



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.IV.10.087/2026/7.

A tanács tagjai:

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

A felperes:

felperes (cím)

A felperes képviselője:

Mozdonyvezetők Szakszervezete (cím1, ügyintéző: dr. Sallai Károly ügyvéd)

Az alperes:

alperes (cím2)

Az alperes képviselője:

Dr. Borsodi Brigitta kamarai jogtanácsos (cím3)

A per tárgya:

Bérpótlék megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

Az alperes

A csatlakozó felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

A felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Győri Ítéltábla Mf.V.30.031/2025/10.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Győri Törvényszék 62.M.70.111/2024/19.

Rendelkező rész

A Kúria a Győri Ítéltábla Mf.V.30.031/2025/10. számú ítéletét hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A Kúria kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 267.410 (kettőszázhatvanhétezer-négyszázöt) forint együttes másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

A Kúria kötelezi az alperest, hogy az esedékesség napjáig fizessen meg az államnak – az állami adó- és vámhatóság illetékbevételi számlájára – 481.340 (négy száznyolcvanegyezer-háromszáznegyven) forint együttes másodfokú és felülvizsgálati eljárási illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napon esedékes.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás

[1] A Kúria Mfv.V.10.048/2024/5. számú hatályon kívül helyező végzése alapján lefolytatott új másodfokú eljárásban irányadó tényállás szerint a peres felek között munkaviszony állt fenn, melyben a felperes mozdonyvezető munkakört töltött be. Az alperes 2018. január 1-től hatályos kollektív szerződése (a továbbiakban: KSZ) 26. § 1. ja) alpontja és 10. számú melléklet 2. §-a értelmében vezényelt vontatási utazói munkarendben foglalkoztatott munkavállalónak minősült. Az alperes tevékenysége megszakítás nélküli volt, ezért az alperes a felperest egyhavi munkaidő-keretben foglalkoztatta. A felperes munkaideje egyenlőtlenül került beosztásra.

[2] A felperes által teljesítendő munkaidő az egy havi munkaidő-keretben 176 óra volt. Az alperes mind a munkaidőt, mind a pihenőidőt órában tartotta nyilván akként, hogy a különböző távolléteket (szabadság, érdekképviselési tevékenység miatti munkaidőkedvezmény, keresőképtelenség, ...) 24 órás időtartammal számolva konkrét időpárban rögzítette, így 8-16, illetve 7-15 óráig terjedően.

[3] Az alperes 2018. január 1-jétől hatályos Kollektív Szerződése (a továbbiakban: KSZ) 26. § (1) j) pontja alapján vezényelt vontatási utazói munkarendben foglalkoztatta felperest. A felperest a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 68/A. § (4) bekezdése és a 68/B. § (1) bekezdése alapján 24 órás időszakonként megszakítás nélkül legalább 12 óra lakóhelyi pihenőidő illeti meg minden beosztás szerinti napi munkavégzést követően. A felperes heti pihenőideje minimum 42 óra, a havi munkaidőkeretre tekintettel egy alkalommal szombat 0 órától hétfő 6 óráig, összesen 54

óra heti pihenőidő illeti meg, és az adott munkaidő keretben átlagosan 48 órás heti pihenőidőt biztosított az alperes a felperes részére. Az alperes KSZ 41. § 1) pontja, valamint a 2017. december 1-től hatályos KSZ 10. számú melléklet 10-11. §-ai határozzák meg rendkívüli munkavégzés esetén a bérpótlék mértékét.

[4] A felperes besorolási bére 2018. áprilistól júliusig 300.000 forint, 2018. augusztustól 2019. februárig 308.500 forint, 2019. márciustól júliusig 324.000 forint, 2019. augusztustól 2020. februárig 334.000 forint, 2020. márciustól a peresített időszakig 371.200 forint volt. A felperes munkáját mindig a beosztásnak megfelelően, a tényvezérlés szerinti időben végezte, a ténylegesen teljesített munkavégzés nem esett egybe a kijelölt heti pihenőidő tartamával. Az alperes a felperest a napi és a heti munkaidő, valamint rendkívüli munkavégzés KSZ-ben meghatározott mértékét meghaladó időszakra nem osztotta be munkavégzésre, a munkavégzés ellenértékét megfizette.

[5] Az alperes a napi pihenőidőt megelőző utazási normaidőt és a heti pihenőidőt biztosította a felperes részére, azonban a heti pihenőidőt közvetlenül megelőző napi pihenőidőt nem minden esetben biztosította 2018. április 1. és 2021. március 31. közötti időszakban.

[6] A felperes kereseti kérelmet terjesztett elő 2021. május 4-én, melyet a Győri Törvényszék 62.M.70.023/2023/14. számú ítéletével elutasított és a felperest perköltség viselésére kötelezte. A felperes és az alperes fellebbezése folytán eljáró Győri Ítélőtábla Mf.V.30.051/2023/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és a felperest perköltség viselésére kötelezte, továbbá megállapította, hogy a fellebbezési illeték az állam terhén marad. A felperes felülvizsgálati kérelme alapján eljáró Kúria Mfv.V.10.048/2024/5. számú végzésével a jogerős ítéletet az elsőfokú ítéletre kiterjedően hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot a perfelvételi tárgyalás megismétlésével új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[7] A felperes a megismételt eljárásban módosított kereseti kérelmében elmaradt pihenőnapi bérpótlék jogcímén 2.674.136 forint és ezen összeg 2019. október 1-jétől a kifizetésig járó késedelmi kamata, valamint perköltsége megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Arra hivatkozott, hogy az alperes nem biztosította részére a heti pihenőidőt megelőző lakóhelyi 12 óra időtartamú napi pihenőidőt. Kereseti kérelmének jogalapjaként az alperesi KSZ 30. § 1) pontját, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 104. § (1) bekezdését, a 105. § (1) bekezdését, 106. § (1)-(3) bekezdését, a munkaidő szervezés egyes szempontjairól szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i 2003/88/EK Irányelve (a továbbiakban: Irányelv) 3. és 5. cikkét, az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 68/A. § (4) bekezdését és 68/B. § (1) bekezdését jelölte meg, valamint az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI.22.) AB határozatában (a továbbiakban: ABH) és a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletében foglaltakra hivatkozott. Az alperes jogsértése jogkövetkezményeként az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerinti rendkívüli munkavégzés pótlékának megfizetését kérte.

