



A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság
í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.II.10.071/2026/6.

A tanács tagjai: Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró
Dr. Darákné dr. Nagy Szilvia bíró
Dr. Osztovits András bíró
Dr. Örkényi László bíró

A felperes: felperes
cím1

A felperes képviselője:
Dr. Sallai Károly ügyvéd
cím2

Az alperes: alperes
cím3

Az alperes képviselője:
Dr. Nagy Mara kamarai jogtanácsos

A per tárgya: munkabér, illetmény és egyéb juttatások (rendkívüli munkavégzés pótléka)

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.044/2025/5.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:
Szekszárdi Törvényszék 29.M.70.074/2024/19.

Rendelkező rész

A Kúria a Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.044/2025/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek – 15 nap alatt – 125.000 (százhuszonötezer) forint és 33.750 (harmincháromezer-hétszázötven) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A Kúria kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak az esedékesség napjáig – a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára – 253.923 (kettőszázötvenháromezer-kilencszázhuszonhárom) forint felülvizsgálati eljárási illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napon esedékes.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes mozdonyvezető munkakörben áll az alperes alkalmazásában, munkavégzési helye az alperes helység1 telephelye. Mozdonyvezetőként nem kell országhatáron átnyúló vasúti közlekedésben részt vennie, és nem minősül a vasúti szektorban a határokon útnyúló interoperábilis szolgáltatásokat ellátó utazó munkavállalónak sem. Az alperesnél hatályos Kollektív Szerződés 2018. január 1-től hatályos, továbbá felperes munkavégzésére vonatkozó szabályokat tartalmaz a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. (továbbiakban: Vtv.) 68/A. § (4) bekezdése és 68/B. § (1) bekezdése.

[2] Az alperes 2018. április 1-je és 2021. március 31-e közötti időszakban a heti pihenőidők előtt rendszeresen mellőzte a napi pihenőidők kiadását, a pihenőnap munkavégzés pótlékát nem fizette meg csak akkor, amikor a kijelölt heti pihenőidőben a munkaidőbeosztás módosításával további rendkívüli munkavégzést rendelt el számára. Amennyiben a felperes szabadságot vett igénybe, sem a szabadságot megelőzően, sem azt követően ahhoz szorosan kapcsolódóan nem biztosította részére a napi pihenőidőt és az utazási normaidőt.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[3] A felperes módosított keresetében a 2018. április 1-je és 2021. március 31-e közötti időszakra rendkívüli munkavégzés bérpótléka címén 2.539.231 forint és ennek kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Táblázatba foglalta és részletesen kidolgozta, hogy a keresettel érintett időszakban a ki nem adott napi pihenőidőben végzett munka ellentételezéseként a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 107. § a) pontja szerinti rendkívüli munkaidőre az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja és a KSZ 10. számú mellékletének 11. pontja alapján pontosan milyen összegű bérpótléket igényel évi 200 óráig 50 %, afölött 150 % mértékben.

[4] Az alperes módosított ellenkérelmében a munkaidőbeosztási gyakorlat jogszerűségét állítva a kereset elutasítását kérte.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélete

[5] A Szekszárdi Törvényszék 29.M.70.074/2024/19. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen a felperesnek 2.291.723 forintot rendkívüli bérpótlék címén annak kamatával. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. A perkölségben történő határozathozatalt mellőzte, és az alperest illeték fizetésére kötelezte.

[6] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában felhívta a 2003/88/EK irányelv (a továbbiakban: Irányelv) 3. és 5. cikkét, az Mt. 104. § (1) bekezdését, 106. § (1) bekezdését, valamint utalt az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában és az EUB C-474/2021. számú ügyben foglaltakra.

[7] Felhívta a Kúria a hasonló perekben hozott döntéseit, amely ügyekben a Kúria kimondta, hogy a jelen per alperese a perbeli időszakban a mozdonyvezető munkavállalók munkaidőbeosztását nem a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően készítette el, amikor a heti pihenőidőt megelőzően a napi pihenőidőt nem adta ki. Ebből következően az Mt. 104. § (1) bekezdését és a KSZ 10. számú mellékletében írt napi pihenőidőt megsértette.

[8] Az alperesnek a fizetett szabadság előtt ki nem adott napi pihenőidőre számított pótlékkal összefüggő 114.363 forintot érintő elévülési kifogását nem találta alaposnak, mivel a felperes az eredeti kereseti kérelmében a szabadság előtti napi pihenőidőre vonatkozó igényét is előterjesztette, azaz a követelést érvényesítette.

