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot a perfelvételi tárgyalás megismétlésével új eljárásra és új határozat hozatalára utasította. A felperes felülvizsgálati eljárási költségét 20 000 forintban, az alperesét 56 000 forintban, a felülvizsgálati eljárás illetékét 226 427 forintban állapítja meg, amelynek viseléséről az új határozatot hozó bíróság dönt.

[36] A Kúria precedensképes határozata szerint a perbeli időszakban a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani (ki kell adni) és ennek elmaradása az Mt. 104. § (1) bekezdésébe ütközik.

[37] Utalt az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdésére, az Irányelv 3., 5. és 15. cikkeire és leszögezte, az Irányelv az Mt.-be átültetésre került. Az Irányelv és az Mt. rendelkezéseit összevetve arra a következtetésre jutott, 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.

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

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

[40] Utalt arra, hogy 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; az Irányelv a munkavállalót megillető napi, valamint heti pihenőidőre vonatkozó alapvető jog minimumkövetelményeit határozza meg; az Irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok nem lehetnek olyanok, amelyek megfosztják lényegüktől a Charta 34. cikkének (2) bekezdésében kimondott, az Irányelv 3. és 5. cikkei által biztosított jogokat. A munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni, így meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozza jogait (C-344/19., C-588/18., C-55/18.).

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

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

[42] Rámutatott, az EUB konkrétan megvizsgálta az alperes Kollektív Szerződésének a pihenőidő mértékére vonatkozó rendelkezéseit. E körben hangsúlyozta, az EUB emlékeztetett arra, hogy az Irányelv rendelkezéseit autonóm módon kell értelmezni, függetlenül a tagállamokban irányadó minősítéstől ([47] pont). Az EUB elismerte, hogy a perbeli Kollektív Szerződés szerinti 42 órás heti pihenőidő kedvezőbb, mint amit az Irányelv minimum követelményeként előírt, ugyanakkor ez a kedvezőbb rendelkezés nem foszthatja meg a munkavállalót az Irányelvben számára biztosított más jogoktól, különösen a napi pihenőidőhöz való jogától ([50] pont). Az EUB megítélése szerint a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül biztosítani kell a 3. cikk szerinti napi pihenőidőhöz való jogot, ezért a munkavállaló számára a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamán felül is ki kell adni a 3. cikk szerinti napi pihenőidőt ([52]-[53] pontok). Az EUB végül azt a kérdést vizsgálta, hogy a munkavállaló jogosult-e arra is, hogy a heti pihenőidőt megelőzően részesüljön napi pihenőidőben. Döntése szerint a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő vagy sem. Ha a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt egybefüggő módon nyújtják, a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Mindebből az EUB szerint az következik, hogy amennyiben a munkavállaló számára heti pihenőidőt adnak ki, a munkavállaló jogosult arra is, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően megkapja a napi pihenőidőt.

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

[44] A Kúria e körben az EUB korábbi ítéleteire is hivatkozott, rögzítve, az előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményező bíróságra az EUB ítélete kötelező, attól az ügy érdemében hozott határozatában nem térhet el. A nemzeti bíróságoknak ugyanazon uniós jogforrás értelmezése körében az azonos vagy hasonló tényállású ügyekben követniük kell az EUB korábban meghozott ítéleteit (29/68., 66/79., 127/79., 128/79.).

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

[46] A Kúria az alperes előbbiekkal ellentétes eljárásának értékelése tekintetében is egyértelműen állást foglalt. Megállapította, a munkaidő-beosztás a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelessége is [Mt. 96. § (1) bekezdés]. Nem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés, mert a mikénti meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések alkalmazandók, be kell tartania a jogszabályi előírásokat, így az Mt. 104., 106. §-ában foglaltakat. A jogszabályba ütköző munkaidő-beosztás valójában jogszabályba ütköző munkáltatói utasítás, ekként (jogszabályba ütköző munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatként) semmis még akkor is, ha a semmisségnek sajátos jogkövetkezményei is vannak (utasítás megtagadhatósága az Mt. 54. §-a szerint). A munkáltatói utasítás azonban jogellenes marad abban az esetben is, ha a munkavállaló azt nem tagadja meg.

[47] Amikor az Mt. a munkaidő-beosztás szabályairól, illetőleg az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontjában a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőről rendelkezik, akkor a jogszabályoknak megfelelően megállapított munkaidő-beosztásból indul ki. Az Mt. ugyanis nem számol azzal, hogy a munkáltató a jogszabályi rendelkezéseknek nem megfelelő munkaidő-beosztást készít. Az Mt. 15. § (5) bekezdése szerint a megállapodás teljesítése során tett jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 25-26. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, a jogszabályhely az érvénytelenség szabályait nem hívja fel. Mindez azonban nem jelentheti azt, hogy amennyiben az alperes szabálytalan munkaidő-beosztást készít, akkor a bíróságoknak a szabálytalan munkaidő-beosztástól nem lehet eltérni. A jogszabályoknak nem megfelelő munkaidő-beosztás esetén szükséges annak megfelelő figyelembevétele, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben.

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

[49] A Kúria precedensképes határozata indokolásában a fentiek szerint írtak állásfoglalást jelentenek az alperes jogalap körében előadott fellebbezési érvei vonatkozásában, így az Irányelv implementálásával, célkitűzésével, a tagállam által alkalmazható eszközökkel, fogalmakkal, az EUB és a tagállami bíróság hatáskörével, lehetőségeivel, feladataival, a contra legem értelmezés tilalmával, az EUB C-477/21. szám alatti ügyben hozott határozatának, az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatának értelmezésével, az Mt. 104. § (1) bekezdésének Alaptörvény 28. cikke szerinti értelmezésével, az alkalmazandó jogkövetkezményekkel, a munkavégzés rendkívüliségével kapcsolatban. Az ítéltábla a fellebbezési érvek alapján nem látott okot a Kúria határozataiban foglaltaktól történő eltérésre. A keresettel összefüggő ténybeli és jogi hivatkozások ugyanis a jelen ügyben és a kúriai határozatokkal érintett ügyekben azonosak voltak, így eltérés hiányában az ügy körülményei nem adtak alapot a Kúria jogértelmezésétől történő eltérésre. Az Alaptörvénnyel összhang szempontjából pedig annak van alapvető

jelentősége, hogy a munkavállaló napi, heti pihenőidőre és az éves szabadságra való jogát az is elkülönült jogként biztosítja, ahogy arra a Kúria is rámutatott határozataiban. Ezért az Alaptörvénnyel való összhang érdekében sem volt indokolt az eltérés.

[50] Rámutatott, hogy a bíróságoknak lehetőséget kellett volna biztosítaniuk a felperesnek arra, hogy az előterjesztett igényét alátámaszthassa, és számszakilag is vizsgálni kellett volna a ledolgozott órákat és a hozzá társított pihenőidőket. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a bíróságoknak kell megállapítani a munkáltató által ténylegesen beosztott (kiadott) heti pihenőidő kezdetének időpontját, az EUB ítélete alapján azt, hogy a munkáltató ennek megfelelően biztosította-e azt megelőzően az Mt. 104. §-a szerinti napi pihenőidőt, amennyiben nem, a munkaidőbeosztás annyiban jogellenes. Ennek az Mt. 143. §-a alapított jogkövetkezménye megalapozottsága tekintetében kell ugyancsak a bíróságoknak állást foglalni. Mindezek tükrében nemcsak a felperesnek kell lehetőséget biztosítani bizonyítékai előterjesztésére ebben a körben, hanem az alperesnek is lehetővé kell tenni, hogy megtehesse észrevételeit a felperes számszerűen kidolgozott igénye vonatkozásában.

[51] Mivel a bíróságok téves jogi álláspontjuk miatt érdemben nem foglalkoztak a felperes kereseti kérelme összecszerűségével (figyelemmel a napi és heti pihenőnapokra és a havi munkaidőkeretre) az EUB ítélete, a magyar jogszabályok és a következetes ítélkezési gyakorlat szerint, a megismételt eljárásban mindezt vizsgálni kell. Csak ezt követően lesznek a bíróságok abban a helyzetben, hogy a jogszabályoknak megfelelő ítéletet hozzanak.

[52] Az alperes alkotmányjogi panasza folytán eljáró Alkotmánybíróság IV/31.73-8/2024. számú végzésével a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. végzése Alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panaszt visszautasította.

A kereset és az ellenkérelem a megismételt eljárásban

[53] A felperes keresetét a megismételt eljárásban a 2018. január 1-től 2020. december 31-ig tartó időszakra elmaradt heti pihenőnapi bérpótlék jogcímén 2 315 925 forintba és ezen összeg után 2019. július 1-től, középátlagos időtől a kifizetés napjáig járó törvényes mértékű késedelmi kamata megfizetésére felemelte. Perköltség igényét az rÜkr. 3. § (2) bekezdés a) pontjára alapította.

[54] A pótlékalap megállapíthatósága céljából 2018. januártól alapbérét havi bruttó 327 000 forintban, augusztustól havi bruttó 335 500 forintban, 2019. januártól havi bruttó 352 300 forintban, augusztustól havi bruttó 362 300 forintban, 2020. januártól pedig havi bruttó 400 000 forintban jelölte meg.

[55] A jogalap körében hivatkozott az Alaptörvény XVII. cikk (3) és (4) bekezdésére, a XX. cikk (1), (3), (4) bekezdéseire, VI. cikk (1) bekezdésre. Az Mt. 143. § (2) bekezdés a) és a KSZ 41. § 8. pontja alapján a felperesre alkalmazandó 10. melléklet 11 §-a-ra. A 32/2013. (XI.22.) AB határozatra, a 12/2020. (VI.22.) AB határozatra, az EUB C-477/21. számú

ítéltére, az Irányelv 3. és 5. cikkeire, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdésére.

[56] Előadta, hogy a szükséges napi pihenőidőbe eső munkavégzés gyanánt döntően szolgálat, kisebb részben érdekképviseleti tevékenység (üzemi tanács, szakszervezet), az elszámolás körébe vont időszak naptári hónapjai növekvő sorrendjében a következő, órában kifejezett időtartamok elszámolását kérte, döntően a heti pihenőidőket, 8 alkalommal azonban az éves fizetett szabadságokat megelőzően. Ennek fejében felmerült követeléseit döntően a naptári hónapok növekvő sorrendjében pótlék alapokkal és százalékos mértékű pótlékokkal részletesen kimunkálta.

[57] A Kúria Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6., Mfv.X.10.257/2019/7. és az Mfv.II.10.055/2024/6. szám alatti végzései alapján azzal érvelt, hogy az Mt. eltérő megállapodásokról szóló 165. § (1) bekezdése, az Mt. 143. § rendelkezéseit nem említi, ekként a KSZ különösen a munkavállaló javára eltérő szabályt állapíthat meg. A KSZ 41. § 8. pontja alapján a felperesre alkalmazandó 10. melléklet rendkívüli munkavégzést meghatározó 10. §-a rögzíti, hogy az Mt. 107. § alkalmazásában rendkívüli munkavégzésnek minősül a munkaidő beosztástól eltérő munkavégzés, a munkaidőkereten felül végzett munka, a pihenőnapon végzett munka, a rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés, és az ügyelet. A KSZ 10. melléklet rendkívüli díjazását meghatározó 11. § alapján rendkívüli munkavégzés esetén, a vezényelt utazói munkarenddel foglalkoztatott munkavállalót rendes munkabérén felül 1-200 óráig 50 %, 201-300 óráig 150 % mértékű pótlék illeti meg. A munkaidő (szabályos) beosztástól eltérő munkavégzés a perbeli esetben azt jelenti, hogy a munkáltató a munkavégzés beosztásakor – a munkavállaló hátrányára – a napi pihenőidő jogszerű beosztásától tért el (mellőzte azt) és a jogszerűtlen beosztás következményeként a munkavállalónak munkát rendelt el akkor, amikor annak pihennie kellett volna.

[58] Az EUB ítéletére figyelemmel hivatkozott arra, hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi és nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás – az Irányelv 15. cikkében biztosított lehetőséggel élve – az irányelvben meghatározott időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít.

[59] Az alperes a felperes részére nem biztosította a heti pihenőidőt megelőző napi pihenőidőt, amelyhez való jog a meghatározott munkával töltött időt közvetlenül követő időszakra illeti meg minden további feltétel nélkül. Az alperes magatartása – a korábban már előadott jogi érvelést fenntartva – az Mt. 104. § (1) bekezdésébe ütköző.