[8] Az alperes az új eljárásban kiegészített érdemi ellenkérelmében jogalapjában és összegszerűségében is a kereset elutasítását kérte. Előadta, hogy a Kúria végzésében a jogalap körében úgy hozott érdemi döntést, hogy annak kifejtését, alátámasztását mellőzte. A Kúria

ezen álláspontja ellentétes a tételes jogi rendelkezéssel, az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) határozatában foglalt rendelkezésével, a Kúria korábbi döntéseivel és valamennyi jogértelmezési elvvel. Azösszecszerűsége vonatkozóan fenntartotta azon korábbi álláspontját, miszerint a KSZ 26. §-a, a 30. § 1. pontja, a 40. § 1. c) alpontja, a 46. §-a, a 47. §-a, a Budapesti TSZVI KSZ Helyi Függelékének 19. és 20. §-ai, a 6. és a 10. számú mellékletei alapján a felperest 12 óra mértékű lakóhelyi napi pihenőidő és utazási norma idő illeti meg. Az utazási normaidő azonban csak a napi pihenőidő előtt jár a felperes részére, a heti pihenőidőt követően történő utazásra normaidő nem számolható az Mt. 86.§ (3) bekezdés b) pontja értelmében sem. Az alperes átlagban biztosította a munkaidő-kereten belül a 48 óra heti pihenőidőt, amikor a heti pihenőidőben munkavégzést rendelt el, akkor annak elszámolása megtörtént, az „megváltásra” került. Álláspontja szerint a munkaidőkeretre tekintettel kifizetett rendkívüli munkavégzés ellenérteke – amennyiben az a napi pihenőidő tartamára esik – nem érvényesíthető ismételten, ezért kérte azt levonásba helyezni.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

[9] A Győri Törvényszék a 62.M.70.111/2024/19. számú ítéletével rendkívüli munkavégzés pótléka jogcímén kötelezte az alperest 2.674.136 forint és ezen összeg 2019. október 1-től a kifizetésig számított késedelmi kamata megfizetésére. Kötelezte az alperest 133.707 forint elsőfokú és 62.000 forint felülvizsgálati perköltség megfizetésére. Kötelezte továbbá az alperest 160.448 forint kereseti és 251.089 forint felülvizsgálati eljárási illeték megfizetésére.

[10] Az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban – az anyagi pervezetés keretei között – a Kúria jogértelmezése alapján felhívta a felperest a kereset pontosítására: a heti pihenőidő kezdetének, az azt megelőző Mt. 104. §-a szerinti mértékű egybefüggő napi pihenőidő biztosításának, valamint a napi pihenőidőben végzett tényleges munkaidő tartamának meghatározására. E körben kiemelte, hogy a Kúria jogértelmezése szerint ezen időszakra a felperes az Mt. 143. § (1) bekezdés a) pontja szerinti mértékű rendkívüli munkavégzési pótléokra jogosult.

[11] Rögzítette, hogy a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 424. § (4) bekezdése alapján a Kúria hatályon kívül helyező végzésében az új eljárás lefolytatására adott utasításait köteles megtartani. A Kúria végzésében a jogalapot és a jogcímet meghatározta, ezek a megállapítások az új eljárásban a bíróságot kötik, ezért a megismételt eljárás során az elsőfokú bíróság azokat már nem vizsgálhatta.

[12] Az elsőfokú bíróság az alperest ezért a felperes módosított keresete alapján kötelezte a rendkívüli munkavégzés pótlékának megfizetésére.

[13] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Győri Ítéltábla az Mf.V.30.031/2025/10. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, az alperes marasztalását a tőkeösszeg tekintetében 2.373.462 forintra leszállította. Megállapította, hogy az elsőfokú és felülvizsgálati eljárás során felmerült perköltséget a peres felek maguk viselik. Az alperes által viselendő elsőfokú eljárásban felmerült illeték összegét 142.408 forintra, a felülvizsgálati illeték összegét 112.990 forintra leszállította. Megállapította, hogy az ezt meghaladó 174.296 forint elsőfokú és 138.099 forint felülvizsgálati eljárásban felmerült illeték az állam terhén marad. Az elsőfokú bíróság ítéletét ezt meghaladóan helybehagyta. Kötelezte az alperest 132.450 forint másodfokú perköltség megfizetésére. Kötelezte az alperest 189.877 forint

fellebbezési illeték megfizetésére, megállapítva, hogy az ezt meghaladó 24.054 forint fellebbezési illeték az állam terhén marad.

[14] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság megalapozottan hivatkozott arra, hogy a Pp. 424. § (4) bekezdése alapján a Kúria Mfv.IV.10.048/2024/5. 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 a bíróság a rá nézve irányadó szabályok szerint folytatta le az eljárást, de ennek során figyelemmel kellett lennie a Kúria határozatában foglaltakra. A Kúria végzésében a jogalapot és a jogcímet meghatározta, ezek a fentiek alapján a bíróságot kötik, így a megismételt eljárásban a bíróság azokat már nem vizsgálhatta.