[9] Ugyanakkor az elsőfokú bíróság hivatkozása szerint a munkaidőkereten felüli munkavégzés elszámolását illetően a felperes igénye a kettős elszámolás tilalmába ütközik, mivel a munkaidőkeret az egész havi munkavégzést magában foglalta, nemcsak az utolsó szolgálattal érintett munkaidőbeosztást. Ezért ugyanarra az időtartamra kétszeres pótlék elszámolása nem jogszerű, így 247.508 forint tekintetében a keresetet elutasította.

[10] Az alperes fellebbezése és a felperes csatlakozó fellebbezése folytán eljáró Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.044/2025/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, az alperes által a felperesnek fizetendő összeget 2.539.231 forintra és ennek kamatára felemelte, és módosította az elsőfokú eljárás illetékét is. Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Az alperest illeték fizetésére kötelezte.

[11] Az elévülés kérdését illetően a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bírósággal abban, hogy a felperes igénye részben sem évült el, a 2021. május 6-ai keresetlevél előterjesztés azt megszakította.

[12] A másodfokú bíróság szerint az uniós jog egységes értelmezését és alkalmazását az EUB elsősorban azon az úton biztosítja, hogy az előzetes döntéshozatali eljárásban (EUMSZ 267. cikk) határozza meg a fogalmak jelentését, amely az Irányelvben is megjelenik.

[13] A perbeli esetben is abból kellett kiindulni, hogy a C-477/21. számú ítélet indokolásában a 12/2022. (VI. 22.) AB határozatban foglaltakkal egybecsengő módon kifejtettek szerint a napi és a heti pihenőidő két egymástól eltérő jog, amelyek eltérő célokat követnek. 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.

[14] Az EUB konkrétan megvizsgálta az alperesi KSZ legalább 42 óras (az Irányelv 3. cikke szerinti minimum 11 óras napi és az 5. cikk szerinti 24 óras heti pihenőidő együttes időtartamát meghaladó) heti pihenőidőt biztosító rendelkezését abból a szempontból, hogy erre tekintettel a munkavállaló számára biztosítani kell-e ezt meghaladóan a napi pihenőidőt. Úgy foglalt állást, hogy a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül is biztosítani kell a 3. cikk szerinti napi pihenőidőhöz való jogot. A munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőt biztosítani függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e újabb munkaidő vagy sem. Amennyiben a munkavállaló számára heti pihenőidőt adnak ki, jogosult arra is, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően megkapja a napi pihenőidőt.

[15] A másodfokú bíróság ítéletében hivatkozott az Mt. 104. § (1) és (5) bekezdésére, a 106. §-ban foglaltakra, valamint az Irányelv 3. és 5. cikkére, valamint az EU Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdésére.

[16] Az elsőfokú bíróság helyesen utalt arra, hogy a munkaidőbeosztás során a munkáltatónak be kell tartani a jogszabályi előírásokat, így az Mt. 104. §-át és 106. §-ban foglaltakat. A jogkövetkezményeket illetően abból kellett kiindulni, hogy amikor az Mt. a munkaidőbeosztás szabályairól, illetőleg az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontjában a munkaidőbeosztástól eltérő munkaidőről rendelkezik, akkor a jogszabályoknak megfelelően megállapított munkaidő-beosztást vette figyelembe. Amennyiben a munkáltató szabálytalan munkaidőbeosztást készít, attól el lehet és kell térni annyiban, amennyiben az a jogsértő jelleg kiküszöböléséhez szükséges.

[17] Az elsőfokú bíróság a fellebbezésben foglaltakkal ellentétben nem tért el a Kúria Mfv.10.257/2019/7. számú határozatában foglaltaktól.

[18] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság és a felperes álláspontjával abból a szempontból is, hogy a heti pihenőnapokon jogszerűen elrendelt és ennek megfelelően ellentétezett rendkívüli munkavégzésnek nem tulajdonítható olyan jogkövetkezmény, miszerint a heti pihenőidő rendkívüli munkavégzéssel nem érintett részének is megszűnik a heti pihenőidő jellege.

[19] A másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bírósággal abban a kérdésben, hogy a munkaidőkereten felül elrendelt rendkívüli munkavégzés 247.508 forint bérpótléka egyúttal kompenzálta volna azt is, ha a felperes a munkát a napi pihenőidejében végezte. A felperes helyesen hivatkozott arra, hogy a jogalkotó maga is külön rendelkezésben, az Mt. 143. § (2) bekezdés a) és b) pontjában szabályozta e különböző jogcímen járó pótlékokat, azaz a két pótlék megfizetése nem jelenthet ugyanarra a körülményre vonatkozó kettős elszámolást. Ez különösen akkor szembetűnő, amikor a munkarenden felül végzett munka nem esik a megrövidült napi pihenőidővel azonos napra. A munkavállalónak pedig másfajta, nem egybeeső megterhelést jelent, ha egyrészt a munkavégzési periódusok után a pihenésre az előírtnál kevesebb ideje marad, másrészt, ha a munkaidőkereten felül havi viszonylatban kell többletmunkát teljesítenie.

Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes felülvizsgálati ellenkérelme

[20] Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását kérte.

[21] Jogszabálysértésként hivatkozott az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésére, 28. cikkére, az Mt. 5. §-ára, 104. §-ára, 105. §-ára, 106. §-ára, 107. §-ára, 143. § (4) bekezdésére. További jogsértésként jelölte meg a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 346. § (4) és (5) bekezdését.

[22] A másodfokú bíróság az Alaptörvény alapján kizárólagosan megillető jogalkalmazási és jogértelmezési hatáskör gyakorlása helyett az EUB döntésére történő hivatkozással a magyar jogi fogalmakat azonosította az irányelvi fogalmakkal, és döntését kizárólag az EUB által az előzetes döntéshozatali eljárás keretében az Irányelv rendelkezéseinek értelmezése tárgyában tett megállapításaira alapította, lényegében az EUB hatáskörébe „telepítve” ezáltal az előtte folyamatban lévő ügyben az érdemi döntést.

[23] Jelen perben helytálló azon hivatkozás, hogy a lojalitási kötelezettség alapján a nemzeti jogszabályt az Irányelv rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni, azonban a lojalitási kötelezettség a tagállami hűség követelménye az Alaptörvény szerinti értelmezési elvet nem írhatja felül. Az összhangban álló értelmezés során az Alaptörvény szerinti értelmezési elvek feltétlenül alkalmazandóak, az Mt. rendelkezéseit nemcsak az Európai Unió, de Magyarország jogrendjével is összhangban kell érteni.

[24] Az alperes az álláspontját nem arra alapította, hogy az Irányelvben meghatározott uniós jogi cél önmagában azon az alapon teljesítettnek minősül, hogy a napi és a heti pihenőidő összesített minimuma a magyar jogban kedvezőbb, mint az uniós jogban, hanem arra, hogy a magyar jog a saját uniós jogfogalmaktól eltérő fogalmaival hogyan biztosítja mindazt, hogy a munkavállaló a munkavégzést közvetlenül követő időszakra eltávolodhasson a munkakörnyezettől mind pedig azt, hogy minden hét napos időn belül kipihenhesse magát teljesítve az Irányelvben ehhez előírt minimum követelményeket, ezáltal értelemszerűen teljesítve az irányelvben meghatározott célt.

[25] Az Mt. 2023. január 1-től hatályos módosítása a 104. §-t új (5) bekezdéssel egészítette ki. Eszerint „nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el”. Kétségtelen, hogy az Mt. 104. § (5) bekezdése csak 2023. január 1-jén lépett hatályba, azonban annak beiktatásával nem érdemi változtatásra került sor, hanem a tételes norma szintjén is megerősítésre, egyértelműsítésre került az alperes által jelen perben is képviselt több évtizedes joggyakorlat helyessége, a jogalkotó szándéka és hosszú ideje töretlenül fennálló szabályozási célja, amelyet az indokolás egyértelműen alátámaszt, tehát az irányadónak tekinthető az Mt. 104. § (1) bekezdése értelmezésekor is.

[26] Az új, jelenleg is hatályos Mt. külön cím alatt szabályozta a heti pihenőnap és a heti pihenőidő intézményét. Az Mt. 105. §-a hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) rendelt beosztani heti pihenőnap alcím alatt. Az Mt. 106. §-a szerint a munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább 48 órát kitevő megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti. Mindennek gyakorlati, a munkaidő és a pihenőidő beosztását befolyásoló hatása nem volt, a több évtizedes munkaidő és pihenőidő beosztási gyakorlat az érintett körben nem változott.

[27] Az AB hivatkozott határozata szerint a heti pihenőidő az egymást követő munkanapok okozta testi és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni, az EUB ítélete szerint a heti pihenőidő célja pedig az, hogy a munkavállaló minden hét napos időszakon belül kipihenhesse magát. E célokat az Mt. pihenőnapokra, illetve pihenőidőre vonatkozó szabályai biztosítják.

[28] A magyar szabályozás a jogharmonizációs követelményeknek való megfelelés érdekében implementálta az Irányelvet és az 5. cikk vonatkozásában az ott megjelölt 11+24 órás mérték figyelembevételével 35 órás minimális heti pihenőidő mértékre tett a jogalkotó javaslatot, amely utóbb a szakszervezetekkel való érdekegyeztetést követően lett átlagosan 48 órás mértékű azzal, hogy heti szinten minimálisan a 40 óra biztosítandó.