[60] A munkaidő beosztás a munkáltatónak nemcsak joga, de az Mt. 96. (1) bekezdés alapján kötelezettsége is, e joga azonban nem lehet korlátlan. Nem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés, mert annak meghatározás egyértelmű jogszabályi rendelkezések alapján történik, be kell tartani a jogszabályi előírásokat, így az Mt. 104. § és 106. § -ban foglaltakat.

[61] Érvelése szerint a Kúria Mfv.X.10.257/20219/7. számú precedensképes határozata jelen perben is irányadó, amely kimondja, hogy abban az esetben, ha a munkáltató

a KSZ-ben rögzített heti 42 óra pihenőidőt nem osztotta be a munkavállalók számára, a különbözetként jelentkező időtartamot úgy kell tekinteni, mintha a munkavállaló a heti pihenőnapján rendkívüli munkaidőt (munkavégzést) teljesített és e szerint illeti meg az adott időtartamra díjazás.

[62] A perbeli esetben az alperes a munkavállaló számára a heti pihenőidőt megelőzően nem biztosította az EUB jogértelmezésének megfelelő napi pihenőidőt. A munkaidőbeosztás 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 alperes pedig azon mulasztásával, hogy a felperes részére a heti pihenőidőt megelőzően nem osztotta be és nem adta ki az Mt. 104. § (1) bekezdése és a KSZ szabályai alapján számított napi pihenőidőt, jogszabály-sértően járt el.

[63] A fentiek alapján megállapítható, hogy a felperes rendkívüli munkaidőben végzett munkát.

[64] A jogszabályoknak nem megfelelő munkaidőbeosztás esetén szükséges annak szabályszerűvé tétele, a perbeli esetben annak figyelembevétele, hogy a heti pihenőidő (ill. szabadság) csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült a napi pihenőidőben.

[65] A jogkövetkezmény tekintetében – figyelemmel a Kúria Mfv.IV.10.044/2024. számú döntésére – irányadónak kell tekinteni a Kúria Mfv.X.10.257/20219/7. számú precedensképes határozatát és ennek megfelelően a heti pihenőidőt megelőzően be nem osztott napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés minősül rendkívüli munkavégzésnek, és arra az Mt. 143. § megfelelő alkalmazásával lehetséges az így megállapított rendkívüli munkavégzés ellentételezése.

[66] A felperes a kereset összecszerűségére vonatkozóan – a Kúria fenti döntéseinek megfelelően átdolgozott – módosított számításait (időkimutatási lista, követelések összegzése) a tényadatok a megvalósult munkavégzést bemutató okiratok (tényvezénylet) és a bérjegyzékek alapján állította össze.

[67] Az időkimutatás, számszerűsített követelése összeállítása során a táblázatban minden olyan heti pihenőidőt és szabadságot feltüntetett, amit munkavégzés előzött meg, akként, hogy a munkavégzés befejezése és a heti pihenőidő/szabadság kezdete között nem biztosította számára a munkáltató az egyirányú utazási normaidővel (75 perc) növelt 12 óra tartamú napi pihenőidőt. Minthogy a felperes vonatkozásában 75 perces utazási normaidőt tartalmaz a KSZ, így a heti pihenőidő vagy szabadság kezdete előtti 13 óra és 15 perc időtartamot vizsgálta.

[68] A Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú végzése alapján hivatkozott az Mt. 107. § a) pontjára, az Mt. 96. § (1) bekezdése szerint a munkaidő-beosztás szabályainak (munkarendnek) munkáltatói megállapítására. Azzal érvelt, hogy az Mt. 15. § (5) bekezdése az érvénytelenség szabályait ugyan nem hívja fel, de ez nem jelenti azt, hogy ha az alperes

szabálytalan munkaidőbeosztást készít, akkor a bíróságnak is változatlanul ebből kell kiindulnia. Releváns precedensképes döntésként hivatkozott a Kúria Mfv.10.343/2012/4., Mfv.X.10.257/2019/7. határozataira, amely szerint amennyiben a munkaidőkeretben a munkáltató nem osztott be annyi pihenőnapot, amennyi az adott időszakban megillette volna a munkavállalót, azt kell megállapítani, hogy a heti pihenőnapon rendkívüli munkaidőben teljesítette feladatát.

[69] A Kúria Mfv.II.10.055/2024/6. és az Mfv.IV.10.044/2024/6. végzései alapján számításait átdolgozta, igénye összegét módosította, a heti pihenőidő mellett már a szabadságra utaló kifejezéseket is feltüntette, amelyeket napi pihenőidő előzőtt meg, továbbá a heti pihenőidő/szabadság kezdetéhez képest - az utazási normaidő (75 perc) és a 12 órás lakóhelyi napi pihenőidő időtartamokat számba véve - 13 óra 15 perc időtartamokat vizsgált abból a szempontból, hogy a munkaidő gyanánt figyelembe vett időszak (szolgálat, érdekképviselési tevékenység) milyen időtartamban esik az állított pihenőidőbe.

[70] Az ügyben eljáró magyar bíróságoknak követniük kell az EUB C-477/21. ítéletét, a napi pihenőidő kiadása munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha ezt nem munkavégzés követi; nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás az irányelvben meghatározott 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít. Az Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzés indokolása [55] kiemelte, a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani (ki kell adni) és ennek elmaradása az Mt. 104. § (1) bekezdésbe ütközik; kiemelte a [65] szakaszt. Az EUB döntése szerint a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülni, függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő vagy sem

[71] A jogcímmel kapcsolatos alperesi kifogással szemben azzal érvelt, hogy amikor az Mt. a munkaidő-beosztás szabályairól, illetőleg az Mt. 107. § a) pontjában a munkaidő-beosztásoktól eltérő munkaidőről rendelkezik, akkor a jogszabályoknak megfelelően megállapított munkaidőbeosztásból indul ki. Az Mt. ugyanis nem számol azzal, hogy a munkáltató a jogszabályi rendelkezéseknek nem megfelelő munkaidő-beosztást készít. A jogszabályoknak nem megfelelő munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. A munkáltató által ténylegesen beosztott (kiadott) heti pihenőidő kezdetének időpontja megállapítható, az EUB ítélete alapján a munkáltatónak ezt megelőzően kell biztosítani az Mt. 104. § (1) bekezdés szerinti egybefüggő napi pihenőidőt, ha azonban ezt nem biztosítja, nem osztja be, úgy eljárása jogellenes. A jogellenesség következménye pedig az, hogy a megelőző, egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, és arra az Mt. 143. §-ának megfelelő rendelkezését kell alkalmazni.”

[72] A munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés a perbeli esetben azt jelenti, hogy a munkáltató a munkavégzés beosztásakor a napi pihenőidő jogszerű beosztásától tért el (mellőzte azt) és a jogszerűtlen beosztás következményeként a munkavállalónak munkát rendelt el akkor, amikor annak pihennie kellett volna. A be nem osztott napi pihenőidőben végzett munka időtartamát úgy kell tekinteni, mintha a munkavállaló rendkívüli munkaidőt (munka) és e szerint illeti meg az adott időtartamra díjazás, melynek mértékére az Mt. felhatalmazása alapján a KSZ rendkívüli munkavégzés díjazását meghatározó 10. melléklet 11. § rendelkezései irányadók.

[73] A Vasúti tv. 68/B. §-a alapján felperest megillető utazási normaidőt pedig egyszerűen kell elszámolni, mivel a napi pihenőidőt követő heti pihenőidő vagy szabadság esetében munkába történő visszautazással kapcsolatos utazási normaidőt nem kell figyelembe venni, mint ahogy a napi pihenőidő és a heti pihenőidő (vagy szabadság) között, vagy az érdekképviseleti tevékenységhez kapcsolódó munkaidőkedvezmények tekintetében sem.

[74] Az érdekképviseleti tevékenységre vonatkozó felperesi álláspont lényege, hogy a napi pihenőidő az ilyen időszakot követően is megillette a felperest, mivel ezen időszak alatt a felperes nem rendelkezhet szabadon az idejével, minthogy a szakszervezet/üzemi tanács érdekében tevékenykedett és nem kerülhet hátrányosabb helyzetbe azért, mert a jogszabály által elismert érdekképviseleti tevékenységet végez.

[75] Az EUB ítéletből következik, hogy a napi pihenőidő a már ledolgozott munkanaphoz kapcsolódik, vagyis a munkával töltött időt közvetlenül követő időszak, függetlenül attól, hogy azt újabb munkavégzés vagy pihenőidő vagy szabadság/betegszabadság követi. A Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú végzésre [83] bekezdésében egyértelműen meghatározta, hogy hol van a napi pihenőidő helye a heti pihenőidőhöz képest.

[76] Ebből következik, hogy a heti pihenőidőt közvetlenül megelőző napi pihenőidő tartamára a munkáltató jogszerűen nem osztotthatott volna be munkavégzést, ez a jogszabályokkal ellentétesen beosztott munkavégzés. A jogszerű munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés, vagyis, hogy a munkáltató a beosztani elmulasztott pihenőidőben kötelezte a munkavállalót munkavégzésre.

[77] Erre igényelt a felperes az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti bérpótlékot. Az Mt. 143. § (4) bekezdése szerinti 100 % bérpótlék megfizetése esetén a heti pihenőidőt – a munkaidő rendkívülisége ellenére – beosztottnak kell tekinteni. A törvény a bérpótlék mértékét annak alapján differenciálja, hogy a rendkívüli munkaidőt a munkáltató a pihenőidőt mely tényállásra (napi-vagy heti pihenőidő) rendeli el (Mt. 143. §. (2) bekezdés/143. § (4) bekezdés) A rendkívüli munkavégzés pótlékának megfizetésével a napi pihenőidőre beosztott munkavégzés nem kerülhet megváltásra.

[78] [154] Felperes a szakszervezeti és az üzemi tanácsi munkaidő-kedvezmény időtartamát a felperes – a Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. végzésével összhangban – munkavégzésnek tekinti, ugyanakkor ezekben az esetekben a 75 perces utazási időt nem alkalmazza, vagyis a munkaidő-kedvezményt követő heti pihenőidő vagy szabadság előtt csak 12 órányi időtartamot számol el.

[79] A kiadott szabadságot megelőző munkavégzésre tekintettel a kiadni elmulasztott napi pihenőidő kapcsán a felperes jogi érvelése egyező a heti pihenő időt megelőzően kiadni elmulasztott napi pihenőidővel.

[80] A felperes az alperes kifogását a munkaidőkereten felül végzett munka fejében havonta kifizetett RK összegekkel csökkentett követelését.

[81] Hivatkozott a Miskolci Törvényszék 7.M.70.062/2024/26., a Fővárosi Törvényszék 11.M.70.900/2024/16. és a Szolnoki Törvényszék 14.M.70.066/2024/21. számú ítéletére. Felperes azzal érvelt, hogy a hivatkozott döntésekben irányadónak tekintették a Kúria hasonló tárgyú ügyben született hatályon kívül helyező döntéseit, valamint az Mfv.10.257/2019/7. számú ítéletét. A bíróságok kötelesek a Kúria jogértelmezését követni, attól az ügy egyedi körülményei, vagy az Alaptörvénnyel való összhang megteremtése érdekében térhetnek csak el, az eltérést pedig kötelesek külön megindokolni. A Kúria döntése akkor tekinthető egy adott ügy vonatkozásában precedensértékűnek, vagyis a Kúria jogértelmezése akkor köti a bíróságot, ha az adott per tényállása és az annak alapján érvényesített jog a lényegét tekintve megegyezik a Kúria előtt folyamatban volt ügy tényállási elemeivel és a Kúria előtt érvényesített joggal, illetve a Kúria jogértelmezése az előtte folyamatban volt ügyben hozott döntés releváns jogi indoka.

[82] **Az alperes ellenkérelem-változtatása** változatlanul a kereset elutasítására a felperes perköltségben történő marasztalására irányult.

[83] A megismételt eljárásban hivatkozott előterjesztett az alkotmányjogi panaszra és indítványozta, hogy a bíróság térjen el a Kúria hatályon kívül helyező Mfv.II.10.025/2024/6. végzése indokolása támadott szakaszai megállapításaitól, utasításaitól.

[84] A megismételt eljárásban a 12/2020. (VI.22.) AB határozatot annak különösen [48] bekezdését, valamint a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozat [25] és [27] szakaszait irányadónak tekintette. A Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. szám alatti végzése kapcsán kitért arra is, hogy a 2011. évi CLXI. törvény 32. § (1) bekezdés b) pontja szerinti előzetes döntéshozatali indítványra illetve jogegységi határozatra nem került sor; ilyen előzmény nélkül tekintette később precedensképes határozatnak a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. alatti végzését a Kúria (Mfv.IV.10.044/2024/6. végzés [89]).