[15] A Kúria határozatában állást foglalt a kereseti kérelem jogalapját illetően és meghatározta a jogcímet is, melyet az új eljárásban az elsőfokú bíróságnak alkalmaznia kellett és ezekhez a másodfokú bíróság is kötve van. Az új eljárásban az elsőfokú bíróság és a másodfokú bíróság sem térhetett el a Kúria iránymutatásától. A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a Kúria hivatkozott határozatában foglaltaknak megfelelő anyagi pervezetést követően, a módosított kereseti kérelemhez kötötten vizsgálta a kereseti kérelem összecszerúségét, de az ítélet alapját képező tény adatok, a felperes 6. sorszámú kereset változtatásában feltüntetett számadatok, az alperes 10. sorszámú észrevételében és a 19. sorszámú jegyzőkönyvben előadott számadatok, számítások ellentmondásosságát nem észlelte, azt nem oldotta fel.

[16] A másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban a Pp. 237. § (4) bekezdésére utalva az elsőfokú ítélet alapját képező számszaki adatok, a számítások ellentmondásosságának (62.M.70.111/2024/6., 10. sorszámú beadvány, 19. sorszámú jegyzőkönyv) feloldása érdekében anyagi pervezetést végzett (5. sorszámú jegyzőkönyv), felhívta az alperest a számításokban észlelt ellentmondás feloldására. Az alperes 8. sorszámú beadványa mellékleteként csatolt táblázatban a keresettel érintett időszak (36 hónap) tekintetében havi bontásban a felperes bérjegyzékei alapján az adatokat táblázatba foglalva feltüntette és összegezte a számításokat, amelyek helyességét a felperes nem vitatta.

[17] A másodfokú bíróság a Kúria hatályon kívül helyező végzésében írtak szem előtt tartásával arra volt figyelemmel, hogy „a heti pihenőidőt megelőzően be nem osztott napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés minősül rendkívüli munkaidőben végzett munkának és ennek az Mt. 143. § szerint lehetséges jogkövetkezménye, meghatározott mértékű bérpótlék megfizetése merülhet fel”. Alperes a fellebbezésében helytállóan hivatkozott arra, hogy a felperes által igényelt bérpótlék összegéből le kell vonni az alperes által korábban megfizetett munkaidő kereten felüli munkavégzés bérpótlékát. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az Mt. 143. § (2) bekezdése a pótlék fizetést három vagylagos esetre határozza meg, a magyar nyelv szabályai szerint a három pontba szedett felsorolás és az utolsó kettő eset közötti „vagy” kötőszó használata arra utal, hogy az Mt. 143. § (2) bekezdés szerinti pótlék ezen három esetben vagylagosan illetheti meg a munkavállalót.

[18] Az alperes a havi bérjegyzékeken alapuló számításával kimutatta, hogy a perbeli időszakban munkaidő kereten felül, a napi pihenőidőre esően is rendelt el túlmunkát a felperes részére, annak ellenértékét a felperes által is elismerten megfizette. Ezt az időtartamot a felperes perben érvényesített igényéből levonásba kell helyezni, mert az alperes megfizette az elrendelt és teljesített munkavégzés ellenértékeként a túlmunka bérpótlékát.

[19] A másodfokú bíróság érdemben, a számszaki levezetésre kiterjedően vizsgálta a perbeli időszak vonatkozásában a felperes keresetét, és az összepszerűség meghatározásánál figyelembe vette az alperes által az elsőfokú eljárásban előterjesztett 10. sorszám alatti táblázatba foglalt levezetéseket, annak alapjául szolgáló bérjegyzékeket, a fellebbezési eljárásban előterjesztett 8. sorszámú beadványának mellékleteként csatolt táblázat adatait. A fellebbezési eljárásban, a tárgyaláson (11. sorszámú jegyzőkönyv) a felperes számszakilag nem vitatta az alperes 8. sorszámú beadványának mellékleteként becsatolt táblázat adatait, azt, hogy a munkaidőkereten felül végzett túlmunka ellenértékeként az alperes 300.674 forintot ténylegesen megfizetett. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontján alapuló igényének meghatározásánál az alperes által ugyanarra az időszakra megfizetett azonos jogcímű kifizetést levonásba kell helyezni. A másodfokú bíróság a 8. sorszámú beadvány táblázatában kigyűjtött adatokra figyelemmel, a munkaidőkereten felül végzett túlmunka ellenértékeként az alperes által az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján megfizetett 300.674 forint levonásával 2.373.462 forint elmaradt pihenőnapra bérpótlék megfizetésére kötelezte az alperest.

[20] A másodfokú bíróság nem értett egyet az alperes arra vonatkozó álláspontjával, hogy a felperest nem illeti meg a napi pihenőidő a szabadság megkezdése előtt. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésében foglaltak értelmében a munkavállalónak a napi pihenőidőhöz, a heti pihenőidőhöz és az éves fizetett szabadsághoz is alapvető joga van, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdése, az Irányelv 7. cikke és az Európai Unió Bíróságának joggyakorlata is ezt támasztja alá. Az Mt. 124. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Ebből a szabályozásból nem következik, hogy a szabadság kiadása előtt a munkavégzést követő napi pihenőidőt ne kellene biztosítani, különös tekintettel arra, hogy a munkavállaló részére a különböző jogcímen megillető pihenőidőket külön-külön, egymást követő időben kell kiadni.

A felülvizsgálati kérelem, a csatlakozó felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

[21] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatásával a felperes keresetének elutasítását, másodlagosan a felperes részére megítélt összeg leszállítását, továbbá a felperes perköltségben történő marasztalását kérte.

[22] Álláspontja szerint a jogerős ítélet helytelenül értelmezte és alkalmazta az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését, az Alaptörvény 28. cikkét, az Mt. 5. §-át, 104. §-át, 105. §-át és 106. §-át. A másodfokú bíróság ezen túl megsértette az Mt. 107. §-át, továbbá 143. § (4) bekezdését és a Pp. 346. § (4) és (5) bekezdésében foglaltakat is.