[29] Az alperes kifejtette, hogy amennyiben az Mt. napi és heti pihenőidőkre vonatkozó szabályainak értelmezése tekintetében a jogalkalmazás körében továbbra is kétség merülne fel, ezt a 2025. évi LV. törvény és annak preambulumban kifejtett rögzített szabályozási cél, illetve az ezen jogszabályhoz fűződött indokolás eloszlatja. A 2025. évi LV. törvény a Vtv-t módosította, kiegészítette, és rögzítette, hogy a beosztás szerinti napi munkaidő befejezését közvetlenül követően legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani, és hetente legalább 37 órás megszakítás nélküli pihenőidőt kell beosztani, amelyek együttesen megfelelnek az Mt. 106. §-ában szabályozott heti pihenőidőnek.

[30] Alperesi érvelés szerint a tagállami bíróság mint jogalkalmazó szerv nem tulajdoníthat olyan értelmezést egy jogi fogalomnak, amely nem áll összhangban a jogalkotó egyértelmű akaratával.

[31] A felülvizsgálati érvelés szerint a magyar napi és heti pihenőidő szabályozásának történeti kialakulása alapján megállapítható, hogy a magyar szabályozás szerint is létezik a napi és heti pihenőidő, ugyanakkor a két pihenőidő magyar fogalma egy önálló jogstruktúra alkalmazásával valósítja meg a pihenéshez való jog biztosítását. Az átültetés során a magyar jogalkotó azt a megoldást választotta, hogy a magyar heti pihenőidőt az Irányelv 5. cikke szerinti teljes, a napi pihenőt tartamában magába foglaló 35 órás pihenőidő figyelembevételével határozza meg. A magyar heti pihenőidő (Mt. 106. §) tehát olyan fogalom, amely az Irányelv 5. cikke szerinti teljes követelményrendszert kielégíti. A 24 órás uniós heti pihenőidő és az ezen felül biztosítandó, az Irányelv 3. cikke szerinti 11 órás napi pihenőidő követelményét is magában foglalja egy egységes pihenőidő fogalom alatt.

[32] A tagállami jogalkotás ítélet szerinti értelmezését évtizedeken keresztül sem a munkavállalók, sem a munkáltatók, sem a bírói jogalkalmazás nem alkalmazta. A Kúria korábban Mfv.X.10.257/2019/7. számú döntésében még kifejezetten úgy foglalt állást, hogy a heti pihenőnap kezdetének és végének időpontja a munkanap kezdetének és végének időpontjához kapcsolódik, addig a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart, míg a pihenőnap esetén a beosztás szerinti napi munkaidő befejezése és a következő munkanap kezdete közötti időtartamot nem kell számításba venni a heti pihenőnap kiadásakor, a heti pihenőidő esetében ez az időtartam annak részét képezi.

[33] Alperes szerint a perbeli adatok értelmében a heti pihenőidőt megelőző időtartamra az alperes rendes munkaidőt osztott be. Mivel a beosztás és a tények együtt határozzák meg, hogy egy tényleges munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben történt munkavégzésnek minősül-e, továbbá a jogalkotó a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munka elrendelését tekinti elsődlegesnek megállapítható, hogy az Mt. 107. §-a a rendkívüli munkaidő fogalmát a rendes munkaidőhöz való viszonyításában határozza meg.

[34] Jelen eljárás tárgyát képező esetben a felperes nem az Mt. 107. §-a szerinti rendkívüli helyzetekre kérte a pótlék megállapítását. Nem állított munkaidőkereten felüli munkavégzést és a munkaidőbeosztás törvényi határidőn belüli módosítását sem, hanem a vele kellő időben közölt munkaidőbeosztás szerinti munkaidőben történő munkavégzésre tekintettel tartott igényt a pótlékra. Alperes szerint a felperes kizárólag olyan időszakok vonatkozásában állított rendkívüli munkavégzést, és ennek ellentételezését kérte, amelyek vonatkozásában rendes beosztás szerinti munkaidőben végzett munkát.

[35] A beosztott heti pihenőidő előtti rendes munkaidőben történő munkavégzés az Mt. 107. §-a fogalmai szerint rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek nem minősülhetnek, ebből eredően arra az időtartamra rendkívüli munkavégzés pótléka sem illelheti meg a felperest. A heti pihenőidő előtti beosztás szerinti munkavégzést követően esetleg kiadni elmulasztott napi pihenőidő tartamára pedig pótlék nem jár, mivel a munkavállaló a munkavégzést közvetlenül követően munkát nem végzett, heti pihenőidejét töltötte. Erre tekintettel alperes álláspontja szerint a bíróság helytelenül alkalmazta az Mt. 7. §-át, 143. §-át és a rendelkezésre álló adatokból nyilvánvalóan helytelen következtetést vont le. Az ítéletnek az alkalmazott jogkövetkezmény körében tett megállapításai jogszabálysértőek, nem felelnek meg a Pp. 346. § (4) (5) bekezdésének.