[85] Érvelése szerint a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. végzése helyesen állapította meg, hogy az Irányelv az Mt.-be átültetésre került, ebből következik, hogy a harmonizált magyar jogszabályokat kell a bíróságoknak alkalmaznia.

[86] Téves a Kúriának az az értelmezése, mely szerint a jogalkotó az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest a heti pihenőidő vonatkozásában 48 órát biztosít, mert ez a magyar tételes jogi rendelkezésekből, alkotmányos értelmezési elvekből nem vezethető le, sőt, kifejezetten ezekkel ellentétes értelmezés vezethető le. Az EUB a tagállami jog értelmezésére nem jogosult, így döntésére nem alapozható ilyen álláspont.

[87] Az Irányelv rendelkezéseit autonóm módon kell értelmezni függetlenül a tagállamokban irányadó minősítéstől, mindez azonban kizárólag az uniós jog értelmezése körében irányadó. Nem mentesíti a tagállami bíróságot, hogy a nemzeti jogot értelmezze abból a szempontból, hogy az tartalmilag megfelel-e az uniós jogi fogalomnak, a tagállami szabályozás összességében biztosítja-e az értelmezett irányelv célját, minimum feltételeit.

[88] Mind a nemzetközi joggal, mind a magyar joggal ellentétes az a kúriai álláspont, amely szerint az EUB ítélet semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem

biztosít, éppen ellenkezőleg, a magyar bíróságok feladata, hogy a magyar jogszabályokat értelmezze. Az uniós jog értelmezése körében valóban az EUB ítéletét kell irányadónak tekinteni, a magyar jog vonatkozásában azonban már ezen automatizmus nem követhető.

[89] A Kúria nem tanúsított jelentőséget annak, hogy a magyar szabályozás a napi pihenőidőt csak két, egymást közvetlenül követő munkavégzés között értelmezi, van jelentősége ezért, hogy a tartam eléri-e a 36 órás mértéket. A magyar szabályozás sajátosságainak megfelelően a 24 óra helyett 48 órában alkalmazott pihenőidő nem aggályos abból a szempontból, hogy nem fosztja meg a munkavállalót az Irányelvben számára biztosított más jogoktól, mert a munkavállaló minden munkavégzés után részesül olyan rendeltetésű és mértékű pihenőidőben, amit az uniós jog napi pihenőidő jogcímén előír. Rámutatott: a magyar munkajogi szabályrendszere a kétfajta pihenőidő egyidejű kiadását is kizárja, mert vagy napi, vagy heti pihenőidő kerül kiadásra.

[90] Ellenkérelmében kifogásolta, hogy a Kúria az EUB ítéletét kvázi omnipotens jogforrási erővel ruházta fel, amely felülírja a tételes magyar jogot, módosítja a pihenőidők fogalmát és rendszerét, átírja a magyar jogalkotó akaratát, és végsősoron a Kúria helyett az EUB érdemben eldönti a hazai bíróságok előtt folyamatban lévő pereket. Az Európai Unió Bíróságát azonban sem az uniós jog, sem a magyar jog nem ruházza fel ilyen hatáskörrel, a tagállami jog értelmezését a tagállami bíróságnak kell elvégeznie. A Kúria végzése indokolásában az Mt. 104. § (1) bekezdésben foglalt szabály felülírása, a napi pihenőidő magyar fogalmának megváltoztatása már nem jogértelmezési, hanem contra legem jogalkalmazási tevékenységet jelent. A Kúria nem adott számot arról, hogy miért nem alkalmazza az Mt. 104. § (1) bekezdése tételes jogi rendelkezését.

[91] Álláspontja szerint a jogállamiság, valamint a jogbiztonság elvének súlyos sérelmét jelenti, hogy az alapvető munkajogi foglalkoztatási szabályok, azok egymással szorosan összefüggő rendszere a Kúria végzése következtében visszamenőlegesen kérdőjeleződnek meg, a munkavállalók foglalkoztatása visszaható hatállyal válik jogellenessé. A magyar jogszabályokból kizárólag az az értelmezés vonható le, hogy nem kell napi pihenőidőt biztosítani a munkavállaló számára, a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.

[92] A Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzés alapján a munkaidő-beosztás egyes időtartamai nem minősíthetők át, a pihenőidők nem csúszthatóak el. Felperes azonban a rendes, beosztás szerinti munkaidőt rendkívüli munkaidővé, illetve a rendes munkaidőként beosztott és teljesített munkavégzés egy részét napi pihenőidővé, illetve utazási normaidővé minősítette át. Ezzel a munkaidő-beosztás jogával kapcsolatos munkáltatói autonómiát sértette.

[93] Cáfolta, hogy a napi pihenőidő-beosztás elmaradásának ne lenne jogkövetkezménye, azonban az nem a pótlékra vonatkozó fizetési kötelezettség, hanem az utasítás esetleges megtagadása. Felperes azonban sosem került munkába állításra a korábbi munkavégzést követő (12 + utazási normaidő) óra leteltét megelőzően.

[94] Felperes a Kúria Mfv.IV.10.044/2024. végzéséhez illetve az Mfv.X.10.257/2019/7. szám alatti precedensképes határozathoz képest az Mt. 107. § bekezdés

a) pontja és 143. § (2) bekezdés a) pontjára hivatkozik az érvényesített jogalap jogcímeiként. A tényvezénylések és bérjegyzékek alapján igazolható, hogy a perbeli időszak tekintetében az alperes a felperes munkát csak a beosztás szerinti időben végzett, amikor egyébként rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége volt.

[95] A felperes éppen olyan időszakok vonatkozásában is kér pótlékfizetést, amelyek vonatkozásában a rendes, beosztás szerinti munkaidőben végzett munkát. A Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. szám alatti precedensképes határozatát nem lehet kiterjesztő módon értelmezni az alperesi álláspont szerint, annak megállapításai kizárólag az annak meghozatala alapjául szolgáló döntés keretei között, az alapul szolgáló tény-és jogállításokkal összhangban, azokra tekintettel értelmezhetőek.

[96] Kiemelte, hogy a keresetváltoztatás szerint felperes a rendes munkaidőként beosztott, és az akként is teljesített munkaviszony egy részét napi pihenőidővé, illetve utazási normaidővé minősítette át, illetve a rendes beosztás szerinti munkaidőt rendkívüli munkaidővé minősítette át és ezzel kapcsolatban jogi érvelést nem közölt.

[97] Az alperesi következtetés szerint a magyar napi pihenőidő szabálya 11 órás megszakítás nélküli pihenőidőt rögzít. Az is megállapítható, hogy a magyar munkajogi szabályozás szerinti heti pihenőidő mértéke jóval kedvezőbb az uniós 35 órás minimum szabálynál, mert átlagosan 48 órás egybefüggő, megszakítás nélküli pihenőidő kiadását rendeli. Nem csak a heti pihenőt, hanem a szabadságot, betegszabadságot és egyéb érdek-képviselési távolléteket szintén nem lehet átminősíteni rendkívüli munkavégzésnek.

[98] Kifogásolta, hogy felperes számításait akként végzi, hogy a kijelölt heti pihenőidőt megelőzte-e kellő mértékű napi pihenőidő, de ez nem következik az uniós, illetve a magyar jogból, hogy a heti pihenőidőt megelőzően rendelné alkalmazni a napi pihenőidőt. A napi pihenőidő az EUB ítélet és a Kúria végzése szerint a napi munka befejezéséhez kötődik.

[99] Az alperes érdek-képviselési tevékenységet akként értékelte, hogy az alatt az üzemi tanácsi, munkavédelmi és a szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységet egyaránt érti. Alperes rögzíti, hogy a munkaidő-kedvezmény lényege, hogy a munkavállaló munkaidejében mentesül a rendelkezésre állás és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól, az érdek-képviselési tevékenységet vállaló munkavállaló a társadalom által értékelt munkát végez érdek-képviselési tevékenysége ellátása során, ezen munka azonban nem az Mt. hatálya alá tartozó munkavégzés, amely alapján, annak befejezését követően a munkavállaló napi pihenőidőre lenne jogosult, illetve melyet a munkáltatónak kellene biztosítani, továbbá elmaradás esetén viselnie az anyagi jogkövetkezményeket. Az érdek-képviselési tevékenység nem munkavégzés módjára viselkedik. A munkáltatót a munkaidő-kedvezmény biztosítása és ennek időtartamára távolléti díj fizetésének kötelezettsége terheli az Mt. szerint.

[100] A munkáltatónak nincs lehetősége tudni, ellenőrizni, hogy a munkavállaló a munkaidő-kedvezmény időtartama alatt mikor, hol és milyen tevékenységet végez. Sem a munkavállalónak, sem az üzemi tanácsnak, sem a szakszervezetnek nem kell elszámolnia ezen időtartammal a munkáltató felé. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét és annak időpontját nem a munkáltató határozza meg. A munkáltató csak arra köteles, hogy a részére

bejelentett távollét időtartamát biztosítsa és az előírt távolléti díjat nyújtsa, azaz az érdekképviselési tevékenység ellátását szolgáló munkaidő-kedvezmény biztosítása kívül esik a munkáltató munkaidő-beosztási jogán és kötelezettségén. Minthogy az érdekképviselési tevékenység nem minősül munkavégzésnek, nem kapcsolható hozzá olyan kötelezettség, amely kifejezetten a munkavégzés tényére tekintettel áll fenn.

[101] Az alperesi kifogás szerint a havi munkaidő-kereten felül teljesített rendkívüli munkavégzés fejében fizetett RK pótlék összegét levonásba kell helyezni, ha a felperes által állított napi pihenőidőhiány idejére esett, mert ugyanazon időszak vonatkozásában kétszeres RK pótlék érvényesíthetősége kizárt. Ezeket a tételeket is feltüntette az alperes, illetve az összes követelés kimutatásnál levonásba helyezte.

[102] Az alperes kitért arra is, amikor a beosztott heti pihenőidőben rendkívüli szolgálat került elrendelésre, úgy a pihenőnapi rendkívüli munkavégzés pótlékának befizetésével ezen pihenőidő megváltásra került, így a heti pihenőidőt megelőző napi pihenőidő nem értelmezhető, hiszen csak a napi pihenőidő biztosítása terheli a munkáltatót, a rendes beosztás szerinti munkaidő és az azt követő utóbb rendkívüli munkaidőként elrendelt szolgálatok. Olyan eset azonban nem volt a felperesi igényérvényesítéssel érintett vonatkozásban, hogy az utazási normaidő, illetve a lakóhelyi napi pihenőidő került volna ezekben az esetekben biztosításra.

[103] Hivatkozott az irányelvek, mint másodlagos jogforrást megalapozó EUMSZ 288. cikkére és az Irányelv vertikális, közvetlen alkalmazhatóságára, a közösségi jogba ütköző rendelkezés esetében sem a részleges, hanem teljes félretétel szükséges, a nemzeti jogrendszer fogalma és mértékbeli elemei között egymással szoros összefüggő kapcsolati rendszer áll fenn.

[104] Az alperes hangsúlyozta, hogy az EUB állandó ítélezési gyakorlata konzekvensen követi a teljes érvényesülési elvet, amellyel egyértelműen elutasítja a „cherry picking” szerinti álláspontokat. A nemzeti jogból nem lehet szelektíven válogatni olyan módon, hogy a tagállami bíróság csak a közösségi jogot közvetlenül sértő rendelkezés alkalmazásától tekintszen el és az implementációs kötelezettséget közvetlenül megsértő, azonban a közösségi joggal ellentétes rendelkezésre támaszkodó, azzal szoros kapcsolatban és összhangban lévő tagállami rendelkezést alkalmazza.

[105] Az alperesi álláspont szerint abban az esetben, ha az Irányelv vertikális közvetlen hatállyal történő alkalmazásának feltétele mégsem áll fenn, akkor az jogalkotási feladatot jelent, ami nem tartozik a tagállami bíróságok hatáskörébe.

[106] A napi pihenőidő és az uniós szabadság viszonyát az EUB ítéletében, illetve a Kúria hatályon kívül helyező végzésben nem vizsgálta.

[107] A Miskolci Törvényszék 7.M.70.065/2024/21. szám alatti nem jogerős ítéletével és a Győri Törvényszékével kapcsolatban részletes előadta, hogy azok miért nem figyelembe vehető az ítélet, illetve a Győri Törvényszék 62.M.70.112/2024. és a 62.M.70.113/2024. szám

alatti ügyekben meghozott szintén nem jogerős ítéletei vonatkozásában arra hivatkozott, hogy a törvényszék elfogadta a heti pihenőidő megváltására vonatkozó alperesi érvelést.

