



A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság

í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.II.10.108/2026/6.

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 anyagi juttatások

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.053/2025/5/I.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szekszárdi Törvényszék 31.M.70.083/2024/19.

Rendelkező rész

A Kúria a Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.053/2025/5/I. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek – 15 nap alatt – 139.945 (százharminckilencezer-kilencszáznegyvenöt) forint és 33.465 (harmincháromezer-négyszázhatvanöt) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak az esedékesség napjáig – a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára – 247.290 (kettőszáznegyvenhétezer-kettőszázkilencven) 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 helységi telephelye. Mozdonyvezetőként nem kell országhatáron átnyúló vasúti közlekedésben részt vennie, és nem minősül a vasúti szektorban a határokon átnyúló interoperábilis szolgáltatásokat ellátó utazó munkavállalónak sem.

[2] Az alperes Kollektív Szerződése 2018. január 1-től hatályos, továbbá a felperes munkavégzésére vonatkozó szabályokat tartalmaz a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (továbbiakban: Vtv.) 68/A. § (4) bekezdése és 68/B. § (1) bekezdése.

[3] A mozdonyvezető munkakörű felperes számára az alperes nem heti pihenőnapokat, hanem heti pihenőidőt biztosított. Az alperes 2018. április 1-től 2021. március 31-éig tartó időszakban a heti pihenőidők előtt rendszeresen mellőzte a napi pihenőidők kiadását, továbbá a szabadság előtt sem adott ki napi pihenőidőt, azonban a pihenőnap munkavégzés pótlékát nem fizette meg a felperes számára.

[4] A jelen jogvitát érintően a Kúria több eseti döntést hozott. Az alperes az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (továbbiakban: Abtv.) 27. §-a alapján alkotmányjogi panasszal fordult az Alkotmánybírósághoz a Kúria Mfv.II.10.025/2024/6. számú végzés alaptörvény-ellenességének megállapítása és megsemmisítése érdekében. Az Alkotmánybíróság 2025. április 29-én kelt 3183/2025. (VI. 30.) AB végzésével az alkotmányjogi panaszt visszautasította.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[5] A felperes módosított keresetében 2018. április 1-jől 2021. március 31-ig terjedő időszakban rendkívüli munkavégzés bérpótléka jogcímén 2.472.915 forint és ennek kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[6] Keresetét arra alapította, hogy a mozdonyvezetőknek az alperes nem heti pihenőnapokat, hanem heti pihenőidőt biztosít. A peresített időszakban az alperes rendszeresen mellőzte a heti pihenőidő és a szabadság előtt a napi pihenőidő kiadását, és a pihenőnap munkavégzés pótlékát sem fizette meg.

[7] Az alperes módosított ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte elsődlegesen jogalap hiányában. Álláspontja szerint a felperes nem jelölte meg a jogalapot, jogcímet, azt, hogy a heti pihenőidőt megelőző napi pihenőidő biztosítása milyen munkaviszonyra vonatkozó szabályon alapul.

[8] Kifejtette, hogy értelmezése szerint az Mt. 15. § (5) bekezdés, valamint az Mt. 20-26. § rendelkezéseiből nem következik, hogy a szabálytalan munkaidőbeosztástól nem lehet eltérni, ezért vitatta azt a megállapítást, hogy „hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat jogkövetkezménye a rendkívüli munkavégzés pótléka lehet” (Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzés). Nem cáfolta azt a felperesi tényállítást, hogy a felperes számára a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után napi pihenőidőt nem osztott be. Álláspontja szerint azonban nincs olyan jogszerű eljárási lehetőség, amely azt eredményezhetné, hogy a bíróság megállapítja a munkáltató jogsértését, azt, hogy az alperes helytelen munkaidőbeosztási gyakorlatot folytatott, és helytad a felperes rendkívüli munkavégzés bérpótléka iránti keresetnek.