[36] A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására és az alperes perköltségben való marasztalására irányult.

[37] Érvelése szerint nem helytálló a heti pihenőidő alperesi értelmezése, mert az teljes mértékben elvonná a napi és a heti pihenőidő feletti rendelkezési jogát a munkavállalóknak, amit a C-477/21. számú ügyben hozott ítélet biztosítani hivatott.

[38] Az EUB C-151/02.; C-428/09. és C-55/18. számú ügyekben hozott ítéletek alapján téves az alperesi kérelem, mert az EUB határozott álláspontja, hogy az Irányelv kizárja azt a lehetőséget, hogy a tagállamok olyan heti pihenőidő jogintézményt tartsanak fenn, ami magában foglalja a napi pihenőidőt. Következésképp a munkáltató sem tarthat fenn olyan munkaidőbeosztást, amely szerint a kijelölt heti pihenőidő magába foglalja a napi pihenőidőt.

[39] Tekintettel arra, hogy az alperes nem vitatta miszerint nem adta ki sem a heti pihenőidő, sem pedig a szabadság előtt a felperes részére az ezen időszakok előtti munkavégzést követően a napi pihenőidőt ezzel elismerte, hogy az EUB ítéletével ellentétes gyakorlatot folytatott.

[40] Figyelemmel arra, hogy a kereset szabadságot is érint, a felperes megjelölte az Irányelv 7. cikkét is, amelyből az vezethető le, hogy a napi, illetve heti pihenőidő a szabadsággal sem vonható össze, e három jogosultságnak mind az időtartamok, mind a jogcímek tekintetében transzparensen el kell különülni a munkaidőbeosztásban, ellenkező esetben az Irányelvi cél nem teljesül, azaz az uniós jogba ütköző jogértelmezésre kerülne sor.

[41] Az Mfv.10.185/2014/6. számú határozat, mivel annak alapját a munkaközi szünettel kapcsolatos jogvita képezte jelen perben nem lehet irányadó. Az analógia alkalmazása a munkaközi szünet, illetve a napi és heti pihenőidők eltérő jogintézménye okán sem lehetséges.

[42] A felülvizsgálati ellenkérelem szerint a felülvizsgálati kérelem nem tér ki az ítélet számszaki rendelkezéseire, számításaira. Nem tette vitássá az ítélet [49] [50] bekezdésében írtakat, miszerint a felperesi kereseti kérelemmel nem állítható szembe a munkaidőkereten felüli alperesi ellentételezés.

A Kúria döntése és jogi indokai

[43] A Kúria mindenekelőtt rámutat arra, hogy az igazságügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2025. évi XLIX. törvény (a továbbiakban: Módtv.) 153-161.§-ai módosították a Pp.-nek a felülvizsgálati eljárásra vonatkozó egyes rendelkezéseit. A Módtv. 243. § (4) bekezdése alapján a módosított tartalmú szabályok 2026. január 1-jén léptek hatályba. Átmeneti rendelkezések hiányában, a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Jat.) 15. § (2) bekezdés b) pontja alapján a 2025. december 31-én, vagy azt megelőzően meghozott jogerős határozatok felülvizsgálatára alkalmazandók a módosítás előtti rendelkezések [Pfv.I.20.089/2026/4.], ezért a Kúria a módosított szabályok alapján vizsgálta az alperes felülvizsgálati kérelmét.

[44] A Pp. 423. § (1) bekezdése szerint a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati és csatlakozó felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok, illetve a Kúria közzétett határozatától jogkérdésben való eltérés tekintetében vizsgálja a jogerős ítélet jogszabálysértő, illetve a kúriai határozattól jogkérdésben való eltérő voltát. A (2) bekezdés szerint a felülvizsgálat a jogerős ítélet meghozataláig bekövetkezett, és a jogerős ítélettel elbírált tényekre terjedhet ki.

[45] A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint alaptalan.

[46] Az alperes felülvizsgálati kérelme alapján a Kúriának abban kellett állást foglalni, hogy a napi pihenőidő kiadása akkor is kötelező-e, ha a munkáltató a munkavállaló részére az adott munkanapot közvetlenül követően heti pihenőidőt vagy fizetett szabadságot osztott be, illetve a napi pihenőidő heti pihenőidő vagy szabadság előtti kiadásának elmaradása megalapoz-e pótlékra való jogosultságot (Mt. 143. §). A per tárgyát képező időszak: 2018. április 1-től 2021. március 31-ig terjed, így az ekkor hatályos rendelkezéseket kellett figyelembe venni.