Az elsőfokú bíróság döntése a megismételt eljárásban

[108] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 338 forint első-, másodfokú, valamint felülvizsgálati szakban felmerült együttes perköltséget. Megállapította, hogy a feljegyzett 546 691 forint első-, másodfokú, valamint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

[109] Az Alaptörvény B) cikk (1) és (3) bekezdései, E) cikk (2) bekezdése, XXVIII. cikk (1) és (7) bekezdései, 25. cikk (1) bekezdése valamint az EUMSZ 267. cikk b) pontja egybevetése alapján egyetértett azzal az alperesi jogkövetkeztetéssel, hogy a tagállami bíróság hatáskörébe tartozik a belső jog és az uniós jog összeegyeztethetőségének vizsgálata, illetve a tagállam belső jogának értelmezése. Ebből három olyan hatásköri korlát következik, amely az előzetes döntéshozatal kezdeményezésekor feltett kérdéseket is befolyásolja: az EUB az uniós jogot nem alkalmazhatja az ügy tényeire; nem vizsgálhatja a belső jog és az uniós jog összeegyeztethetőségét; nem értelmezheti a tagállam belső jogát. Kifejtette, hogy az EUB eljárásának és döntésének egyértelmű hatásköri korlátai vannak az alábbiak szerint: 1. kizárólag az irányelvet értelmezheti, az ítélete megállapításai, következtetései csak és kizárólag az uniós jogra értelmezhetők; 2. az EUB nem értelmezheti a tagállam belső jogát, ez a tagállami bíróság kizárólagos joga és feladata; 3. a tagállami jog és az uniós jog eltéréseinek feloldása nem az EUB vagy a tagállami bíróságok feladata, hanem a jogalkotóé; 4. az EUB nem alkalmazhatja az uniós jogot az alapul szolgáló jogvitára, az alapjogvita eldöntése a tagállami bíróság kizárólagos joga és kötelessége, amelynek során a tagállami jog szabályait kell alkalmaznia.

[110] Ez alapján álláspontja a tagállami jog és az uniós jog eltéréseinek feloldása nem az EUB vagy a tagállami bíróságok feladata, hanem a jogalkotóé. Az alapjogvita eldöntése a tagállami bíróság kizárólagos joga és kötelessége, amelynek során a tagállami jog szabályait alkalmaznia kell. Egyetértett az Mt. 104. § és 106. §-ában foglalt szabályok tagállami bírósági hatáskörben tartozó vizsgálhatóságával és értelmezhetőségével és azzal is, hogy az uniós jog keretei között az Irányelv 3. és 5. cikkeiben meghatározott napi pihenőidő és heti pihenőidő fogalmak önálló, autonóm uniós jogi fogalmak, valamint a magyar törvények szerinti napi pihenőidő illetve heti pihenőidő fogalmak is a szintén autonóm tagállami jogrendszer részeként olyan autonóm jogfogalmak, amelyek a megjelölés illetve elnevezés azonossága ellenére mégsem azonos jelentésű jogfogalmak, mint az azonos jelölésű uniós (napi pihenőidő, heti pihenőidő) jogfogalmak.

[111] Álláspontja szerint a napi pihenőidővel kapcsolatos - hét évtizede lényegében változatlan - tételes jogszabályi rendelkezés [Mt. 104. § (1) bekezdése], különösen a heti pihenőidővel [Mt. 106. § (1) bekezdés] és annak mértékével való kapcsolatában irányadónak tekintendő. Ekörben hivatkozott az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI.22) AB határozata [48] és a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. ítélet [25] és [27] bekezdéseire.

[112] Álláspontja szerint a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú végzés [79] és [85] bekezdése a jogállamiság és a jogbiztonság elvének részét jelentő, visszaható hatályú jogalkalmazás tilalmába ütközik a visszaható hatályú jogértelmezésen keresztül, így ezen felsőbírósági rendelkezések és a jogalap körében a felperesi érvelés az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésébe, M) cikk (2) bekezdésébe, Q cikk (2) bekezdésébe, R) cikk (2) bekezdésébe, az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésébe (7) bekezdésébe, 26. cikk (1) bekezdésébe, az Alaptörvény XXXVIII. cikk (5) bekezdésébe ütközők.

[113] A jogállamiság valamint a jogbiztonság elvének sérelmét jelentené, ha a napi pihenőidőre, a heti pihenőnapokra és heti pihenőidőre vonatkozó szabályok, a túlóra maximális mértéke, a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége és az ezzel összefüggő munkaidő-beosztási szabályok, munkanapra biztosítandó távollétekre vonatkozó szabályok alkalmazásának jogszerűsége visszamenőlegesen kérdőjeleződik meg, a munkavállaló foglalkoztatása visszaható hatállyal válik jogellenessé. Ez a munkáltatókkal szemben – annak ellenére, hogy a hatályos magyar jogszabályoknak illetve munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelően jártak el, az évtizedek óta változatlan foglalkoztatási és jogalkalmazási gyakorlatnak megfelelően – az általános munkajogi elévülés alapján akár három évre visszamenőlegesen kerülhetne sor igényérvényesítésre.

[114] Utalt rá, hogy a Kúria határozatainak kötelező erejét illetően eltérő szakirodalmi álláspontok fogalmazódtak meg, a Kúria határozataihoz kapcsolódó kötelező erő terjedelme szerint három kategória között tehető különbség: inter partes kötelező erő; az ítélethez kapcsolódó anyagi jogi jogerőhatás; a Kúria határozatában foglalt jogértelmezés érvényesülése és a Kúria határozatainak normatív kötelező ereje vagy precedens jellege, amely a Kúria határozatainak a bíróságokra és valamennyi jogkereső állampolgárra általánosan kötelező erejét, a jogszabályokhoz hasonló jellegét jelenti.

[115] A perbeli időszakban a magyar jog, nemzeti jog, tagállami jog az alperes által részletesen bemutatott hét évtizedes szabályozásnak és annak megfelelő munkaügyi, közigazgatási, illetve munkajogi szabályozásnak és ellenőrzött gyakorlatnak megfelelő a napi pihenőidő tekintetében. Ezt erősíti meg az Mt. 2023. január 1-jétől hatályos módosítása, amely szerint nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.

[116] Álláspontja szerint a Mfv.II.10.025/2024/6. végzése [79] bekezdése a Kúria említett végzésének precedensjellege, illetve az azt követő jogerős ítélet visszamenőleges értelmezné át a magyar napi pihenőidő fogalmát. Egy munkáltatótól pedig nem várható el, hogy olyan szabályokat alkalmazzon, amelyek ellentétesek a hatályos jogszabályi rendelkezésekkel és a hetvenéves gyakorlattal, felborítva a munkaidő és pihenőidő rendszerének összhangját, és az sem várható el, hogy viselnie kelljen az esetleges helytelen alkalmazásból eredő jogkövetkezményeket. A kereset szerinti törekvés a foglalkoztatás ellehetetlenítésével járna.

[117] Az Mt. 97. § (1) bekezdése értelmében a munkaidő-beosztás munkáltatói kötelezettség, és ennek során az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére is figyelemmel kell lenni. Míg a napi pihenőidőt az Mt. 104. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató biztosítja, addig az Mt. 105. § (1) bekezdése illetve a 106.

§ (2) bekezdése értelmében a heti pihenőnapot illetve heti pihenőidőt a munkáltató beosztja. Az alperesi munkarend illetve munkaidő-beosztás keresetből levezethető szabályosítása ellentmond az alperesi munkáltató sajátos szervezetének és szervezeti céljának.

[118] Az Irányelv 3. és 5. cikke vertikális közvetlen hatállyal, a peres eljárás vonatkozásában nem bír.

[119] A Kúria hasonló tárgyú ügyben meghozott Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzése [77]-[80] szakaszait annyiban tekintette követendőnek, hogy a munkaidő-beosztás egyes időtartami nem minősíthetők át, a pihenőidők nem csúsztathatóak el. Ezt annyiban egészítette ki, hogy álláspontja szerint az ellentétes irányban sem végezhető beillesztés, a rendes munkaidőként beosztott és akként is teljesített munkavégzés egy részét napi pihenőidővé és utazási normaidővé elszámolás-technikai okból sem lehet átminősíteni, mert a heti pihenőidőt megelőző és a fizetett szabadságot megelőző időtartam szintén nem átminősíthető, még elszámolás-technikai szempontból sem, mert a munkáltató munkaidő-beosztáshoz fűződő jogát, a munkáltatói autonómiát sértené a megoldás.

[120] Utalt rá, hogy a felperes nem került munkába állításra a korábbi munkavégzést követő 12 + utazási normaidő leteltét megelőzően.

[121] A heti pihenőidővel kapcsolatos a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. alatti precedensképes határozata, amely heti pihenőidővel kapcsolatos, a napi pihenőidő vonatkozásában a törvényszék álláspontja szerint nem teszi lehetővé az ügyazonosság megállapítását.

[122] Kifejtette, hogy a napi pihenőidő biztosításának elmulasztása azonban következménnyel járhat, de tételes bérpótlék következménye nincs.

[123] Figyelemmel arra, hogy a napi pihenőidőt illetve a heti pihenőnapot valamint a heti pihenőidőt a Kollektív Szerződés 46. § 1.) pontja, 47. § 1.) pontja és 47. § 4.) pontja egyaránt szabályozta, valamint, hogy a napi pihenőidő elmaradásának a heti pihenőidő elmaradásához képest az Mt. 143. §-ában bérpótlék-jogkövetkezmény nincs, valamint hogy a Kollektív Szerződés 10. melléklete az 1992. évi XXII. törvény (rég Mt.) 126. § (1) bekezdésére utalással határozza meg, a rendkívüli munkavégzést, illetve hogy a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. alatti precedensképes határozata 2020. május 13-án keletkezett, valamint az ügyazonosság kérdését tekintve nem napi pihenőidővel kapcsolatos, a kollektív szerződést kötő felek nem feltételezhették, a pótlék mértéke kialakítása során, hogy olyan eset, mint a perbeli ügy viszonyai rendkívüli munkavégzést vethetne fel. A kollektív szerződés megkötésekor akaratuk nem irányulhatott arra, hogy az Mt.143. § (2) bekezdése szerinti pótlékmértékeket meghaladó emelet összegű pótlék kerüljön alkalmazásra a bírói jog alkotta esetre. A hasonló tárgyú ügyben született hatályon kívül helyezésről rendelkező kúriai végzések szintén az Mt. 143. § alkalmazása felmerülésére utalnak, illetve az Mfv.10.044/2024/6 ítélet indokolás [89] már kimondta azt is, hogy az Mt.-t kell alkalmazni, nem utal a kollektív szerződésre.

[124] Érvelés szerint az érdekképviselési célú munkavégzés alóli mentesülés, illetve távollétet követően nem merül fel az Mt. 104. § (1) bekezdésben írt, azaz a napi munka befejezésében megfogalmazott előfeltétel. A napi pihenőidőre való jogosultság munkavégzéshez kapcsolódik, amely munkavégzés olyan munkavégzést jelent, melyet a munkavállaló munkaszerződés alapján munkaköri feladatai teljesítése érdekében végez. Fel sem merül szükségletként, hogy az EUB C-477/21. számú ítélet 38. pontjához képest a munkavállaló elismerhetően eltávolodhasson munkakörnyezetétől. A választott üzemi tanácsi tagsággal és szakszervezeti tisztségviselői minőséggel kapcsolatos Mt. 260. § (1) bekezdése és 274. § (1) bekezdése szerinti munkaidő-kedvezmény lényege, hogy annak időtartama alatt a munkavállaló munkaidejében mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. Az érdekképviselési tevékenységet vállaló munkavállaló a társadalom által értékelt munkát végez érdekképviselési tevékenysége ellátása során, ez a munka azonban nem az Mt. hatálya alá tartozó munkavégzés.

[125] Az Mt. 260. § (2) bekezdése, illetve 274. § (5) bekezdése alapján nem fogadta el, hogy munkaidő-kedvezmény időtartamára távolléti díj jár. A távolléti díj a munkaviszonnyal kapcsolatban, de nem a munkaidőben teljesített munkavégzésre, hanem a távollétre tekintettel jár. Ha a következő havi vezénylés elkészültének időpontjáig ismertté válik az érdekképviselési célú távollét, akkor a napi teljes munkaidőnek megfelelő időtartamú 8 óra szolgáltatást (távollét) terveznek, de az alperesnél, a következő havi vezénylés elkészítésének időpontját követően ismertté vált kikérés esetében a kieső teljes szolgáltatás hosszának megfelelő órányi munkaidő-kedvezmény kerül felhasználásra.