[9] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 286. § (1) és (4) bekezdés, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 6:22. § (2) bekezdés, 6:23. §-a felhívásával állította, hogy a felperes a szabadságok kiadása előtti napi pihenőidőre vonatkozó ellentételezésre irányuló kereseti kérelme elévült. Ennek összegét 47.931 forintban határozta meg.

[10] Alperes álláspontja szerint a felperes által kimutatott kérelem összegéből el kell utasítani azt a követelést, amelyet az adott hónapban már kereten felüli munkavégzés jogcímén megfizettek. Ennek összegét 353.983 forintban határozta meg.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélete

[11] A Szekszárdi Törvényszék 31.M.70.083/2024/19. sorszámú ítéletével kötelezte az alperest 2.085.281 forint és kamata megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Rendelkezett a perköltségről és illetékfizetésről.

[12] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdésében foglaltakra, az Irányelv 3. 5. és 15. cikkében szabályozottakra, valamint az Mt. 104. § (1) bekezdésére és 106. § (1) bekezdésére.

[13] Ítélet szerint a napi pihenőidő és a heti pihenőidő rendeltetése és kiadása alaptörvényi követelmények mentén történő értelmezésekor az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 20.) AB határozata a kiindulópont. 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.

[14] Az ítélet szerint az EUB megvizsgálta az alperes kollektív szerződésének azon rendelkezéseit, amely legalább 42 órás heti pihenőidőt biztosít 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.

[15] Az EUB azt a kérdést is 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 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, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően megkapja a napi pihenőidőt.

[16] A per adataiból megállapíthatóan az alperes munkaidőbeosztása ellentétben áll az EUB ítéletében kifejtett követelményekkel és az Alkotmány és az Alkotmánybíróság jogértelmezésével, ezért jogszabálysértő.

[17] A munkaidőbeosztás az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is. 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. §-ában és 106. §-ában foglaltakat.

[18] A hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat jogkövetkezménye a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú irányadó precedens határozata szerint a rendkívüli munkavégzés pótléka. E határozatban a Kúria megállapította, 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, hogy a munkavállaló a heti pihenőnapján rendkívüli munkaidőt (munkavégzést) teljesített, és eszerint illeti meg az adott időtartamra díjazás.

[19] A perbeli esetben az alperes a felperes számára a heti pihenőidőt megelőzően nem biztosította az EUB jogértelmezésének megfelelően a 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.

[20] A felperes a keresetében az alperes napi pihenőidő kiadását mellőző szabálytalan munkaidőbeosztására alapította igényét, aki a per adatai alapján az Mt. 104. § (1) bekezdése szerinti napi egybefüggő pihenőidőt nem biztosította, azt nem osztotta be, ezért az eljárása jogellenes. A jogellenesség jogkövetkezménye az, hogy a törvény szerinti megelőző egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, és ennek ellentételezéseként a felperest az Mt. 104. § (2) bekezdés a) pontjában és az alperes KSZ 10. számú mellékletének 11. §-a szerint rendkívüli munkavégzésére tekintettel bérpótlék illeti meg, amelynek mértéke éves szinten 200 óráig 50 %, afölött 150 %.

[21] A felperes szabadságot megelőző beosztás szerinti munkavégzésére vonatkozó igény körében a bíróság egyetértett a felperes álláspontjával arra vonatkozóan, hogy a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat alapjául szolgáló Alaptörvény XVII. cikkének (4) bekezdése a napi és a heti pihenőidőt, valamint az éves fizetett szabadságot egyazon súllyal tartalmazza a munkavállalók alkotmányos jogainak felsorolásakor, amelyből következően a fizetett szabadság előtt éppúgy ugyanazon feltételekkel illeti meg a napi pihenőidő, mint a heti pihenőidő előtt. Erre tekintettel az alperes által ezen a jogcímen kimutatott és a felperes által nem vitatott 47.931 forint megfizetésére az alperes köteles.

[22] Nem találta megalapozottnak az alperes elévülési kifogására alapított érvelést az elsőfokú bíróság.