[23] Érvelése szerint azáltal, hogy a másodfokú bíróság a jogalap kérdésében a Kúria Mfv.V.10.048/2024/5. számú végzésében foglaltakra hivatkozott, kizárta a nemzeti jog alkotmányos és általános jogértelmezési elveinek alkalmazását annak ellenére, hogy a magyar munkajogi szabályok értelmezése a magyar bíróságok kizárólagos joga és kötelezettsége. Az eljáró bíróságok a tagállami bíróságokat az Alaptörvény alapján kizárólagosan megillető jogalkalmazási és jogértelmezési hatáskör gyakorlása helyett az EUB döntésére történő hivatkozással a magyar jogi fogalmakat azonosították az irányelvi fogalmakkal, és döntésüket kizárólag az EUB által az előzetes döntéshozatali eljárás keretében az Irányelv

rendelkezéseinek értelmezése tárgyában tett megállapításaira alapították, lényegében az EUB hatáskörébe telepítve az előtte folyamatban lévő ügyben az érdemi döntést.

[24] Kifejtette, hogy az előzetes döntéshozatalra utalást az Európai Unióról szóló szerződés 19. cikk (3) bekezdésének b) pontja és az Európai Unió működéséről szóló szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 267. cikke szabályozza, amely egyben hatásköri korlátot is jelent. A jogszabályi rendelkezés alapján az Európai Unió Bírósága az uniós jogot nem alkalmazhatja az ügy tényeire, nem vizsgálhatja a belső jog és az uniós jog összeegyeztethetőségét, továbbá nem értelmezheti a tagállam belső jogát sem.

[25] Miután a másodfokú bíróság a jogalap körében döntésében kizárólag az Európai Unió Bíróságának előzetes döntéshozatal során meghozott határozatára hivatkozott, arra a jogi álláspontra helyezkedett, hogy az EUB elvégezte helyette a tagállami jog tartalmának feltárását és értelmezését is, mely tárgyban tett megállapítások a tagállami bíróságra kötelezőek, azokat alkalmaznia kell az általa elbírált egyedi ügyre is. A másodfokú bíróság ezen döntése azonban az Európai Unió és a tagállam döntési határköreinek teljes félreértelmezésén alapul, sérti a tagállam jogbiztonságát, nemzeti szuverenitását, végső soron a törvényes bíróhoz való jog sérelmét valósítja meg. Az alperes álláspontja szerint ugyanis a tagállami bíróságnak az uniós jog értelmezésére is tekintettel, de a tagállami jog alapján kell meghoznia döntését, amely a tagállami bíróságra tartozik.

[26] Az alperes érvelése szerint a tagállami bíróságnak a jogszabályokat az Alaptörvény 28. cikkében foglalt elvek alkalmazásával kell értelmezni, azonban a jogerős ítélet e körben semmilyen megállapítást nem tartalmaz.

[27] A jogerős ítélet indokolásából – amely szerint a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosított – az következik, hogy a magyar jogalkotó a munkavállalók számára naptári hetenként legalább egy egybefüggő, 59 órás pihenőidőt kívánt biztosítani, amely pihenőidő a vasúti munkavállalók esetében hetenként 60 óra + utazási idő, így a felperes esetében 61 óra. Arra vonatkozóan azonban, hogy ez az értelmezés hogyan vezethető le az Mt. rendelkezéseiből és hogyan egyeztethető össze az Alaptörvény értelmezési elveivel, az ítélet semmilyen megállapítást nem tesz. Az alperes jogi álláspontja szerint ezért a jogerős ítélet megállapítása megalapozatlan, ilyen következtetésre a tételes magyar jogi szabályozás Alaptörvényben előírt követelményeknek megfelelő értelmezésével nem lehetne jutni.

[28] Kifejtette, hogy álláspontját nem arra alapította, hogy az Irányelvben meghatározott uniós jogi cél önmagában azon az alapon teljesítettnek minősül, hogy a napi és heti pihenőidő összesített minimuma a magyar jogban kedvezőbb, mint az uniós jogban, azaz az ítéletben foglaltakkal szemben nem önmagában a tartam szerinti megközelítés az irányadó, hanem arra, hogy a magyar jog a saját, uniós jogfogalmaktól eltérő jogfogalmaival hogyan biztosítja azt az időtartamot, amely alatt a munkavállaló eltávolodhat a munkakörnyezetétől és kipihenheti magát, teljesítve ezzel az Irányelvben előírt minimumkövetelményeket is.

[29] Az Mt. 104. § (1) bekezdése nyelvtani értelmezése szerint a napi pihenőidő juttatásának feltétele, hogy a napi munkavégzés befejezését követő munkanapra a munkavállaló részére a munkáltató munkavégzést írjon elő. Ennek tényét a felperes sem vitatta.

[30] A napi pihenőidő szabályozásával összefüggésben rámutatott arra, hogy a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 93/104/EK Irányelvnek (a továbbiakban: régi Irányelv) való megfelelést a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2001. évi

XVI. törvénnyel úgy biztosította, hogy a régi Irányelv 3. cikke szerinti napi pihenőidőt a napi munka befejezése és a másnapi munkakezdés közötti, legalább tizenegy óra pihenőidő kiadásának előírásával szabályozta. A harmonizált régi Mt. a régi Irányelvet a 2001-ben tehát úgy ültette át a magyar jogba, hogy annak fogalmát direkt módon nem használta, hanem csak tartalmi elemeit építette be a szabályozásba. A hatályos Mt. 104. § (1) bekezdése a napi pihenőidő fogalmát az akkorra már hat évtizede állandó és töretlen munkajogi normarendszernek és gyakorlatnak megfelelően továbbra is csak két munkavégzés között értelmezte. Mindebből látható, hogy a magyar napi pihenőidő 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 között értelmezhető.