[126] A heti pihenőidő megváltásával kapcsolatban elfogadta az alperes álláspontját, ha annak tekintetében a munkáltató részben vagy egészben a munkaidő-beosztását felülírva rendkívüli munkavégzést rendel el és arra rendkívüli munkavégzés-pótlékkal megemelt munkabért fizet. E körülmény folytán az időszak jellege megváltozik, a megelőző időszak a munkaidő szervezési irányelv szerint munkaidő elrendelése és munkavégzés teljesítése hiányában pihenőidőnek minősül, és a felperesi igényérvényesítés úgy tekinthető, mint a napi pihenőidő biztosítása, hiszen az Mt. 104. § (1) bekezdése értelmében a szélesebb értelemben vett munkaidő-beosztás fogalma keretében a munkáltató a napi pihenőidőt biztosítja. Ezen okfejtés mellett mindazonáltal a lényeg az, hogy a munkavégzés időszakát megelőzően a legutóbbi munkavégzéstől kezdődően a munkavállaló pihen.

[127] Az elévülési kifogása kapcsán kifejtette, hogy az nem alapos, mert a keresetlevél benyújtása a 2018. januári munkabérre vonatkozó esetleges igény esedékességét (2018. február 10.) figyelembevéve megszakítja az elévülést.

[128] A felperes által az éves fizetett szabadságokat megelőzően érvényesített, a közvetlenül megelőző időszakot érintő RK- pótlék iránti igények esetében elévülés nem értelmezhető a bíróság álláspontja szerint. A felperesi időkimutatási lista 23., 43., 54., 69., 72., 74., 80. és 108. sorában érvényesített tételek már a 7.M.70.011/2021/1 alatti keresetlevél F/7 alatti táblázatban is 2021. február 4-én peresítettek, amely körülmény az elévülést a Ptk. 6:25. § (1) bekezdés c) pontja értelmében megszakította, ezt követően a megelőző időszakhoz képest a következő időszak jellege szabadságként nevesítve a 2024. 10. 09. napján érkezett 7.M.70.134/2024/15 alatti felperesi beadvány mellékletét képező időkimutatási listát tartalmazó táblázatban szerepel. Ezt megelőzően az eljárás felfüggesztésre került, amely időszak tekintetében minden határidő megszakadt. Az uniós napi pihenőidőt és az uniós

szabadság viszonyát az EUB nem vizsgálta, a Kúria a hatályon kívül helyező végzésekben szintén nem tesz említést a szabadságot közvetlenül megelőzően kiadandó napi pihenőidőről. A fizetett szabadság, illetve a megelőző időszakkal kapcsolatos jogi érvelés a felperes részéről csak a megismételt eljárásban merült fel.

[129] Az alperes fizetett szabadsággal kapcsolatos érvelését, kifogását szintén elfogadta. Kifejtette, hogy a fizetett szabadság kérdését a munkaidő-szervezési irányelv vonatkozásában sem az EUB, sem a Kúria nem vizsgálta. A contra legem jogalkalmazás tilalma miatt az Mt. 104. § (1) bekezdését kell figyelembe venni, és a kollektív szerződésből fakadó alapjogok miatt a KSZ napi pihenőidővel kapcsolatos rendelkezéseit is figyelembe kell venni. Fizetett szabadság tartamában általában terjedelmesebb és ritkábban előforduló, mint a heti pihenőidő, a munkaidő-pihenőidő rendszer jogharmonizációját érdemben nem befolyásolja. Minthogy a munkaidő-szervezési irányelv lényege szerint, ami nem munkaidő az pihenőidő, ebből az elvből következően, ha fizetett szabadság előtt hiányzik a napi pihenőidőnek megfelelő mennyiség, az a teljes munkaidő állandó mértéke és mennyisége folytán máshol kompenzálódik.

[130] Elfogadta, hogy a beosztott heti pihenőidőt érintő elrendelt rendkívüli munkavégzés megváltja a heti pihenőidőt, illetve a megváltás folytán mindig biztosított volt a napi pihenőidő a felperes részére.

[131] A törvényszék álláspontja szerint az Irányelv 17. cikk (2) bekezdés, illetve (3) bekezdés e) pont i., ii., iii. alpontjai alapján a felek lényegében az Mt.-nek megfelelően kollektív szerződésben felülírták a munkaidő-szervezési irányelv rendelkezéseit magának az irányelvnek a felhatalmazása alapján, így az követendő, a munkaidő-beosztás a perbeli időszakban a kollektív szerződéshez képest is érvényesülhetett jogszerűen. A kollektív szerződés az Mt. 13. § folytán munkaviszonyra vonatkozó szabály. Annak megkötésében szakszervezeti tagokat képviselő más olyan szakszervezetek is részt vettek, melyek elkülönülten léteznek a felperestől, illetve a felperest képviselő szakszervezettől. A kollektív szerződés esetleges érvénytelenségének jogkövetkezményei nem visszaható hatállyal, hanem a jövőre nézve vonhatóak le.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[132] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása és az alperes megváltoztatott keresete szerinti marasztalása; másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezése és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalra utasítása érdekében. Perköltség igényét az elsőfokú eljárásra az rÜkr. 3. § (2) bekezdésére, míg a másodfokú eljárásra az Ükr. 3. § (1) bekezdés a) pontjára alapította, azzal, hogy ÁFA fizetésére nem köteles.

[133] Jogszabálysértés körében hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság ítélete az Mt. 104.§, 106.§; 107. §; 143.§, 5.§, 6.§, 7.§, Magyarország Alaptörvénye XVII., valamint E) és R) cikkeiben foglaltakat sérti, mert a kereset elutasítása nincs összhangban a felsorolt jogszabályok rendelkezéseivel, továbbá az EUB C-477/21. számú ítéletével, az Irányelv 3. és

5. cikkével, az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI.22.) AB határozatával és az abban foglalt jogértelmezéssel, valamint a Kúria, mint felülvizsgálati bíróságnak a Mfv.II.10.025/2024/6. számú jelen peres eljárás kapcsán kelt felülvizsgálati döntésével is ellentétes.

[134] Előadta, hogy Az Alaptörvény R) cikk (1) bekezdése alapján az uniós jog magyarországi alkalmazhatóságának alapja az Alaptörvény E) cikke. [2/2019. (III.5.) AB határozat], amelynek kapcsán számos EUB döntést idézett.

[135] A jelen perrel azonos tényállású EUB C-477/21. számú döntésben a bíróság kimondta, hogy a 2003/88/EK irányelv 3. cikke szerinti napi, illetve az 5. cikk szerinti heti pihenőidő önálló uniós jogi fogalmak, és azt is rögzíti, hogy azok fogalmi különválasztása feltétlenül szükséges a pihenőidők megfelelő, irányelvkonform biztosítása során. Az említett két fogalom eltérő funkciójára és a munkavállaló munkahelyi egészség- és biztonságvédelmében betöltött kulcsszerepére tekintettel e pihenőidők nem olvaszthatók be egymásba az ítélet szerint, abban az esetben sem, ha a munkavállaló egyébként részesül az irányelv szerinti minimális pihenőidőben. Fontos tehát a pihenőidő jogcíme, tartama és kiadásának módja, valamint az is, hogy a munkavállalókat megillető szociális alapjogok, valamint az irányelv eredeti célja ne csorbuljon e jogintézmények nem megfelelő tagállami szabályozása, illetőleg munkáltatói alkalmazása során.

[136] Utalt arra, hogy a tagállami bíróság nem teheti meg azt, hogy a munkaidőt és – ezzel összefüggésben – a pihenőidőt az irányelv rendelkezéseitől eltérően vegye figyelembe, ahogy azt az elsőfokú bíróság ítélete [211]-[217] bekezdéseiben teszi ugyanis minden más értelmezés megghiúsítaná az irányelv azon célját, hogy minimumkövetelmények előírásával harmonizálja a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmét. Mindebből az következik, hogy a nemzeti szabályoknak csakis olyan formájú értelmezése fogadható el, ami összhangban áll az uniós joggal, illetve az EUB döntéseiben lefektetett elvekkel, tekintve, hogy a tagállamok által az Irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok semmikeppen nem lehetnek olyanok, amelyek megfoszthatják lényegüktől a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében kimondott jogokat, valamint az Irányelv 3. és 5. cikke által biztosított jogokat (EUB C-531/23.). Részletesen megjelenítette továbbá az EUB hivatkozott ítéletében a feltett kérdésekre adott válaszokat.

[137] Rámutatott, hogy téves az elsőfokú ítélet, mivel nem kizárólag azt kell vizsgálni, hogy a munkavállalók valóban igénybe tudják-e venni legalább az irányelv szerinti minimális heti és napi pihenőidőt, hanem e pihenési időtartamok jogcíme és kiadási módja legalább ennyire releváns az EUB-ítélet értelmében.

[138] Fontosnak tartotta kiemelni az ítélet [292-294] bekezdésével szemben azt is, hogy az Irányelv 17. cikke és (15) preambulumbekkezdése nyomán rögzítettek szerint az irányelvben foglaltaktól elképzelhető ugyan eltérés, de csak a minimum-elvárások megtartása mellett, és csak olyan szabályozással vagy gyakorlattal, amelyek nem üresítik ki vagy csorbítják az irányelvben rögzített alapvető szociális jogokat, azokat ugyanis semmilyen jogpolitikai vagy munkáltatói érdek nem nivellálhatja.

[139] Hivatkozása szerint 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. sz. egyesített ügyekben 1980. március 27-en meghozott ítélet 9. pont). Az Mt. 104. § (1) bekezdését tehát jelen ügyben is olyan tartalommal kellett volna értelmezni, amely megfelel az irányelv céljának, rendelkezéseinek, az EUB joggyakorlat szerinti szempontoknak.

[140] Idézte a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. precedensképes határozata [77]-[79] bekezdéseit. Az elsőfokú ítélet [237] bekezdésében megfogalmazottakkal szemben a rámutatott arra is, hogy az Mt. 2023. január 1-től történt módosítása az EUB ítéletének meghozatalát megelőzően született, így az Mt. 104. § jelenleg hatályos rendelkezését is az EUB ítéletében értelmezett irányelv figyelembevételével és azzal összhangban kell alkalmazni.

[141] Mindezek alapján az elsőfokú ítélet sérti az Mt. 5.§-át, amely szerint „a törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni”, és sérti az Mt. 104. és 106.§-át, mert ezek rendelkezéseit a perben irányadó tények jogi minősítése során nem az Irányelvvel és az EUB C-477/21. számú ítéletével összhangban értelmezte, amelynek kapcsán részletesen kifejtette jogi álláspontját.

[142] Az elsőfokú bíróság ítélete [219-221] bekezdés szerinti érvelése miszerint az, hogy mivel az Mt. 106. § (1) bekezdése szerinti heti pihenőidő (legalább 48 óra) az Irányelv 5. cikke szerinti heti pihenőidőnél (legalább 24 óra) még akkor is kedvezőbb, ha ahhoz az Irányelv 3. cikke szerinti napi pihenőidőt is hozzáadjuk (24+11=35 óra), ezért a felperest a heti pihenőidőt megelőzően a napi pihenőidő nem illette meg. Ez a következtetés azonban jogszabálysértő, sérti az Mt. 5. §-át, 104. § (1) bekezdését, és 106. § (1) bekezdését, mert a bíróság által alkalmazott uniós jogi értelmezés ellentétes az Irányelv 3. és 5. cikkeinek az EUB C-477/21. számú ítélete szerinti értelmezésével.

[143] Az elsőfokú bíróságnak is követnie kellett volna az EUB C-477/21. számú ítéletét, ahogy magát az Mfv.II.10.025/2024/6. számú felülvizsgálati döntés iránymutatásait is. Ez utóbbi vonatkozásában hivatkozott az Alaptörvény 25. cikk (3) bekezdésében foglaltakra, rámutatva, hogy a Kúria hatályonkívül helyező végzésének precedensképes jellegét a Kúria a hatályon kívüli helyező végzésében maga is kinyilvánította. A Kúria hatályon kívül helyező végzésében az EUB ítélkezési gyakorlatának felidézésével világossá tette, hogy az előzetes döntéshozatali eljárás eredményeképpen meghozott EUB ítélet az Irányelv 3. és 5. cikkével kapcsolatos értelmezés körében az azonos vagy hasonló tényállású ügyekben – így jelen eljárásban is – kötelező {Mfv.II.10.025/2024/6. sz. végzés [78] bekezdései; Mfv.IV.10.044/2024/6. sz. végzés [67] bek.}. Rámutatott, hogy a Kúria valamennyi eljáró tanácsa azonos következtetésekre jutott a perbeli jogkérdések kapcsán, amelyből egyértelműen megállapítható, hogy mi a Kúria egységes és követendő jogi álláspontja. Ugyan a konkrét ügy elbírálása során nincs akadálya annak, hogy az elvi határozattól a bíróság - eltérő tényállás megállapítása esetén - eltérjen, az ítélet indokolásában azonban ennek konkrét, tényekkel, adatokkal alátámasztott, logikusan levezetett indokát kell adnia. Ennek hiányában az ítélet törvénysértő.