[23] A munkaidőkereten felüli munkavégzés elszámolása körében elfogadta az alperes álláspontját arra vonatkozóan, hogy ebben az esetben a kereseti kérelem teljesítése a kettős elszámolás tilalmába ütközik. A munkaidőkeret az egész havi munkavégzést magában foglalja, nemcsak az utolsó szolgálattal érintett munkaidőbeosztást, ezért ugyanarra az időtartamra kétszeres pótlék elszámolása nem jogszerű.

[24] Az alperes a kettős elszámolás tilalmára vonatkozó érvelésével szemben a felperes az Mt. 164. § rendelkezését hívta fel. Ezen szabály jogalap nélkül kifizetett munkabér visszaköveteléséről rendelkezik, azonban a bíróság megítélése szerint a munkaidőkereten felül végzett munka díjazása nem jogalap nélkül kifizetett munkabérnek minősül, mert a munkavállaló a munkaidőkereten felüli időtartamban munkát végzett. Ez a munkaóra nem minősülhet heti pihenőidőben végzett rendkívüli munkavégzésnek és kereten felüli munkavégzésnek egyidejűleg, ezért ugyanarra az időszakra kétszeres pótlék felszámítása nem lehetséges. Erre tekintettel a bíróság a felperes keresetét alperes által kimutatott és a felperes által nem vitatott 353.983 forintnak megfelelő összegben elutasította, ezáltal az alperest összesen 2.085.781 forint megfizetésére kötelezte annak kamataival együtt.

[25] Az alperes fellebbezése és a felperes csatlakozó fellebbezése folytán eljáró Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.053/2025/5/I. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét kijavította olyan módon, hogy annak a helyes összege 2.118.932 forint. Az így kijavított ítéletet részben megváltoztatta, és az alperes által a felperesnek fizetendő összeget 2.472.915 forintra és ennek kamatára felemelte. Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

[26] A másodfokú bíróság leszögezte, hogy a felperes igénye tekintetében az elévülést a keresetlevél 2021. május 6-ai előterjesztése megszakította.

[27] A Kúria a BH2024.272. számon közzétett precedens határozatában (Mfv.10.044/2024/6.) és más hasonló tárgyú, az elsőfokú bíróság által is felhívott döntésében állást foglalt abban a kérdésben, hogy a heti pihenőidőt megelőzően be nem osztott napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül. A másodfokú bíróság az ügyazonosságra is figyelemmel a precedens határozatban foglaltaktól való eltérésre nem látott indokot.

[28] Az alperes arra megalapozottan hivatkozott, hogy a magyar jog és az uniós jog két autonóm, egymástól elválasztott jogrendszer. Nem tulajdonított azonban kellő jelentőséget annak, hogy e jogrendszerek funkcionálisan összekapcsolódnak. A tagállami hatáskör átruházás folytán az uniós jog a ráruházott hatáskörökben kötelezően érvényesül és alkalmazási elsőbbséget élvez a nemzeti joggal szemben, a magyar bíróságok ennek megfelelően kötelesek biztosítani az uniós jog érvényesülését. Az Alaptörvény 28. cikke szerinti, az alperes fellebbezésében is hangsúlyozott elvek éppúgy irányadóak a nemzeti bíróságra, mint az, hogy a nemzeti bíróság köteles a belső jogot az Irányelv szövegével és céljával összhangban értelmezni.

[29] A perbeli esetben 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.

[30] Az Mt. 104. § (1) bekezdését tehát olyan tartalommal kell értelmezni, amely megfelel az Irányelv céljának, rendelkezéseinek, az EUB joggyakorlata szerinti szempontoknak. A jogalkotó az AB határozatot követően módosította 2023. január 1-től az Mt. 104. § (5) bekezdését. Ez azonban azt megelőzően történt, hogy az EUB ítéletében értelmezte az Irányelv uniós jogi fogalmait, amit nem lehetett figyelmen kívül hagyni. Az Irányelv akkor és annyiban tekinthető a nemzeti jogba megfelelően átültetnek, amennyiben a nemzeti jog irányelvkonform alkalmazása lehetséges.