[31] Ezt a szabályozást a 2026. január 1-jétől újonnan beiktatott 104. § (5) bekezdése is megerősítette és egyértelművé tette.

[32] Az alperes a történeti szabályozás bemutatását követően rámutatott arra, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2001. évi XVI. törvény 2001. július 1-től módosította a heti pihenőidő fogalmát, a javaslat indokolása szerint abból a célból, hogy a magyar szabályozás megfeleljen az Irányelv 5. cikkének. A jelenleg hatályos Mt. 105. és 106.§-ai külön cím alatt tartalmazzák a heti pihenőnap és a heti pihenőidő fogalmát, amely szabályok az Mt. hatálybalépése óta változatlan formában érvényesülnek.

[33] A magyar szabályozás során a heti pihenőidő mértéke tekintetében a jogalkotói akarat figyelemmel volt az Irányelv 35 órás minimumértékére, de a teljes heti pihenőidőt egy egységes, a magyar munkajogi hagyományokhoz és rendszerhez igazodó tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta és nem bontotta meg az Irányelv szerinti két jogcímre.

[34] Kifejtette, hogy amennyiben az Mt. napi és heti pihenőidőkre vonatkozó szabályai értelmezése tekintetében a jogalkalmazás körében továbbra is kétség merülne fel, ezt a 2025. évi LV. törvény, az annak preambulumban kifejezetten rögzített szabályozási cél, illetve az ezen jogszabályhoz fűzött 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.

[35] Miután a jogalkotó már egyértelműen megerősített értelmezése alapján tényként rögzíthető, hogy a tagállami jog napi és heti pihenőidő fogalmai nem felelnek meg egy az egyben az uniós jog napi és heti pihenőidő fogalmának, ezért nem képezheti vita tárgyát, hogy a tagállami napi és heti pihenőidő fogalmát az uniós napi és heti pihenőidő fogalmakkal automatikusan nem lehet helyettesíteni. Ebből az is következik, hogy ítélet azon megállapítása, amely szerint az uniós jog implementálásán alapuló magyar törvényi szabályozás csak úgy értelmezhető, hogy az irányelvi minimumhoz képest kedvezőbb időtartamon felül közvetlenül a munkaidőt követően ki kell adni a napi pihenőidőt is, függetlenül attól, hogy ezt munkaidő vagy pihenőidő követi, nem felel meg a jogalkotó akaratának.

[36] Az alperes érvelése szerint a tagállami bíróság, mint jogalkalmazó szerv nem tulajdoníthat olyan értelmezést egy jogi fogalomnak, amely nem áll összhangban a jogalkotó egyértelmű akaratával. Mivel e körben a másodfokú bíróság indokolási kötelezettségét elmulasztotta, ezért megsértette a Pp. 346. § (4) és (5) bekezdésében foglaltakat is.

[37] Álláspontja szerint a magyar napi és heti pihenőidő szabályozásának történeti kialakulása alapján tehát megállapítható, hogy a magyar szabályozás szerint is létezik a napi

és a heti pihenőidő mint önálló jogcímen a munkavállalót megillető 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 pihenőidőt tartamában magában foglaló 35 órás pihenőidő figyelembevételével határozta meg.

[38] Az alperes állítása szerint jelentőséget kell tulajdonítani az Alkotmánybíróság határozatában kifejtetteknek is. E körben utalt arra, hogy a pihenőidő kiadása tekintetében az Alkotmánybíróság kizárólag annak megállapítására szorítkozott, hogy minden munkavállalónak joga van a napi és a heti pihenőidőhöz, amelyek önálló jogcímen illetik meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Nem tartalmaz azonban az alkotmánybírósági határozat megállapítást a két, önálló jogcímen járó pihenőidő biztosításának feltételeire, hanem egyértelműen kimondja, hogy azokra az adott tevékenységre vonatkozó jogszabályok az irányadók. Mivel pedig az Alkotmánybíróság nem vizsgálta a napi és a heti pihenőidő jogosultsági feltételeit és annak pontos mértékét az Mt. vonatkozásában, az alkotmánybírósági határozatból erre következtetést sem lehet levonni. Rámutatott arra is, hogy a jogszabálysöveg céljának vizsgálata körében szükséges értékelni az Alaptörvény 28. cikkében felsorolt szempontokat, vagyis, hogy az feltételezetten a jogszabályok a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak, e körben azonban az ítélet meggyőző érvelést nem tartalmaz. Alperes álláspontja szerint a bíróságok által adott értelmezés következményei a magyar gazdaságot alapjaiban érintik, az ellentmond a józan ész követelményének, hiszen a jogalkotó célja sem lehet az, hogy olyan betarthatatlan szabályt alkosson, amely gyakorlatilag lehetetlenné teszi a munkaviszony keretében történő gazdaságos foglalkoztatást.

[39] Az alperes az alkalmazott jogkövetkezmény tekintetében sem osztotta a jogerős ítélet megállapításait. Rámutatott arra, hogy a felek által nem vitatottan a heti pihenőidőt megelőző időtartamra a munkáltató rendes munkavégzést osztott be. Amennyiben a beosztás és a tények együtt határozzák meg, hogy egy tényleges munkavégzés rendes, vagy rendkívüli munkaidőben történt munkavégzésnek minősül-e, továbbá elfogadva, hogy a jogalkotó a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekinti elsődlegesnek, a rendkívüliség tekintetében a két beosztás között eltérés nem mutatható ki. A felperes igénye tekintetében az Mt. 107.§-a szerinti váratlanság nem áll fenn, amelynek kompenzálása a rendelkezés fő célja. A perbeli esetben a felperes kizárólag olyan időszakokra állított rendkívüli munkavégzést, melyek vonatkozásában a beosztása szerinti munkaidőben végzett munkát, így az Mt. 143. §-a szerinti pótlék sem illeti meg.