[144] A Pp. 346. § (5) bekezdés 2020. április 1-jétől hatályos rendelkezése kapcsán előadta, hogy az az eljáró bíróságok kötelezettségévé teszi, hogy a jogértelmezés során figyelemmel legyenek a Kúria adott jogértelmezési kérdésben elfoglalt álláspontjára: ahhoz

ugyan – általánosságban - nincsenek kötve, de ismerniük kell azt, és ha attól el kívánnak térni, annak indokait a határozatuk indokolásában részletesen ki kell fejteniük. Rámutatott, hogy a Pp. 424. § (4) bekezdés szerint a felülvizsgálati döntésben adott jogértelmezéshez, megállapított tényekhez, és jogi iránymutatáshoz kötöttség alól - a megismételt eljárásban is fennálló változatlan ténybeli és jogi helyzet esetében – az elsőfokú bíróság nem mentesülhet.

[145] Az elsőfokú ítéletnek [218], [220], [236] és [237] bekezdéseiből a 12/2020. (VI.22.). AB határozat olyan téves értelmezése olvasható ki, amely ugyan elismeri azt, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő, ugyanakkor álláspontja szerint a magyar napi pihenőidő fogalom az uniós napi pihenőidő fogalomtól eltér azáltal, hogy a tagállami jog kizárólag két munkavégzés között értelmezi azt és - az EUB által adott jogértelmezéssel szemben - nem minden munkavégzést követően. Az elsőfokú ítélet az Alkotmánybíróság határozatát tévesen akként értelmezi, hogy a munkavállalónak a heti pihenőidőt/szabadságot megelőző munkavégzés után napi pihenőidő nem jár.

[146] Az elsőfokú ítélet [226-229] bekezdéseiben leírt – általános és nem általános munkarendek ellehetetlenülésére utaló – bírói hipotézist megalapozatlannak minősített. Az Irányelv közvetlen hatállyal történő alkalmazásán kapcsolatos ítéleti következtetésekkel [257]-[263] szemben ismét hivatkozott a Grossmainer-elv (EUB C-177/20) kettős dimenziójára. Az Mt. 143. § érvényesíthetőségének vizsgálata kapcsán tett ítéleti megállapítások [279]-[283] és az abból levont következtetések az alábbiak miatt tévesek, ellentétesek a jogszabályokkal, a KSZ rendelkezéseivel, illetőleg a Kúria BH2024.11.272. számú precedensképes döntésében foglaltakkal is, amelynek kapcsán utalt a Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú határozata [89] bekezdésére is.

[147] Előadta, hogy a Kúria fentebb hivatkozott döntésében a kereset összegszerűségének számítása tekintetében is iránymutatást adott a felperes ezen számítási metodika alapján terjesztette elő a megismételt eljárásban a vagyoni igényét. Eszerint meg kell állapítani a ténylegesen beosztott heti pihenőidő kezdetének időpontját, majd azt, hogy ezt megelőzően az alperesnek mennyi meddig terjedő időtartamban kellett volna biztosítani a lakóhelyi napi pihenőidőt, és amennyiben ez elmaradt, szükséges annak vizsgálata, hogy ezen időtartam alatt történt-e munkavégzés, mert amennyiben igen, a felperes munkavégzés tartamára jogosult bérpótlékra, rendkívüli munkavégzés ellenértéke jogcímen.

[148] Az elsőfokú ítélet [279] és [276] bekezdései kapcsán kifejtette, hogy azok megismételt eljárásra utasító Mfv.II.10.025/2024/6. számú kúriai döntés [83] bekezdés és a szintén precedensértékű Mfv.IV.10.044/2024/6. döntés [73] bekezdéseiben foglaltakkal ellentétes.

[149] Ha a munkáltató a vezénylésben a napi pihenőidő kijelölését/biztosítását jogszabályi kötelezettsége ellenére elmulasztotta, nem hivatkozhat alappal arra, hogy a munkavállalót megillető napi pihenőidőben teljesített munkavégzés esetére a munkavállalónak nem kell díjazást fizetnie. Az Mt. 6. § (1) bekezdése alapján ugyanis saját felróható magatartására előnyök szerzése végett nem hivatkozhatott. Ha a munkáltatót meg is illeti a munkaidő/pihenőidő beosztás joga, ugyanakkor ezt a jogát rendeltetésellenesen akkor sem volt jogosult gyakorolni, hiszen az Mt. 7.§-ba ütköző rendeltetésellenes joggyakorlás

ismérve pontosan egy formálisan jogszerű munkáltatói intézkedés, amikor a valós és okszerű indok mögött a munkavállaló jogos érdekének csorbítása áll vagy a magatartás erre vezethet.

[150] Téves minősítette az ítélet [284] bekezdésének azon megállapítását miszerint az érdekképviselési célú munkavégzés alóli mentesülés esetén fel sem merül szükségletként a napi pihenőidő kiadásának kötelezettsége, mint ahogy az elsőfokú bíróság [287] és [291] bekezdéseiben rögzített azon álláspontját is, miszerint a beosztott heti pihenőidőt érintő elrendelt rendkívüli munkavégzés megváltja a heti pihenőidőt, amely utóbbi kapcsán számos elsőfokú bírósági döntésre hivatkozott.

[151] Másodlagos fellebbezési kérelme kapcsán idézte a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú hatályon kívül helyező végzése [86] bekezdésében írtakat, amely egyértelműen kimondta, hogy téves volt a bíróság jogi álláspontja az alperes által alkalmazott munkarend jogellenességének megítélése vonatkozásában. E téves jogi álláspont – és ezzel összefüggésben a jogkövetkezmény (ill. annak pontos összege) megállapításának hiánya – miatt került sor az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően a Pp. 424. § (3) bekezdése alapján hatályon kívül helyezésre, és az első fokon eljáró bíróságnak a perfelvételi szaktól kezdődően új eljárásra és új határozat hozatalára utasítására. Idézte továbbá a Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6., valamint az Mfv.10.074/2024/4. számú határozatainak elvi tartalmát. Rámutatott, hogy a korlátozott precedensrendszer lényege a Kúria döntéseinek kötelező erejének biztosítása, így a bíróságok kötelesek a Kúria jogértelmezését követni.

[152] Az alsóbb fokú bíróságot a Pp. 424.§ (4) bekezdése alapján köti a felülvizsgálati döntésben adott jogértelmezés, megállapított tények, és jogi iránymutatás. Az elsőfokú bíróság köteles a kúriai ténymegállapítást, jogértelmezést követni, és a megismételt eljárásra adott iránymutatásnak megfelelően dönteni. Minden olyan esetben, amikor a felülvizsgálatot végző bíróság pontos iránymutatást ad, azt az alsóbbfokú bíróságnak azt követnie kell. E kötelezettség alól – a megismételt eljárásban is fennálló változatlan ténybeli és jogi helyzet esetében – nem mentesülhet. Alapvetően téves az a szemlélet, amely a bírói függetlenség félreértelmezésére vagy a kúriai döntés kritizálhatóságára alapítva szembeszegül az iránymutatással. Fentiek szerint lényeges eljárási szabálysértés, abszolút hatályon kívül helyezési ok, ha a felülvizsgálati bíróság döntésének a megismételt eljárásban a bíróság nem tesz eleget. Amennyiben a Kúria közzétett eseti döntése nem csupán jogi érvelésként, hanem közvetve jogalként is értékelhető, úgy hogyha az elsőfokú bíróság indokolás nélkül eltér a Kúria közzétett határozatában foglalt jogkérdéstől, amit a másodfokú bíróság észlel, és nem ért egyet a határozat érdemével és annak jogi érvelésével, akkor ez az elsőfokú határozat hatályon kívül helyezésre kell vezessen, amennyiben az nem orvosolható a fellebbezési kérelem és ellenkérelem korlátai között.

[153] Mivel fellebbezéssel támadott ítélet a Kúria precedensképes döntéseivel ellentétesen az alperes munkaidő beosztási gyakorlata jogellenességének megállapítása mellett a jogkövetkezmény alkalmazását ismételten formális indokolással utasította el, amely miatt álláspontunk szerint – amennyiben a Pp. 381. §-ben rögzített hatályon kívül helyezési ok nem állapítható meg, vagy az elsőfokú ítélet megváltoztatásával nem orvosolható – úgy a Pp. 384. § (2) bekezdés b) pontja szerint lehet helye hatályon kívül helyező döntés meghozatalának. Az elsőfokú ítélet szerint az alperes részéről jogsértés nem történt, emiatt az elsőfokú bíróság a jogkövetkezmény vizsgálatára és az összecszerűség vonatkozásában előadott felperesi érvekre ismét nem helyezett hangsúlyt.

[154] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetés körében tájékoztatni köteles a feleket arról, hogy az általuk hivatkozott jogszabályt jelen esetben a kúriai döntésektől eltérően értelmezi. A felperes a tárgyalás során nem láthatta előre – az egyebekben teljes egészében az ügyére vonatkozó – kúria döntések figyelmen kívül hagyását, mivel a bíróság a pervezetés során erre vonatkozóan semmilyen nyilatkozatot nem tett. A felperes álláspontja szerint elsődlegesen tehát az ítélet – a Kúria precedensképes döntéseivel összhangban álló – megváltoztatásának van helye, ugyanakkor, ha az ítéltábla úgy ítéli meg, hogy az összecszerűség körében további bizonyítási eljárás lefolytatása szükséges – úgy az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésének lehet helye, amelyben kifejezésre szükséges juttatnia a jogkövetkemény számítási módja kapcsán képviselt álláspontját.

[155] *Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, a felperes perköltségben történő marasztalását kérte, amelynek mértékét az rÜkr. 4. § szerinti mérlegeléssel kérte megállapítani.*

[156] Hivatkozott arra, hogy az Mt. 6. §-ban rögzített alapelvre és 7. §-ban foglalt joggal való visszaélés tilalmára a felperes mindezidáig nem hivatkozott, fellebbezés 7. oldal második felétől – a Van Gend en Loos-ügytől egészen a 8. oldalon szereplő Grossmania-elvig új jogállításokat fogalmaz meg a keresettel, a contra legem értelmezéssel szembeni, valamint az EUB C-477/21. számú ítélet értelmezésével és az uniós jog hatályával kapcsolatosan. Ezek a másodfokú eljárásban előterjesztett megnevezett keresetmódosításnak minősülnek.

[157] Beadványaiban részletesen kifejtette, hogy a magyar munkajogban évtizedekre visszanyúló, és töretlenül érvényesülő történelmi hagyománya van, hogy a jogalkotó a napi pihenőidőt két munkanap, illetve két munkavégzés között rendeli biztosítani, amely a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK Irányelv és a helyébe lépő, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv implementálását követően is változatlan maradt mind a mai napig.

[158] A napi pihenőidő fogalmát, szabályozásának lényegét, biztosításának feltételét egyértelműsítette az Mt. 2023. január 01. napjától hatályos módosítása. A magyar szabályozás a jogharmonizációs követelményeknek való megfelelés érdekében implementálta a 93/104/EK irányelvet, és az 5. cikk vonatkozásában, az ott megjelölt 11 + 24 órás mérték figyelembevételével 35 órás minimális heti pihenőidő mértékre tett a jogalkotó javaslatot.

[159] Alperes beadványaiban részletesen előadta az EUB C-477/21. számú előzetes döntéshozatali eljárásban született ítéletével, annak értelmezésével, illetve az uniós és a tagállami jog viszonyával kapcsolatos álláspontját.

[160] A Felperes keresete egyértelműen contra legem értelmezéshez vezet. Az elsőfokú bíróság ítélete bekezdései bemutatják Kúria jogértelmezése alapján életre hívott contra legem helyzetet.