[31] Nem osztotta a másodfokú bíróság az alperesnek azt az álláspontját, mely szerint a magyar munkajog napi pihenőidő fogalma (Mt. 104. §) eltér az Irányelv 3. cikke által rögzített fogalomtól, mivel csak a napi munkaidő befejezése és a következő munkanapi

munkakezdés közötti – főszabály szerint legalább 11 óra időtartamú – pihenési célú időszakot minősíti napi pihenőidőnek, illetve, hogy a magyar jog által meghatározott heti pihenőidő (Mt. 106. §) a mértékéből következően magában foglalja a napi pihenőidőt is. Az alperesi érveléssel szemben nem arról van tehát szó, hogy a hazai jogrendszerben meggyökeresedett és ennek megfelelően az alperes által is követett megoldás az uniós jogtól eltérő fogalomhasználat mellett képes az irányelvi cél megvalósítására, hanem ellenkezőleg: az EUB ítélete alapján kizárólag arra az eredményre lehet jutni, hogy az önálló jogcímen járó napi pihenőidő kiadásának mellőzése az Irányelv 3. és 5. cikkébe ütközik, és sérti az EU Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdését.

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

[33] A csatlakozó fellebbezéssel érintett körben a másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság álláspontjával abban a tekintetben, hogy a munkaidőkereten felül elrendelt rendkívüli munkavégzés 353.983 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 jogcímenek járó pótlékokat, azaz a két pótlék megfizetése nem jelenthet ugyanarra a körülményre vonatkozó kettős elszámolást. Ez különösen akkor szembetűnő, amikor a munkaidőkereten 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. A másodfokú bíróság így az alperes által fizetendő összeget 353.983 forinttal megemelte.

Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes felülvizsgálati ellenkérelme

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

[35] Álláspontja szerint a jogerős ítélet sérti az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, az Alaptörvény 28. cikkét, az Mt. 5. §-át, 104. §-át, 105. §-át, 106. §-át és 107. §-ban foglaltakat, továbbá a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 346. § (4) és (5) bekezdését is.

[36] A másodfokú bíróság arra a jogi álláspontra helyezkedett, hogy az EUB elvégezte helyette a tagállami jog tartalmának feltárását és értelmezését is, mely tárgyban tett megállapítások kötelezőek a tagállami bíróságra, az EUB döntését alkotmányos megfontolások nélkül alkalmaznia kell az általa elbírált egyedi ügyre, és saját döntését az EUB által tett megállapításokra alapítva köteles meghozni. Ezen döntés azonban téves, sérti a tagállam jogbiztonságát, nemzeti szuverenitását, végső soron a törvényes bíróhoz való jog sérelmét jelenti. A tagállami bíróságnak ugyanis az uniós jog értelmezésére is tekintettel, de a tagállami jog alapján kell meghozni a döntését, a tagállami jog értelmezése pedig másra, mint a tagállami bíróságra nem tartozik.

[37] Jelen perben helytálló azon hivatkozás, hogy a lojalitás kötelezettsége alapján a nemzeti jogszabályt az Irányelv rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni, azonban ez a kötelezettség, a tagállami hűség követelménye az Alaptörvény szerinti értelmezési elvet nem írhatja felül, az összhangban álló értelmezés során az Alaptörvény szerinti elvek feltétlenül alkalmazandók.

[38] Az alperes az álláspontját mindvégig arra alapította, hogy az Mt. 104. § (1) bekezdésének, a jogszabályhely szövegének nyelvtani értelmezése, azaz a szavak általánosan elfogadott jelentése alapján azt az értelmet lehet tulajdonítani, hogy a napi pihenőidő juttatásának feltétele, miszerint a napi munkavégzés befejezését követő munkanapra a munkavállaló részére a munkáltató munkavégzést írjon elő.