[40] Arra a nem várt esetre, ha az alperes a pihenőidő biztosítása során mulasztást követett el, amelynek következtében rendkívüli munkavégzés pótléka megfizetésére köteles, úgy a pótlék mértéke tekintetében figyelembe kell venni, hogy e pótlék nem illeti meg a felperest azon munkavégzések esetén, amikor a heti pihenőidő alatt rendkívüli munkavégzés került elrendelésre. Ebben az esetben az alperes két munkavégzés között a napi pihenőidőt minden esetben kiadta, a heti pihenőidőre elrendelt tényleges munkavégzés idejére kifizetett, az Mt. 143. § (4) bekezdése szerinti emelt összegű pótlék megfizetésével pedig megváltotta a heti pihenőidő tényleges biztosítására vonatkozó jogszabályi kötelezettségét.

[41] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte.

[42] Csatlakozó felülvizsgálati kérelmében tartalmában a jogerős ítélet részbeni hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság ítéletének részbeni megváltoztatásával az alperes marasztalásának 2.674.136 forintra és ezen összeg után 2019. október 1-től a kifizetésig

számított késedelmi kamatára felemelését, valamint felülvizsgálati eljárási költsége megfizetését kérte.

[43] Álláspontja szerint a másodfokú bíróság az alperes kétszeres igényérvényesítésre hivatkozását annak számszaki levezetése nélkül, jogszabálysértően fogadta el. Csatlakozó felülvizsgálati kérelmében nem vitatta, hogy nem végzett több munkát és azt sem, hogy az általa ledolgozott órák száma az adott munkaidőkeretet illetően nem emelkedett. Érvelése szerint ugyanakkor téves az a feltevés, hogy ha az alperes által beosztani elmulasztott napi pihenőidő (és utazási normaidő) tartamára eső munkaidőt átminősítik rendkívüli munkaidőnek, az arra vezet, hogy ugyanennyivel csökken a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidő.

[44] Kifejtette, hogy követelése egyrészt nem csökkenti a munkaidőkereten felüli munkavégzésként nyilvántartott munkaórák számát. A perben határozottan, beazonosítható módon megjelölte az igényérvényesítéssel érintett munkaórákat a konkrét naptári napok vonatkozásában, feltüntetve a pontos időpontokat, így okiratokkal cáfolta a csökkenést. Ebből következően az igénye nem befolyásolja azt a körülményt, hogy az adott munkaidőkeretben meddig tartott, mikor merült ki a keretbe tartozó munkaidő és mikortól kezdődtek a kereten felüli rendkívüli munkaidőnek minősülő munkaórák. A felperesi követelés másrészt nem eredményezi azt, hogy a rendkívüliként elszámolt munkaórák visszaminősülnének rendes munkaidővé. Ha elfogadható lenne az alperes érvelése, az a munkáltatói nyilvántartásokba ütközne, másrészt arra vezetne, hogy az alperes valójában visszakövetelné a szerinte jogalap nélkül kifizetett pótlékot. Erre vonatkozó korlát egyrészt a munkáltató nyilvántartása, másrészt az Mt. 164. §-a szerinti 60 napos határidő eltelte.

[45] A felperes érvelése szerint a másodfokú bíróság iratellenesen állapította meg, hogy a felek ugyanarra az időszakra vonatkozó ellentételezést állítottak. Az alperes nem adott naptári nap és nem adott órájára és percére vonatkozóan tette meg hivatkozását, hanem naptári hónapra vonatkozóan. A felek tehát eltérő időtartamokat használtak, amit a másodfokú bíróság indokolás nélkül figyelmen kívül hagyott. A periratokból mindössze annyi következik, hogy a munkáltató az adott hónapra már ellentételezett rendkívüli munkaidőt, az azonban nem, hogy a felperes által megjelölt munkavégzések az ellentételezett munkaidők.

[46] Álláspontja szerint az alperes munkaidőt ellentételezett, ezzel szemben a felperes munkavégzésre terjesztett elő igényt. A kettő nem feltétlen esik egybe, ezért a levonás sem lehet feltétel nélküli.

[47] A felperes hivatkozása szerint a Pp. 522. § (1) bekezdés b) és c) pontja előírása alapján vitatás esetén az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességének bizonyítása a munkáltatót terheli, ezért a követelés összegéből a munkaidőkereten felüli munkavégzés jogcímén kifizetett levonás indokoltságának és mértékének bizonyítása az alperes kötelezettsége, amelynek azonban nem tett eleget. A felek viszonyában a munkaidő beosztás időtartamában rögzült, erre vonatkozóan a felek egybehangzó nyilatkozatot tettek, megerősítve a tényvezérlések és a bérjegyzékek tartalmát, ezért a rendes és rendkívüli munkaórák utólagos átminősítésének nincs helye.

[48] A felperes álláspontja szerint az alperes kifizetettként kizárólag azokra a munkaórákra hivatkozhatott volna a levonás körében, amely munkaórák az eredeti munkaidő-beosztás alapján munkaidőkereten felüli munkavégzésnek minősültek, és amelyek a felperes igénye szerinti, a perben részletesen is kimunkált táblázatban megjelölt rendkívüli munkavégzéssel tényszerűen egybeesnek. E két feltétel konjunktív, amelyre a másodfokú bíróság nem volt tekintettel, és ezért jogszabálysértő módon fogadta el az alperesi hivatkozást, amely megállt a fenti érvelés első felénél.

[49] A felperes szerint vizsgálni kellett volna, hogy az alperes, mivel erre hivatkozott, ki tudta-e mutatni és tudta-e bizonyítani, hogy a felperes által érvényesített, napi pihenőidő ki nem adásából eredő rendkívüli munkavégzés munkaórái konkrétan, minden kétséget kizáró módon megegyeznek azokkal – a helyükben és időtartamukban rögzült – munkaórákkal, amelyekre nézve az alperes munkaidőkereten felüli munkavégzés jogcímén már bérpótlék kifizetését állította.

[50] Az alperes a csatlakozó felülvizsgálati ellenkérelmében a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmének „elutasítását” kérte.

A Kúria döntése és jogi indokai

[51] 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.

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

[53] Az alperes felülvizsgálati kérelme megalapozatlan, a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelme megalapozott.

[54] 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. áprilistól 2020. márciusig terjed, így az ekkor hatályos rendelkezéseket kellett figyelembe venni.

[55] A Kúria az Mfv.II.10.025/2024/6. számú közzétett precedensképes 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.

[56] 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.

[57] Az Irányelv az Mt.-be átültetésre került. 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.

[58] 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.

[59] A napi és a heti pihenőidő és 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 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 pihenő idő az egymást követő munkanapok okozta testi és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni.

[60] 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.

[61] 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).

[62] A Kúria a jogalap körében már állást foglalt az Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzésben, amelyet a továbbiakban is irányadónak tekint. E szerint 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.

[63] Az EUB konkrétan megvizsgálta a név1 Zrt. (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.

[64] 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).

[65] 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.

[66] 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.

[67] 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).

[68] 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.

[69] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a hazai (nemzeti) jogi és az európai jogi (irányelvi) napi és heti pihenőidő tekintetében megalapozatlanul állítja: „a napi és a pihenőidő

magyar fogalma a szabályozás történeti előzményeiből kiindulva egy önálló jogstruktúra alkalmazásával valósítja meg a pihenéshez való jog biztosítását”, azok nem helyettesíthetők. Az alperes szerint a magyar munkajog napi pihenőidő fogalma (Mt. 104. §) eltér az Irányelv 3. cikke által rögzített fogalomtól, amennyiben az előbbi fogalom tulajdonképpen szűkebb, hiszen csak a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés közötti – főszabály szerint 11 óra időtartamú – pihenési célú időszakot minősíti napi pihenőidőnek. Az alperes értelmezésében a két pihenőidő „párosítása” tulajdonképpen azzal valósul meg, hogy a magyar jog által az irányelvi minimális mértéket jóval meghaladóan meghatározott heti pihenőidő (Mt. 106. §) magában foglalja a napi pihenőidőt is, s még ez esetben sem sérül az irányelvi (minimális) célkitűzés. Mindez a józan észnek, a közjónak és a gazdaságosság szempontjának felelne meg.

[70] A Kúria ezzel az érveléssel kapcsolatosan 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).

[71] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében tévesen állította, hogy a magyar és az uniós napi és heti pihenőidő fogalma egymástól eltér.

[72] Az előbbiektől mellett – az EUB egyértelmű válaszai mellett – a Kúria csupán utal az Irányelv vertikális közvetlen hatályára.

[73] Az EUB állandó ítélkezési gyakorlata szerint amikor a jogalanyok nem magánszeméllyel, hanem az állammal szemben hivatkoznak valamely Irányelvre, akkor ezt attól függetlenül megtehetik, hogy az állam milyen minőségben – munkáltatóként vagy hatóságként – jár el. Mindkét esetben el kell kerülni, hogy az állam előnyt szerezhesen az uniós jog általa történt megsértéséből (1986. február 26-i Marshall ítélet, 152/84, 49. pont; 1990. július 12-i Foster és társai ítélet, C-188/89, 17. pont; 2000. szeptember 14-i Collino és Chiappero ítélet, 22. pont; 2017. október 10-i Elaine Farrel ítélet, 32. pont).

[74] Az EUB már többször kimondta, hogy valamely Irányelv feltételhez nem kötött és kellően pontos rendelkezéseire nem csak valamely tagállammal és annak összes közigazgatási szervével szemben lehet hivatkozni (1989. június 22-i Costanzo ítélet, 31. pont), hanem olyan szervezetekkel és szervekkel szemben is, amelyek az állam felügyelete vagy ellenőrzése alatt állnak, vagy a magánszemélyek közötti jogviszonyokra alkalmazandó szabályokból következőkhöz képest többletjogosultsággal rendelkeznek (1990. július 12-i Foster és társai ítélet, C-188/89, 18. pont; 1997. december 4-i Kampelmann és társai ítélet, C-253/96-C-258/96, 46. pont).

[75] Az ilyen szervezetek vagy szervek különböznek a magánszemélyektől és az állammal azonos megítélés alá esnek, vagy azért, mert a tág értelemben vett állam részét képező közjogi jogi személyek, vagy valamely hatóság vagy az állam felügyelete, illetve ellenőrzése alá tartoznak, vagy egy ilyen hatóság közfeladat ellátásával bízta meg őket és e célból többletjogosultságokkal rendelkeznek (2017. október 10-i Elaine Farrel ítélet, C-413/15, 34. pont).

[76] Az előzőekből következően az EUB következetes gyakorlata alapján az olyan munkáltatóval szemben, amelyet közfeladat ellátásával bíztak meg – így az alperessel szemben is – hivatkozni lehet valamely Irányelv közvetlen hatállyal bíró rendelkezésére, vagyis a tagállami bíróságnak azt alkalmazni kell.

[77] A nemzeti jog vonatkozó szabálya, illetve annak értelmezése ezért mellőzendő, azaz adott esetben az uniós szabálynak közvetlen hatálya van (lehet), mint ahogy az alperes

esetében (tisztán közfunkciót ellátó teljes állami tulajdonban lévén) a közvetlen hatály alkalmazása lehetséges, sőt szükséges.

[78] A másik hangsúlyozandó körülmény az, hogy az uniós jog célját, valamint a nemzeti jogi megoldást érintő alperesi interpretáció önellentmondást tartalmaz. 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.

[79] 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.

[80] 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.

[81] A munkaidő-beosztás 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.

[82] 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.

[83] 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, hogy 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.

[84] Abban helytállóan foglaltak állást az eljáró bíróságok, hogy a hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat nem maradhat jogkövetkezmények nélkül és ennek a jogkövetkezménye a Kúria precedensképes, irányadó határozata (Mfv.X.10.257/2019/7.) szerint a rendkívüli munkavégzés pótléka lehet.

[85] 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 precedensképes 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).

[86] A Kúria más ügyekben adott iránymutatása alapján az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetés során helytállóan hívta fel a felperest a keresete ennek megfelelő pontosítására és jogszabálysértés nélkül állapította meg, hogy az adott esetben – az alperes jogszabálysértő munkaidő-beosztására figyelemmel – a jogkövetkezmények tekintetében az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alkalmazandó (Kúria Mfv.V.10.014/2026/10., Mfv.II.10.024/2026/7., Mfv.IV.10.025/2026/9.).

[87] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy az eljáró bíróságok a jogkövetkezmények tekintetében eltértek a Kúria hivatkozott határozataitól, mert ezen ügyeknek a jogkövetkezmény nem volt tárgya. Az alperes érvelésének elfogadása esetén pedig a jogellenesen beosztott munkaidő és napi pihenőidő, ezáltal a pihenőidőben végzett munka jogkövetkezmény nélkül maradna, amelynek eredményeként a munkáltató diszkrecionális jogkört kapna a munkaidő-beosztás tekintetében, hiszen a jogellenesen beosztott munkaidőben (pihenőidőben) végzett munka jogszerűvé válna.

[88] Téves az alperesnek a Kúria Mfv.II.10.185/2014/6. számú döntését felhívó érvelése is. A hivatkozott ügy tényállásában a felperesek napi 12 órában végeztek munkát akként, hogy a munkáltató a jogszabályi előírás ellenére nem biztosította számukra a napi 1 óras munkaközi szünet időtartamát, így a felperesek ezen – napi 1 óra – időtartamra igényeltek rendkívüli munkaidőre járó bérpótlékot. A hivatkozott perben ugyanakkor megállapítható, hogy a felperesek ténylegesen napi 12 órát dolgoztak, az erre járó munkabérüket megkapták, így többlet-munkavégzés hiányában további juttatásra nem voltak jogosultak. A perbeli esetben azonban a heti pihenőidő és a szabadság kezdetét megelőzően kiadni elmulasztott napi pihenőidőben, illetve annak egy részében a felperes bizonyítottan munkát végzett, az alperes hosszú, éveken keresztül megvalósított jogellenes munkaidő-beosztása jogkövetkezményeként és nem a rendkívüli munkaidőben ténylegesen elrendelt munkavégzés miatt a felperest a rendkívüli munkavégzés pótléka megilleti.

[89] Az adott ügyben tehát annak van jelentősége, hogy az alperes az Irányelv napi pihenőidő kiadására vonatkozó, az EUB és a vertikális közvetlen hatályból fakadó egyértelmű értelmezésével szemben jogszabálysértő munkaidő-beosztást alkalmazott, amelynek a fent kifejtettek szerinti jogkövetkezménye az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontjának alkalmazása.

[90] A felperes a csatlakozó felülvizsgálati kérelmében megalapozottan kifogásolta, hogy a másodfokú bíróság az alperes által rendkívüli munkavégzés ellenértékeként kifizetett pótlék összegét a marasztalási összegből levonásba helyezte.

[91] Helytálló az az érvelése, hogy a munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítani az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességét, ha az vitatott és – bérvíta esetén – a juttatás megfizetését (Pp.522. § (1) bekezdés b) és c) pont).

[92] Az alperes a perben 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 a keresetében pontosan megjelölte és levezette, hogy a napi pihenőidő kiadásának elmulasztásából származó követelése mely napokat és órákat érinti, az alperesnek azt kellett volna igazolnia, hogy pontosan ezen időtartamokat érintően rendkívüli munkavégzés ellenértékeként már teljesített, azonban ennek nem tett eleget. Az a hivatkozása, hogy a havi munkaidőkereten felül végzett munkaórákra a felperes részére már megfizette az Mt. 143. §-a szerinti pótlékot – annak pontos meghatározása hiányában – nem tudható be a felperes követelésébe.

[93] A Kúria kiemeli, hogy az alperes a hivatkozott kifizetéssel a felperes által ténylegesen ledolgozott, a munkaidőkereten felül végzett munkát kompenzálta, amely azonban nem azonos a felperes azon követelésével, amelynek alapja a napi pihenőidő beosztásának és kiadásának elmaradásából ered. Az alperes tehát e kifizetésekkel nem a napi pihenőidőt „váltotta meg”, hanem a részben vagy egészben a heti pihenőidőben teljesített munkavégzést kompenzálta.

[94] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság jogszabálysértően helyezte levonásba a teljesített kifizetést, annak a felperes követelésébe történő beszámítására nem volt lehetőség. Ezért a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (3) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

A döntés elvi tartalma

[95] 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 munkaidő-beosztás jogkövetkezményeként a munkavállalót az Mt. 107. § a) pontja és az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja szerint ötven százalék bérpótlék illeti meg.

Záró rész

[96] A pereszes alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes fellebbezési és felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére, amelynek összegét a Kúria a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII.9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja és (4) bekezdése alapján állapította meg.

[97] A pereszes alperes a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles a másodfokú és a felülvizsgálati eljárási illeték megfizetésére. Tájékoztatja a bíróság az alperest, hogy az

illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetnie; a megfizetés során közleményként fel kell tüntetni: a Kúria megnevezését, a Kúria e határozatának számát és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

[98] A Kúria az alperes felülvizsgálati kérelmét a Pp. 405. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdése alapján a 2026. június 24-én megtartott tárgyaláson bírálta el.

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

Budapest, 2026. június 24.

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