[161] Az 2003/88/EK Irányelv 3. és 5. cikke vertikális közvetlen hatállyal jelen peres eljárás vonatkozásában nem bír, az Mt. 104. § (5) bekezdése, mint tételes jogi norma

alkalmazandó jelen peres eljárás során, amely alapján Felperes 2023. január 1. napja utáni időszakra eső kereseti követelése bizonyosan megalapozatlan.

[162] Az elsőfokú bíróság által figyelembe vett új ténykörülmények a Kúria hatályon kívül helyező végzésétől való eltérést megalapozzák, amely eltérés indokoltságát az ítélet megfelelően tartalmazza. A Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. nem a tagállami jogot értelmezte, hanem tévesen arra a következtetésre jutott, hogy a tagállami jog értelmezését helyette az EUB ítéletében elvégezte. Döntése az Európai Unió és a tagállam döntési hatásköreinek teljes félreértelmezésén alapszik, sérti a tagállam jogbiztonságát, nemzeti szuverenitását, végső soron a törvényes bíróhoz való jog sérelmét valósítja meg.

[163] Megjegyezte, hogy a Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzése a Kúria Mfv.II.10025/2024/6. számú végzésének egyes érveit már nem tartalmazza, így nem érthető, hogy a Kúria a tagállami jogra vonatkozó – Mfv.IV.10044/2024/6. számú végzés szerint változatlan – jogértelmezését miből is vezette le. Ennek hiányában a „levegőben lóg” a hatályon kívül helyező végzés azon megállapítása, amely a megismételt eljárások főtételét jelenti: vagyis azt, hogy a magyar jogalkotó – a Kúria álláspontja szerint – 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 biztosított.

[164] A Kúria úgy tért el jogkérdésben a Kúriának a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától, hogy végzése indokolása erre sem tér ki, az eltérés indokait sem tartalmazza.

[165] A Kúria értelmezése, amely szerint a jogalkotó a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít, a magyar tételes jogi rendelkezésekből, alkotmányos értelmezési elvekből nem vezethető le, sőt, kifejezetten ezekkel ellentétes értelmezésre vezet, az EUB döntésére pedig – a fent kifejtettek értelmében, figyelemmel arra, hogy az EUB a tagállami jog értelmezésére nem jogosult – nem alapozható ilyen álláspont.

[166] A hazai bíróságoknak valóban követniük kell az EUB ítéletét, azonban az kizárólag az uniós jog értelmezése körében köti a magyar bíróságokat. Azonban magyar jog értelmezésére a magyar általános és alkotmányos értelmezési elvek az irányadóak még akkor is, ha a magyar jogszabály értelmezésének célja annak vizsgálata, hogy az megfeleltethető-e az uniós jognak, a jelen esetben pontosabban az uniós jog azon értelmezésének, amelyet az EUB ítéletében adott.

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

[168] Hivatkozott az Európai Unió Bírósága a jogkérdésben szereplő uniós jogi norma értelmezésének hatásköri korlátaira.

[169] Rámutatott, a jogalap kérdésköre tehát lényegében arra ad választ, hogy kell-e biztosítani napi pihenőidőt, amennyiben a napi munka befejezését követően a munkavállaló számára újabb munkavégzés nem kerül beosztásra, hanem heti pihenőidejét tölti. Alperes álláspontja szerint - a felperesi állásponttal ellentétben - a magyar jogszabályokból csak az az értelmezés vonható le, hogy nem kell napi pihenőidőt biztosítani a munkavállaló számára, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.

[170] A Kúria teljes mértékben figyelmen kívül hagyta, hogy a tagállami magyar szabályozásban használt releváns fogalmak tartalma nem azonos az uniós szabályozás fogalomrendszerével.

[171] A Kúria kizárta a nemzeti jog uniós, alkotmányos és általános jogértelmezési elveinek alkalmazását, annak ellenére, hogy a magyar munkajogi szabályok, törvények értelmezése, azok pontos tartalmának feltárása, így a nyelvi eltérésekből fakadó különbségek értékelése is a magyar bíróságok kizárólagos joga és kötelezettsége. Ezen álláspontot az ítélet [96] bekezdése is megerősít.

[172] Hivatkozott arra, hogy az Mt. napi pihenőidőt szabályozó 104. §-ának és a heti pihenőidőt szabályozó 106. §-ának az uniós joggal (az Irányelvvel, illetve az EUB ítéletével) való összeegyeztethetősége körében értelmezni kell a magyar jogot, amely a magyar bíróságok kizárólagos joga és kötelezettsége. Ekörben ismertetette Mt. 5. § (1) bekezdés, 104. § (1) bekezdés, valamint a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat kapcsán az álláspontját. A Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítélete alapján nem kell a heti pihenőidő előtt napi pihenőidőt biztosítani, mivel a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésekor nyomban megkezdődik, és nem a napi pihenőidő után kezdődik.

[173] A Kúria hatályon kívül helyező végzéseinek indoklása kapcsán kifejtette az az értelmezés, amely szerint a jogalkotó a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít, a magyar tételes jogi rendelkezésekből, alkotmányos értelmezési elvekből nem vezethető le, sőt, kifejezetten ezekkel ellentétes értelmezésre vezet, az EUB döntésére pedig – a fent kifejtettek értelmében, figyelemmel arra, hogy az EUB a tagállami jog értelmezésére nem jogosult – nem alapozható ilyen álláspont.

[174] Hivatkozott arra, hogy a Vasúti tv. ítélethozatalt követő módosítása és annak törvényi indoklása már nem hagy kétséget afelől, hogy a kúriai álláspont téves. A jogalkotó a jogszabály preambulumban és az indokolásban tehát egyértelműen állást foglalt abban, hogy az uniós és a magyar pihenőidő fogalmak a módosítást megelőzően nem voltak azonosak, illetve hogy az Irányelv szerinti 35 órás, hétköznapi pihenőidőt akként ültette át, hogy egy egységes, tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta, és nem bontotta meg azt az Irányelv 5. cikk 1. mondata szerinti két különálló jogcímre. Az Alperes által a peres eljárás során korábban kifejtettek tehát igazolást nyertek, a jogalkotói akarat egyértelmű kifejtése pedig egyértelműen rögzíti a kúriai álláspont megalapozatlanságát is.

[175] A Kúria az EUB ítéletét quázi onnipotens jogforrási erővel ruházta fel és végső soron arra az álláspontra helyezkedett, hogy a tagállami bíróságok helyett az EUB érdemben eldönti a hazai bíróságok előtt folyamatban lévő pereket, sem a nemzetközi, sem az uniós, sem magyar jogból nem vezethető le. Ellentétes az Alaptörvény E) cikk (2) – (4) bekezdésével és a XXVIII. cikk (1) bekezdéseivel. Az Európai Unió Bíróságát sem az uniós jog, sem a magyar jog nem ruházta fel ilyen hatáskörrel, a tagállami jog értelmezését a tagállami bíróságnak kell elvégeznie.

[176] Összességében tehát a Kúria hatályon kívül helyező végzéseitől az eltérés a fentebb ismertetett indokok alapján megalapozott.

[177] Az Irányelvi fogalom-használatról való eltérés megengedhetősége körében utalt arra, hogy a felperes abból indult ki, hogy a napi és heti pihenőidő fogalmakat az uniós jog szerint, a mértékeket azonban a tagállami jog által alkalmazott, eltérő fogalom alapján meghatározott mértékek szerint kell figyelembe venni. Ilyen öszvér megoldás azonban nem létezik. Vitatta a felperes által hivatkozott contra legem jogértelmezést, az elsőfokú bíróság kifejezetten rendelkezett a napi és heti pihenőidő magyar és uniós jogi időmennyiségének összehasonlításáról (ítélet [217]; [271-273]; [270-273] bekezdései).

[178] Az EUB ítélet tehát, nem írta felül az Mt. 104. § (1) bekezdését, illetve a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatot, rendszertani, történeti, logikai és objektív teleologikus jogértelmezés alapján az Alaptörvény 28. cikkére is figyelemmel volt az elsőfokú bíróság (ítélete [213-216]), amikor megállapította, hogy van közös értelmezési tartománya a munkaidő-szervezési irányelv 3. és 5. cikkeinek és a tagállami munkajog napi és heti pihenőidő fogalmának. Az elsőfokú bíróság megfelelően döntött, mikor megállapította, hogy amennyiben a nemzeti szabályozás félretételének lenne (amely körülmény jelen ügyben nem merül fel), úgy annak vonatkoznia kell mind a napi, mind a heti pihenőidő szabályaira (ítélet [273] bekezdése). Tehát, ha a nemzeti norma összeegyeztethetetlen az uniós előírásokkal, akkor nyilvánvalóan igaz ez az Mt. ezen normáin alapuló, az Mt. szabályozási rendszerén és logikáján alapuló kollektív szerződéses rendelkezésekre is, amelyeknek értelemszerűen osztaniuk kell a mellőzendő normák sorsát.

[179] A Kúria tiltott bírói jogalkotás folytán a napi pihenőidő szabályait, a pihenőnapokra és a heti pihenőidőre vonatkozó szabályokat, a túlóra maximális mértékét, a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége és az ezzel összefüggő munkaidő-beosztási szabályokat, munkanapra biztosítandó távollétekre vonatkozó szabályokat visszamenőlegesen kérdőjelezte meg, így a munkavállalók foglalkoztatása visszaható hatállyal válna jogellenessé. Ez a jogállamiság és jogbiztonság elvének súlyos sérelmét jelenti.

[180] A Kúria végzései egyedülálló álláspontja – amely szerint az Mt-ben fogalt heti pihenőidőt megelőzően a napi pihenőidő kiadása is szükséges, valamint ennek a megsértése az Mt. 143. § szerinti rendkívüli munkavégzés bérpótlék kifizetését vonja maga után – a korábbi bírói és jogalkalmazási gyakorlatban egyáltalán nem fellelhető, még szakcikkek szintjén sem. A fentebb hivatkozott Kúria jogharmonizációs gyakorlata – amelynek egyedüliségét a felperes is megjelöli – kétséget kizáróan bírói jogalkotásnak minősül.

[181] Az Mt. 104. § (1) bekezdése szerint napi pihenőidőt a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között kell biztosítani, vagyis a napi pihenőidőre való jogosultság munkavégzéshez kapcsolódik, amely munkavégzés a peres felek viszonylatában értelemszerűen olyan munkavégzést jelent, amelyet a felperes az alperessel kötött munkaszerződése alapján munkaköri feladatai teljesítése érdekében végez (adott esetben mozdonyt vezet).

[182] Az érdekképviseleti tevékenység kapcsán kifejtette a munkavállaló a társadalom által értékelt munkát végez érdekképviseleti tevékenysége ellátása során, ez a munka azonban nem az Mt. hatálya alá tartozó munkavégzés, amely alapján a felperes annak befejezését követően napi pihenőidőre lenne jogosult, különösen olyan napi pihenőidőre, melyet az alperesnek kellene „biztosítani”, ennek elmaradása esetén pedig viselni az anyagi jogkövetkezményeket. Mindezek alapján helyes az elsőfokú bíróság ítélete [284] bekezdés szerinti álláspontja.

[183] Változatlanul hivatkozott arra, hogy napi pihenőidőnek a heti pihenőidő és az azt megelőző időszak közé ékelődése, a munkaidő-beosztás utólagos bírói módosításának, a rendes, beosztás szerinti munkaidők átminősítésének nincs jogalapja, azt sem a munkajogi szabályok, sem a bírói gyakorlat nem támasztja alá, leszámítva a jelentős alkotmányos aggályokat tartalmazó Kúriai végzéseket.

[184] Utalt rá, hogy abban a nem várt esetben, ha a bíróság megállapíthatja, hogy a heti pihenőidőt közvetlenül megelőző munkavégzést követően a napi pihenőidőt a nem (vagy nem megfelelő időtartamban) biztosította, akkor sem állapíthatja meg a tényekkel szemben, hogy a beosztás (tényvezénylet) szerinti időben végzett munkavégzés (vagy annak egy része) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidő. A beosztás szerinti rendes munkavégzést nem „minősítheti” át napi pihenőidővé vagy napi pihenőidőben végzett rendkívüli munkaidővé.

[185] A munkavállaló pihenőideje továbbá tényadatokon alapuló valóságos időtartam, azaz ténykérdés és nem jogalap, jogcím kérdése. Ha például a munkavállalónak tárgyhat csütörtökön 20:00 és következő hétfő 06:00 óra között nincs munkaidő beosztva, úgy ennek teljes 72 órás tartama pihenőidő. A munkavállaló nem csak a két munkavégzés között pénteken 18:00 órától vasárnap 18:00 óráig kijelölt 48 órás heti pihenőidő alatt 'pihen', mert ekkor van az számára kijelölve, hanem a teljes időtartam szolgálja annak célját, hogy ténylegesen kipihenhesse magát, összefüggő időszakra eltávolodhasson munkakörnyezetétől, hogy így kikapcsolódjon, és a tevékenységével együtt járó fáradtságot kipihenje, felkészüljön a következő munkavégzésre. A munkavállaló tehát nem „jogcímen, jogalapon pihen,” hanem „tényalapon.”