[39] A magyar napi munkaidő jogintézménye évtizedekre visszanyúlóan fogalmi szinten rögzítette, hogy azt biztosítani két munkavégzés között kell, a napi pihenőidő csak és kizárólag az egyik napi munkavégzés befejezése és a másnapi munkakezdési időpont szerint értelmezendő. A szabályozás indoka a napi pihenőidő funkciójából, céljaiból fakad. A 12/2020. (VI. 22.) AB határozat szerint is a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, az EUB ítélete szerint pedig a napi pihenőidő azt a célt szolgálja, hogy a munkavállaló meghatározott, nemcsak hogy összefüggő, de a munkával töltött időt közvetlenül követő időszakra eltávolodhasson a munkakörnyezetétől.

[40] A napi pihenőidő fogalma szabályozásának lényegét, biztosításának feltételeit egyértelműsítette, és így az évtizedes joggyakorlatot is megerősítette az Mt. 2023. január 1-től hatályos módosítása, amely az Mt. 104. §-át egy (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 ezen szabályozás 2023. január 1-jén lépett hatályba, azonban annak beiktatásával nem érdemi változtatásra került sor.

[41] Az alperes felülvizsgálati kérelmében felhívta a 2025. évi LV. törvény preambulumának 6. pontját, 39. § (6) bekezdését, 42. §-át.

[42] Álláspontja szerint a jogerős ítélet lényegében azon a premisszán alapul, 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 biztosított. Ennek megfelelően tehát az ítélet szerint a magyar jogalkotó a munkavállalók számára naptári hetenként legalább egy egybefüggő 59 órás pihenőidőt kívánt biztosítani, amely pihenőidő a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény hatálya alá eső utazó vasúti munkavállalók esetében naptári hetenként 60 óra + utazási idő, vagyis a felperes esetében 61 óra naptári hetenként.

[43] Az a körülmény, hogy az EUB 2023. március 2-án meghozott ítéletében megjelenő jogcím szerinti elkülönítés követelményének történő megfelelés érdekében a jogalkotó a heti pihenőidőnek az Irányelv átültetése során kialakított egységes tagállami fogalmát pontosította, és nevesítve megbontotta azt az Irányelv 5. cikk első mondata szerinti két különálló jogcímre, nem jelent semminemű érdemi változtatást a jogalkotói akaratban. A magyar heti pihenőidőt a jogalkotó kifejezetten az Irányelv 5. cikk első mondata szerinti 24+11 óra biztosítására vonatkozó követelményre figyelemmel a magyar munkajogi hagyományokhoz és rendszerhez igazodóan ültette át az 5. cikk címe szerinti teljes, a napi pihenőidőt magában foglaló 35 órás 7 naponkénti pihenőidőt akként, hogy azt egy egységes tagállami pihenőidő fogalom alá vonta.

[44] Az alperes felülvizsgálati kérelmében hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.055/2024/6. számú közzétett precedens határozatára, illetve ezzel összefüggésben az Mt. 143. §-ában rögzítettekre.

[45] Az alperes álláspontja szerint a Kúria precedens határozataiban a jogkövetkezményt nem vizsgálta, annak elbírálását az egyes egyedi ügyekben eljáró bíróságok hatáskörébe utalta. Jelen ügyben tehát az eljáró bíróságok feladata lett volna, hogy ítéleteikben részletesen, indokolással támasszák alá azt, hogy a felperes követelését miként alapíthatja az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontjára, azonban az ügyben eljáró első- és másodfokú bíróság ezen indokolási kötelezettségének nem tett eleget.

[46] A Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítélete a jelen perben tett felperesi tény és jogállítások, illetve az eseti döntés meghozatala alapjául szolgáló tény- és jogállítások alapvetően eltérő tartalmára tekintettel nem alkalmazható.

[47] Amennyiben az alperes mulasztott a pihenőidő biztosítása során, és e mulasztásának jogkövetkezménye a keresettel érvényesített rendkívüli munkavégzés pótléka, úgy a pótlékfizetési kötelezettség mértéke tekintetében figyelembe kell venni, hogy a felperest ez nem illeti meg azon munkavégzések esetén, amikor a heti pihenőidő alatt rendkívüli munkavégzést rendeltek el. Ebben az esetben az alperes két munkavégzés között a napi pihenőidőt minden esetben kiadta, illetve a heti pihenőidőre elrendelt tényleges munkavégzés idejére kifizette az Mt. 143. § (4) bekezdése szerinti emelt összegű pótlékot.

[48] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását és az alperes perköltségben való marasztalását kérte.

[49] Elsődlegesen kiemelte, hogy a napi pihenőidő a teljesített szolgálat után és közvetlenül illeti meg a munkavállalót, vagyis a napi pihenőidőre (lakóhelyén napi pihenő) való jogosultságot a munkáltató az adott szolgálat teljesítésével szerzi meg. Ez irrelevánssá teszi azt a körülményt a napi pihenőidőre való alapjog megítélésével kapcsolatban, hogy az adott szolgálat teljesítését követi-e egy másik munkavégzés vagy éppen távollét. A felperesi álláspontból az is következik, hogy a távollét jogcímének sincs jelentősége a napi pihenőidőre való jogosultság megítélésekor.

[50] Alperesi kérelem a terjedelmes érvelés ellenére nem ad választ arra a kérdésre, hogy a perrel érintett munkaidőbeosztás teljesíti-e a hivatkozott AB határozat, illetve az EUB C-477/21. számú döntésében kiemelt transzparencia követelményét.

[51] Az EUB C-151/02., C-428/09. és C-55/18. számú ügyekben hozott ítélete alapján is 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 foglalhatja a napi pihenőidőt.

[52] Az Mt. 104. § (5) bekezdését illetően felperes hivatkozása szerint nem volt vitatott, hogy a perrel érintett időszak 2018. április 1-je és 2021. március 31-e volt. A 2023. január 1-jén hatályba lépő Mt. 104. § (5) bekezdése jelen perben az időbeli hatály okán nem volt alkalmazható.

[53] Az alperes nem vitatta, hogy 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 pedig valójában elismerte, hogy az EUB ítéletével ellentétes gyakorlatot folytat.

[54] A felülvizsgálati kérelem nem tért ki az ítélet számszaki rendelkezésére, számításaira, valamint érdemben számításokat tartalmazó kimutatással nem vitatta a másodfokú bíróság ítéletének [49] bekezdésében rögzítetteket.

A Kúria döntése és jogi indokai

[55] 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.], jelen ügyben a Kúria a módosított szabályok alapján vizsgálta az alperes felülvizsgálati kérelmét.

[56] 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.

[57] A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint alaptalan.

[58] 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.

[59] 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.

[60] 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.

[61] 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.

[62] 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.

[63] 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.

[64] 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.

[65] 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).

[66] 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.

[67] 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.

[68] 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).

[69] 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.

[70] 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 dönten.

[71] 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).

[72] Az Mt. 104. § (1) bekezdését tehát olyan tartalommal kell értelmezni, amely megfelel az irányelv céljának, rendelkezéseinek, az EUB joggyakorlata 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.

[73] 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).

[74] 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.

[75] 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.

[76] 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.

[77] 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.

[78] 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.).

[79] 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.

[80] 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.

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

[82] 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).

[83] 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. Az ezt elutasít jogerős ítélet érvelés helytálló, azzal a Kúria is egyetért. Hangsúlyozza továbbá, hogy a felperes keresetében pontosan megjelölte és levezette, hogy a napi pihenőidő kiadásának elmulasztásából származó követelése mely napokat és órákat érinti, ezért 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.

[84] 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.

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

[86] 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.

[87] A pervesztes 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.

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

[89] 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 30.

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