[47] A Kúria az Mfv.II.10.025/2024/6. számú közzétett precedens határozatában már 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. A Kúria ezt a határozatot a továbbiakban is irányadónak tekinti. A precedens határozat indokolása szerint: az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdése alapján minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

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

[49] Az Irányelv Mt.-be való átültetése megtörtént. Az Mt. 104. § (1) bekezdése értelmében a napi munka befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidőt) kell biztosítani. Az Mt. 106. § (1) bekezdése szerint pedig a munkavállalót – heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább 48 órát kitevő megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

[50] Az Irányelv és az Mt. hivatkozott rendelkezéseit összevetve rögzíthető, 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.

[51] A napi és a heti pihenőidő rendeltetése és kiadása alaptörvényi követelmények mentén történő értelmezésekor az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata kiinduló pontként szolgálhat. Az Alkotmánybíróság ebben a határozatában kifejtette, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapvető jogként biztosítja a pihenéshez való jogot, amelyen belül megkülönbözteti a napi és a 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 kívül 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. Határozatában az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését úgy értelmezte, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímként illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Míg a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenő idő az egymást követő munkanapok okozta testi és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni.

[52] 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 jelen jogvita eldöntése során is figyelembe kell venni.

[53] Az EUB az Irányelv legfontosabb jellemzőit, a tagállamoknak az átültetésre vonatkozó kötelezettségeit több ügyben is értékelte. Kimondta, hogy az Irányelvben a munkavállalóknak biztosított jogok nem értelmezhetőek megszorítóan (C-344/19.; Radio Televisia Slovenia ügyben 2021. március 9-én hozott ítélet 27. pont). Az Irányelv a munkavállalót megillető napi, valamint heti pihenőidőre vonatkozó alapvető jog minimum követelményeit határozza meg (C-588/18. számú Fetico és társai ügyben 2020. június 4-én hozott ítélet [26]-[27] pontok). Az Irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok nem lehetnek olyanok, amelyek megfosztják lényegüktől a Charta 34. cikkének (2) bekezdésében kimondott, az Irányelv 3. és 5. cikkei által biztosított jogokat. A munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni, így meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozza a jogait (C-55/18. számú CCOO ügyben 2019. május 14-én hozott ítélet [42], [43], [44] pont).

[54] A Miskolci Törvényszék hasonló tényállású ügyben az EUMSZ 267. cikke szerinti előzetes döntéshozatali eljárást (C-477/21. sz. ügy) kezdeményezett. Az EUB ebben az 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] pont). A munkavállaló számára mindkét jog tényleges gyakorlását biztosítani kell, ezért az olyan értelmezés, mely 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.

[55] Az EUB konkrétan megvizsgálta a alperes (alperes) Kollektív Szerződésének azon rendelkezéseit, amelyek legalább 42 órás heti pihenőidőt biztosítanak a munkavállalók számára abból a szempontból, hogy erre tekintettel – mivel az meghaladja az Irányelv 3. cikke szerinti minimum 11 órás napi és az 5. cikk szerinti 24 órás heti pihenőidő együttes időtartamát – a munkavállaló számára biztosítani kell-e ezt meghaladóan is a napi pihenőidőt.

[56] 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 követelményként előír, ugyanakkor ez a kedvezőbb rendelkezés nem foszthatja meg a munkavállalót az Irányelvben számára biztosított más jogoktól, különösen a napi pihenőidőhöz való jogától ([50] pont). Az EUB megítélése szerint a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül biztosítani kell a 3. cikk szerinti napi pihenőidőhöz való jogot, ezért a munkavállaló számára a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamán felül is ki kell adni a 3. cikk szerinti napi pihenőidőt ([52]-[53] pontok).

[57] 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.

[58] A napi és a heti pihenőidő meghatározása tekintetében az EUB úgy foglalt állást, hogy azok autonóm uniós jogi fogalmak, amelyek értelmezéséről ezáltal végső soron az EUB jogosult dönteni.

[59] 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-én meghozott ítélet 9. pont).

[60] Az Mt. 104. § (1) bekezdését tehát olyan tartalommal kell értelmezni, amely megfelel az irányelv céljának, rendelkezéseinek, az EUB joggyakorlat szerinti szempontoknak. A jogalkotó az AB határozatot követően, 2023. január 1-től módosította az Mt. 104. § (5) bekezdését. Ez azonban azt megelőzően történt, hogy az EUB ítéletében értelmezte az irányelv uniós jogi fogalmait, amit nem lehet figyelmen kívül hagyni.

[61] A Kúria hangsúlyozza, hogy az EUB az irányelv rendelkezéseit nem a tényleges körülményektől és a hatályos tagállami tételes jogi szabályozástól elvonatkoztatva értelmezi, hanem éppen ellenkezőleg: a tagállami bíróság konkrét kérdéseire ad konkrét válaszokat a kérdésekhez kapcsolódó nemzeti jogszabályok teljes körű ismeretében. Ez egyértelműen látható a C-477/21. számú ügy 7–14. pontjaiban (miként egyébként valamennyi előzetes döntéshozatali ügyben is).

[62] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében tévesen állította, hogy a magyar és az uniós napi és heti pihenőidő fogalma egymástól eltér, továbbá az Irányelv és az Mt. rendelkezéseinek figyelembevétele mellett létezik egy olyan értelmezési tartomány, amely nem vezet contra legem értelmezéshez. A jogi fogalmak ténylegesen nem térnek el egymástól, csupán a magyar munkajog azzal, hogy megszorító értelmezést (rendeltetést, funkciót) adott a napi pihenőidőnek, vagyis azt csak két munkavégzés között tartotta

biztosítandónak, ellenkezik az EUB által értelmezett irányelvi rendelkezéssel. Ez tételes jogi kifejeződést is kapott 2023. január 1. napi hatállyal az Mt. 104. § (5) bekezdésében, ám ennek nyilván csak az ezt követő időre érvényesített igények tekintetében lehet jelentősége.

[63] A felülvizsgálati kérelem azt helyesen rögzíti, hogy az uniós pihenőidő fogalmak értelmezése tekintetében az EUB ítéletének megállapításai irányadók. Ehhez képest az érvelés lényegében tagadja az ítélet mindhárom összegző tételében kifejtett álláspontot. Tagadja azt a bírósági álláspontot, hogy a napi pihenőidő nem képezi a heti pihenőidő részét; tagadja azt is, hogy az irányelvi pihenőidőt meghaladóan a nemzeti jogban biztosított pihenőidőn felül kell napi pihenőidőt biztosítani, de nyilvánvalóan tagadja azt is, hogy a heti pihenőidőt megelőzően ki kell adni a napi pihenőidőt. Ezek az alperesi állítások tulajdonképpen arra irányulnak, hogy az alperes által alkalmazott munkaidő beosztás mind a nemzeti jognak, mind az európai jognak megfelel. Az EUB – egyébként egyértelmű, egyszerű nyelvtani értelmezéssel felderíthető tartalmú – ítéletével ez az alperesi érvelés ellentétes. Nem arról van tehát szó, hogy a hazai jogrendszerbeli megoldás – az uniós jogtól eltérő fogalomhasználat mellett – megvalósítja az irányelvi célt, hanem ellenkezőleg: az EUB ítélete alapján rögzíthető, hogy az önálló jogcímen járó napi pihenőidő kiadásának mellőzése nyilvánvalóan az Irányelv 3. és 5. cikkébe ütközik, illetve sérti az EU Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdését is.

[64] A peresített időszakot a felperes 2018. április 1-je és 2021. március 31-e között határozta meg, ezért az akkor hatályos Mt.-beli szabályok alapján kellett eljárni. E körben nem volt jelentősége az Mt. 2023. január 1-jétől, illetőleg a Vtv. 2025-től az EUB ítéletének hatására történt módosításának sem, mert azok a perbeli időszakban nem alkalmazhatók.

[65] Mindezek alapján az alperes felülvizsgálati érvelésével szemben a jogerős ítélet helytállóan állapította meg, hogy az alperes munkaidő-beosztása – vagyis a napi pihenőidő heti pihenőidőt és a szabadságot megelőző kiadásának elmaradása – ellentétben áll az EUB ítéletében kifejtett követelményekkel és az Alkotmánybíróság jogértelmezésével, ezért jogszabálysértő volt.

[66] A munkaidőbeosztás a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is (Mt. 96. § (1) bekezdés). Nem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés, mert a mikénti meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések alkalmazandók, be kell tartani a jogszabályi előírásokat, így az Mt. 104. § és 106. §-ában foglaltakat. A jogszabályba ütköző munkaidőbeosztás valójában jogszabályba ütköző munkáltatói utasítás, ekként (jogszabályba ütköző munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatként) semmis (Kúria Mfv.IV.10.025/2026/9.).

[67] Amikor az Mt. a munkaidőbeosztás szabályairól, illetőleg az Mt. 107.§ (1) bekezdés a) pontjában a munkaidőbeosztástól 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 munkaidőbeosztást készít. Az Mt. 15. § (5) bekezdése szerint a megállapodás teljesítése során tett jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 20–26. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, a jogszabályhely az érvénytelenség szabályait nem hívja fel. Mindez azonban nem jelentheti azt, hogy amennyiben az alperes szabálytalan munkaidőbeosztást készít, akkor a bíróságoknak a szabálytalan munkaidőbeosztástól nem lehet eltérni. A jogszabályoknak nem megfelelő munkaidőbeosztás esetén szükséges annak megfelelő figyelembevétele, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Ez nem fiktív munkaidőbeosztás, arra a munkavállalókat megillető napi és heti pihenőidőhöz való jog hatékony érvényesülése érdekében van szükség.

[68] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében helytállóan utalt arra, hogy az EUB C-151/02., C-428/09. és C-55/18. számú ügyekben hozott ítéletei is alátámasztják, miszerint az Irányelv kizárja azt a lehetőséget, hogy a tagállamok olyan heti pihenőidő jogintézményt tartsanak fent, amely magában foglalja a napi pihenőidőt. Ebből következően a munkáltató sem tarthat fenn olyan munkaidő-beosztást, amely szerint a kijelölt heti pihenőidő magában foglalja a napi pihenőidőt.

[69] A hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat nem maradhat jogkövetkezmények nélkül és ennek a jogkövetkezménye a Kúria precedens, irányadó határozata (Mfv.X.10.257/2019/7.) szerint a rendkívüli munkavégzés pótléka lehet.

[70] A napi pihenőidő szabályának megszegése okán a jogkövetkezmény vizsgálata körében fenntartandó, és az adott tényállásra megfelelően alkalmazandó a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú precedens határozatban foglalt álláspont. Ez pedig azt eredményezi, hogy a munkáltató által ténylegesen beosztott (kiadott) heti pihenőidő kezdetének időpontja megállapítható, az EUB ítélete alapján a munkáltatónak ezt megelőzően kell biztosítani az Mt. 104.§ (1) bekezdés szerinti egybefüggő napi pihenőidőt, ha azonban ezt nem biztosítja, nem osztja be, úgy eljárása jogellenes. A jogellenesség jogkövetkezménye pedig az, hogy a törvény szerinti megelőző egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, és arra az Mt. 143. §-ának megfelelő rendelkezést kell alkalmazni. (Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. [89.] pont).

[71] Az alperes az eljárás során arra hivatkozott, hogy az egyes időtartamoknál rögzített rendkívüli munkavégzésen túl a munkaidőkereten felül teljesített munkaórákra további rendkívüli munkavégzési pótlékot fizetett ki, amelyet a napi pihenőidőre eső munkavégzés pótlékából levonásba kell helyezni. Mivel a felperes keresetében pontosan megjelölte és levezette, hogy a napi pihenőidő kiadásának elmulasztásából származó követelése mely napokat és órákat érinti, az alperesnek azt kellett volna igazolni, hogy ezen időtartamokat érintően rendkívüli munkavégzés ellenértékeként már teljesített, azonban ennek nem tett eleget, amit a másodfokú bíróság ítéletében helytállóan rögzített.

[72] Munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítani az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességét, ha az vitatott és bérvita esetén a juttatás megfizetését (Pp. 522. § (1) bekezdés b) és c) pont). A felperes részletesen kimutatta táblázatos formában az általa igényelt összeget, amelynek mértékét az alperes felülvizsgálati kérelmében sem tette vitássá.

[73] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta, mivel jogszabálysértés megállapítására nem látott alapot. Az összecszerűséget erre irányuló konkrét felülvizsgálati kérelem hiányában nem vizsgálta.

[74] A felülvizsgálati eljárásban az alperes peresztes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére, melynek összegét a Kúria a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XIII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja és (4) bekezdése alapján állapította meg.

[75] A peresztes alperes a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján a felülvizsgálati eljárási illeték megfizetésére köteles, amelynek mértékét a Kúria az illetékekről szóló 1990. évi CXIII. törvény (Itv.) 50. § (1) bekezdése szerint határozott meg. Tájékoztatja az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018. számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie. A megfizetés során közleményként fel kell tüntetni a Kúria megnevezését, a Kúria e határozatának számát és a fizetésre kötelezett (alperes) adóazonosító számát.

[76] A Kúria az alperes felülvizsgálati kérelmét Pp. 405. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson bírálta el.

[77] Az ítélet ellen a felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja zárja ki.

A döntés elvi tartalma

Ha a munkáltató az Mt. 104. § (1) bekezdését megsértve a heti pihenőidő és a szabadság megkezdésének időpontja előtt nem adta ki a napi pihenőidőt, a jogellenes munkaidőbeosztás jogkövetkezményeként a munkavállalót az Mt. 107. § a) pontja és az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerint 50 % bérpótlék illeti meg.

Budapest, 2026. június 16.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Darákné dr. Nagy Szilvia s.k. bíró, Dr. Osztovits András s.k. bíró, Dr. Örkényi László s.k. bíró