[186] Erre tekintettel az ítélet helybenhagyásának van helye.

Az ítéltábla döntése és jogi indokai

[187] A fellebbezés alapos.

[188] Az ítéltábla a felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján az erre irányuló fellebbezési kérelemre és ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta, figyelemmel arra, hogy a Pp. 379. és 380. §-ai szerinti kötelező hatályon kívül helyezésre okot nem talált.

[189] Az elsőfokú bíróságnak a jelen ügyben elsődlegesen abban a jogkérdésben kellett állást foglalnia, hogy a napi pihenőidő kiadása akkor is kötelező-e, ha a munkáltató a munkavállaló részére az adott munkanapot közvetlenül követően heti pihenőidőt osztott be, illetve szabadságot adott ki, illetve egyéb távollétet biztosított és, hogy a napi pihenőidő kiadásának elmaradása megalapoz-e pótlékra való jogosultságot.

[190] A Pp. 424. § (4) bekezdése alapján, ha a Kúria az első- vagy másodfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja, a hatályon kívül helyező végzésben az új eljárás lefolytatására vonatkozóan kötelező utasításokat ad. Erre figyelemmel az elsőfokú bíróságnak a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú végzésében az új eljárás lefolytatására adott utasításai szerint kellett eljárnia és a Kúria határozatában foglaltak kötik. A Kúria új eljárásra utasító határozatának nincs anyagi jogerő hatása (Pp. 360. §), ennek ellenére – a felülvizsgálat sajátosságai miatt – az általa már elbírált jogkérdéssel kapcsolatos döntés a megismételt eljárásban köti az eljáró bíróságot és a feleket, egyúttal kizárja az e kérdésekben való ismételt határozathozatalt (Kúria Pfv.I.20.280/2023/7. [58] bekezdés, Pfv.V.21.327/2020/8. [59]-[60] bekezdés). Az új eljárásban tehát az elsőfokú bíróságnak figyelemmel kellett volna lennie a Kúria határozatában foglaltakra. A Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú hatályon kívül helyező végzésében a jogalap tekintetében állást foglalt, az új eljárásra vonatkozó iránymutatása az összecszerűséggel kapcsolatos kérdésekre, szempontokra vonatkozott, a jogalapot és a jogcímet meghatározta, ezek a fentiek alapján a bíróságot kötik, így a megismételt eljárásban az elsőfokú bíróság azokat már nem vizsgálhatta.

[191] Erre való tekintettel a másodfokú bíróság a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem jogalapot érintő hivatkozásait szintén nem vizsgálhatta, ezért mellőzte a felek által a fellebbezési eljárásban a jogalapra vonatkozó előadások részletes érvelését.

[192] Emellett hangsúlyozandó, a Kúria több egyéb precedensképes határozatában is egységes állást foglalt abban a kérdésben, hogy a perbeli időszakban a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani (ki kell adni) és ennek elmaradása az Mt. 104. § (1) bekezdésébe ütközik (Mfv.IV.10.044/2024/6., Mfv.IV.10.055/2024/4., Mfv.IV.10.053/2024/4., Mfv.V.10.048/2024/5., Mfv.I.10.046/2024/5., Mfv.V.10.054/2024/5., Mfv.II.10.064/2024/6., Mfv.II.10.067/2024/4., Mfv.IV.10.074/2024/4., Mfv.V.10.051/2024/5.).

[193] Mindezek alapján tévesen jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a felperes követelésének jogalapja nem megalapozott.

[194] Nagyrészt tévesen érvelt továbbá a követelés összecszerűsége kapcsán is, nem a Kúria precedensképes határozatai alapján foglalt állást az alkalmazandó

jogkövetkezményekről sem, bár a jogalap körében elfoglalt álláspontja miatt erről már nem kellett döntenie.

[195] Az ítéltábla a Kúria azonos tárgyban és tényállás alapján született, azonos jogi szabályozás alapulvételével meghozott precedensképes határozatait alkalmazta, azoktól nem tért el.

[196] Annyiban helyes volt az elsőfokú bíróság követelés összezszerűségével kapcsolatos álláspontja, hogy az alperes 2018. januári munkabérre vonatkozó elévülési kifogása nem alapos. Annak esedékessége ugyanis 2018. február 10-én állt elő, a felperes azonban keresetét ezt megelőzően 2018. február 4-én előterjesztette, ezzel az elévülést megszakította.

[197] Tévesen hivatkozott az alperes a szabadságot megelőzően ki nem adott napi pihenőidőhöz kötődő igények elévülésére is. A felperes a Kúria hasonló ügyben hozott döntését követően a pótlék számításának alapjául szolgáló jogszabályi hivatkozást és a számításait pontosította. Hangsúlyozandó, a felperes keresetének alapját mindvégig az képezte, hogy az alperes elmulasztotta a munkavégzést követően a napi pihenőidő kiadását, aminek a jogkövetkezménye a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék. A jogvita szempontjából tehát nem annak volt jelentősége, hogy a felperes heti pihenőidő vagy szabadság illetve egyéb távollétek előtti időszakra érvényesítette igényét, hanem annak, hogy az alperes a heti pihenőidő vagy szabadság előtti utolsó munkanapot követően elmulasztotta a napi pihenőidő kiadását és emiatt ezen időszakban a felperes rendkívüli munkaidőben munkát végzett. A Kúria Pfv.21.208/2021/6. számú precedensképes határozatából következően az elévülés szempontjából keresetváltoztatás esetén az vizsgálendő, a két keresetnek alapvető eltérései vannak-e. A perbeli esetben azonban ilyen alapvető eltérések nem voltak kimutathatók.

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

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

[200] Az érdekképviselési tevékenység kapcsán hangsúlyozza az ítéltábla, hogy az emiatt járó munkaidő-kedvezmény lényege az, hogy annak jogosultja az érdekképviselési tevékenység ellátása érdekében mentesüljön a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. Utóbbi kötelezettségek pedig nyilvánvalóan munkaidőben terhelik a munkavállalót, azaz nem vitásan az érdekképviselési tevékenységet annak jogosultja nem pihenőidőben köteles végezni, hanem jogosult azt munkaideje terhére ellátni. Ha pedig a munkaidő-kedvezmény időtartama nem pihenőidő, akkor csak munkaidőnek minősülhet, ennek következtében osztja a munkaidő sorsát. Emellett hangsúlyozandó az is, hogy – ahogy a heti pihenőidőt és szabadságot megelőző napi pihenőidő esetében is utalt arra az ítéltábla – a napi pihenőidő az aznapi munkavégzés után illeti meg a munkavállalót függetlenül attól, hogy azt követően munkaidő vagy heti pihenőidő, szabadság, érdekképviselési munkaidő-kedvezmény került beosztásra a munkavállaló részére a következő munkanapra. Miután az érdekképviselési tevékenységet a munkavállaló rendelkezésre állás, illetve munkavégzés helyett látja el, ezt követően is jár részére a napi pihenőidő.

[201] Az összecszerűség kapcsán az alperes tévesen hivatkozott arra, hogy a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést már pótlékkal ellentételezte, amit a felperesi követelésből le kell vonni. A munkaidőkereten felüli munkaidő az Mt. 107. § b) pontja, míg a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőben történő munkavégzés az Mt. 107. § a) pontja alapján minősül rendkívüli munkaidőnek. Ugyanígy az ennek ellentételezéséről rendelkező Mt. 143. § (2) bekezdése a munkaidőkereten felüli munkavégzés ellentételezéséről a b) pontban, a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőtől eltérő munkaidőben történő munkavégzés ellenértékéről az a) pontban rendelkezik. Az előbbiekből arra lehet következtetni, hogy a jogalkotói szándék ezen esetek elkülönült értékelésére és ennek megfelelően elkülönült ellentételezésére irányult. Ezért ezek egymást – főszabály szerint – nem zárhatják ki.

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

[203] Az Irányelv 17. cikk eltérésre felhatalmazó rendelkezéseinek értelmezése kapcsán az ítéltábla álláspontja az, hogy rendelkezések a megnevezett 3., 4., 5. cikkben szabályozott minimum mértékektől való eltérésre adnak csak felhatalmazást, de nem arra, hogy a napi, heti pihenőidő fogalmától a tagállam vagy a munkáltató eltérjen. A napi és heti pihenőidő fogalma változatlanul úgy értelmezendő, ahogy arról a Kúria az EUB ítélete alapján állást foglalt. Ez különösen azért is igaz, mert az EUB a tényállás teljeskörű ismeretében és az alperes

Kollektív Szerződésének ismeretében értelmezte a napi és heti pihenőidő Irányelvi fogalmát és mondta ki azt, hogy a napi pihenőidőt akkor is biztosítani kell, ha azt nem munkaidő, hanem pihenőidő követi.

[204] A felperes másodlagos, a Pp. 384. § (1) [helyesen (2)] bekezdésén alapuló hatályon kívül helyezésre irányuló fellebbezési kérelmét a Kúria precedensképes határozatának kötelező erejére alapította. Helytállóan hivatkozott arra, hogy a Pp. 424. § (4) bekezdése alapján a Kúria hatályonkívül helyező végzésében foglaltak az alsóbb szintű bíróságok számára kötelezőek, ugyanakkor azok figyelmen kívül hagyása abszolút hatályonkívül helyezést – a fellebbezési érveléssel szemben – nem, mérlegelhető hatályon kívül helyezést pedig csak abban az esetben alapoz meg, ha az eljárási szabálysértés a másodfokú eljárásban nem orvosolható. A jogalap körében a Kúria a hatályon kívül helyező végzésében követendő állást foglalt, a követelés összecszerűsége kapcsán folytatott elsőfokú eljárással összefüggésben pedig a felperes orvosolhatatlan eljárási szabálysértést fellebbezésében nem jelölt meg. A számszaki levezetés tekintetében a felek az utolsó tárgyaláson egyező előadást tettek, így anyagi pervezetésre, további bizonyításra sem volt szükség. Megjegyzendő, sem a bizonyítás esetleges szükségessége, sem a másodfokú bíróság által elvégzett anyagi pervezetés önmagában nem szolgálhat alapul az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezésére. Kizárólag ezen okból a felek sem kérhetik az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését [Pp. 369. § (3) bekezdés b), 381. §, 384. § (1) bekezdés]. Az előbbiektől okán az ítéltábla az alperes másodlagos fellebbezési kérelmét is alaptalannak találta.

[205] Az ítéltábla a fentiekre tekintettel megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg az irányadó jogszabályi rendelkezéseket azonban tévesen értelmezte, meghozott döntése ezért megalapozatlan volt, azt az ítéltábla a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta, és a módosított kereset szerinti összeg megfizetésére kötelezte az alperest.

[206] Az ítéltábla döntése következtében az alperes teljes egészében pervesztes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése értelmében köteles a jogi képviselővel eljáró felperes perköltségének megfizetésére, amelynek mértékét az ítéltábla az elsőfokú eljárás vonatkozásában az rÜkr. 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján, a másodfokú eljárás tekintetében az Ükr. 3. § (1) bekezdés alapján állapította meg, amelyhez hozzáadta a felülvizsgálati eljárásban a felperes részére megállapított 20 000 forintot.

[207] A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdésének d) pontja alapján fennálló tárgyi költségfeljegyzési jog miatt le nem rótt első- és másodfokú, valamint felülvizsgálati illetéket a pervesztes alperes a Pp. 102. § (2) bekezdése alapján köteles megfizetni. A fizetendő illeték összegét az ítéltábla az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése és 42. § (1) bekezdés a) pontja, 46. § (1) bekezdése alkalmazásával állapította meg a 2 315 925 forint pertárgyérték figyelembevételével.

[208] Tájékoztatja az ítéltábla az alperest, hogy az illetékek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illeték bevételi számlájára kell

megfizetnie. A megfizetés során közleményként fel kell tüntetnie a Szegedi Ítéltábla megnevezését, a jelen határozat számát és a fizetésre kötelezett adószámát.

[209] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[210] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján nincs helye fellebbezésnek.

Szeged, 2026. május 08.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k. Dr. Telegdy Gergely s.k. Dr. Bálint Attila s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró