



Debreceni Ítéltábla
Mf.I.50.041/2025/5.

A Debreceni Ítéltábla a dr. Szűcs Péter ügyvéd ügyintézője mellett a Dr. Szűcs Péter Ügyvédi Iroda (Cím7) által képviselt Felperes1 (Cím3) felperesnek, a (JOGI ELŐADÓ) és (JOGTANÁCSOS) által képviselt Alperes1 (Cím1.) alperessel szemben elmaradt bérpótlék megfizetése iránt indított perében a Debreceni Törvényszék 13.M.70.199/2024/15. számú ítélete ellen az alperes által 17. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, a fellebbezett részét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 154 084 (százötvennégyezer-nyolcvannégy) Ft másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – az állami adó- és vámhatóság illetékbevételi számlájára – 194 121 (százkilencvennégyezer-százhuszonegy) forint feljegyzett fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított, s a fellebbezés elbírálása szempontjából lényeges tényállás szerint a felperes a perbeli időszakban, 2018. április 11. és 2021. március 26. között az alperesnél mozdonyvezető munkakörben dolgozott a hatályban lévő (JOGELŐD ALPERES KSZ) (a továbbiakban: KSZ) szerinti vezényelt vontatási utazói munkarendben, havi munkaidőkeretben. A felperes feljelentkezési helye a (IGAZGATÓSÁG) volt, határon átnyúló interoperábilis szolgáltatást nem látott el, nem volt szakszervezeti képviselő, üzemi tanácsi tag, ahogy munkavédelmi képviselő sem.

[2] Az alperes a perbeli időszakban a KSZ rendelkezései szerint egy havi munkaidőkeret alkalmazásával mindig egy hónapra előre, a tárgy hónapot megelőző hónap 23. napjáig küldte meg a felperes számára a tervezett munkaidő-beosztást (tervezénylést). A vezénylés kialakítása során a KSZ rendelkezése alapján az alperes minden naptári héten minimálisan 42 óra heti pihenőidőt adott ki a felperes részére, továbbá havi egy alkalommal szombat 0 órától hétfő reggel hat óráig terjedő úgynevezett hétvégi heti pihenőidőt biztosított. A heti pihenőidő mértéke a munkaidőkeret átlagában elérte a heti 48 órát.

[3] Abban az esetben, ha a felperes a heti pihenőidejét vagy a kiadott szabadságát megelőzően szolgálatot teljesített, akkor ezen szolgálatot követően az alperes nem adott ki számára napi pihenőidőt (és azt megelőzően utazási időt sem), az ezekben az időszakokban teljesített munkavégzéseket rendkívüli munkavégzésként nem tartotta nyilván, nem számolta el és külön nem is ellentételezte. A napi pihenőidő mértékét egyébiránt az alperes – a felperes munkaviszonyára vonatkozó szabályok szerint – alkalmanként 12 óra mértékben biztosította azzal, hogy a napi pihenőidő lakóhelyen történő eltöltése érdekében a munkába járás és a hazajárási céljára a KSZ 10. számú mellékletének 17. §-ában, valamint a (JOGELŐD ALPERES KSZ) (a továbbiakban: KSZ Helyi függelék) 7. számú mellékletében foglaltak szerint 30-30 perc utazási normaidőt biztosított a felperes részére („lakóhelyi napi pihenőidő”).

[4] Az alperes a tervezénylésben feltüntette, hogy a felperes mely napokon volt munkavégzésre beosztva, a munkavégzés kezdő és befejező időpontját óra, perc pontossággal, azokat a napokat, amikor a felperes szabadságon volt, a munkaidő-kedvezménnyel érintett napokat, valamint a KSZ 47. §-ának 2. pontja alapján kijelölte a heti pihenőidő kezdetét és végét szintén óra, perc pontossággal. A kijelölt heti pihenőidőt az alperes akkor is heti pihenőidőként tartotta nyilván és vette figyelembe a munkaidőkeret elszámolásakor, ha annak idejére rendkívüli munkavégzést rendelt el.

[5] Az eredetileg közölt tervezényléshez képest a tényleges munkaidő-beosztás utóbb eltérhetett. A végleges munkaidő-beosztást mindig a „tényvezénylés” tartalmazta azzal, hogy esetenként még ehhez képest is történtek eltérések a munkavégzésben, melyet az alperes rendkívüli munkavégzésként számolt el az időkimutatásban, majd a bérjegyzékeken külön ekként is tüntetett fel és arra bérpótlékot fizetett meg. Az alperes ugyanígy járt el, amennyiben a kijelölt heti pihenőidőben rendelt el munkavégzést. A munkaidőkereten felül teljesített munkaórákat az alperes szintén rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlékkal ellentételezte. A rendkívüli munkavégzések elszámolására vonatkozó rendelkezéseket a KSZ 41. §-ának 4. pontja tartalmazta, amely szerint a rendkívüli munkavégzésként felmerült időket az elszámolás szempontjából külön kellett nyilvántartani és felmerülésük jogcímén csak egyeztessen kellett díjazni.

[6] A felperest a KSZ 10. számú mellékletének 11. §-a alapján a rendkívüli munkavégzés ellenértékéeként – a rendes munkabérén felül – évi 1-200 óráig az alapbére 50%-ának, míg 201-300 óráig az alapbére 150%-ának megfelelő mértékű pótlék illette meg.

[7] Az alperes a heti pihenőidő alatt elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén a rendkívüli munkavégzés pótlékát, továbbá a havi munkaidőkeret túllépése esetén az az alapján járó rendkívüli munkavégzés pótlékát megfizette a felperesnek.

[8] Az alperes a heti pihenőidőket és a kiadott szabadnapokat megelőzően teljesített munkavégzéseket követően a napi pihenőidőt nem adta ki a felperes részére 2018. április 11. és 2021. március 26. között 109 alkalommal és az azokra eső bérpótlékot sem fizette meg.

[9] A felperes utóbb fenntartott keresetében a 2018. január 1. és 2021. március 31. közötti időszakra, 109 alkalom tekintetében ki nem fizetett bérpóték jogcímén kérte kötelezni az alperest 2 426 515 Ft és annak késedelmi kamata megfizetésére.

[10] Az alperes ellenkérelmében kérte elutasítani a felperes keresetét.

[11] Az elsőfokú bíróság a 15. sorszám alatt meghozott ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül bérpótlék címén 2 426 515 Ft-ot és annak 2019. október 26-tól járó késedelmi kamatát, továbbá 121 326 Ft és 32 758 Ft áfa perköltséget. Kötelezte továbbá az alperest, hogy fizessen meg a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnak 145 591 Ft eljárási illetéket.

[12] Az elsőfokú bíróság az ítélet indokolásában hivatkozott Magyarország Alaptörvénye XVII. cikkének (4) bekezdésére, mely szerint minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz. Ezt követően utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 104. §-ának (1) bekezdésére, a 106. §-ának (1)-(3) bekezdéseire, a 107. §-ának a) pontjára, a 143. §-a (2) bekezdésének a) pontjára, a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 68/A. §-ának (4) bekezdésére és a 68/B. § (1) bekezdésére, valamint a KSZ 10. számú mellékletének 10. §-ára.

[13] A döntése jogszabályi alapjaként hivatkozott az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) és 51. cikkének (1) bekezdésére, továbbá a munkaidőszervezés egyes szempontjairól szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK Irányelvének (a továbbiakban: Irányelv) 3. és 5. cikkeire.

[14] A jogvita elbírálása során irányadónak tekintette a Kúria azonos tárgyban meghozott döntéseit (Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6., Mfv.IV.10.053/2024/4., Mfv.V.10.048/2024/5., Mfv.I.10.046/2024/5., Mfv.V.10.054/2024/5., Mfv.II.10.064/2024/6., Mfv.II.10.067/2024/4., Mfv.IV.10.074/2024/4. Mfv.V.10.051/2024/5. és Mfv.II.10.055/2024/6.).

[15] A C-477/21. számú ítélet alapjául szolgáló és a Miskolci Törvényszék előtt folyamatban volt alapeljárás lényegi tényazonossága és azonos jogi hivatkozásai miatt a jelen ügyben felmerülő uniós jogi értelmezési kérdésekkel azonos kérdéseket vetett fel. Az EUB ítéletében ezeket a kérdéseket tisztázta, észszerű kétséget kizáróan megválaszolta, ezért az acte éclairé doktrínára is tekintettel az uniós jog értelmezésénél az EUB ítéletében foglaltak jelen perben is irányadónak tekintette.

[16] Figyelemmel volt a Kúria ügyeleti díj megfizetése tárgyában hozott Mfv.II.10.279/2018/13. számú ítélet alaptörvény-ellenességének megállapításáról és megsemmisítéséről szóló 12/2020. (VI. 22.) AB határozatra, mely kimondta, hogy a Kúriának az az értelmezése, miszerint a napi pihenőidő és a heti pihenőnap egy időben kiadható, nem egyeztethető össze az Alaptörvény XVII. cikkének (4) bekezdésével, mivel abból – a pihenőidők eltérő rendeltetésére tekintettel – az következik, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat.

[17] A jogszabály (objektív) céljának vizsgálata alapján az elsőfokú bíróság arra a megállapításra jutott, hogy az Mt. 106. §-a az Irányelv 5. cikkében foglalt és az uniós értelemben vett „heti” pihenőidő átültetését szolgálta, míg a perbeli időszakban hatályos Mt. 104. §-ában kívánt megfelelni a magyar jogalkotó az uniós „napi” pihenőidő fogalmának. Az alperes érvelésétől eltérően ez az értelmezés felel meg az Alaptörvény 28. cikkében megfogalmazott józan ész és gazdaságosság szempontjainak. Az Mt. 104. §-ának (1) bekezdését olyan tartalommal kellett értelmezni, amely megfelel az Irányelv céljának, rendelkezéseinek, az EUB ítéletében rögzített szempontoknak és teljesíti az AB határozatban a napi és heti pihenőidő rendeltetésének és kiadásának kifejezésre juttatott alaptörvényi követelményeit. Az Irányelv és az Mt. hivatkozott rendelkezéseit összevetve az állapítható meg, hogy 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 48 órát biztosít.

[18] Az Irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, amelynek értelmezése során figyelemmel kell lenniük az Irányelv célkitűzéseire, rendelkezéseire (C-106/89. számú ügy Marleasing SA és La Comercial Internacional de Alimentacion SA. EU:C:1990:395, 8. pont). Erre tekintettel az Mt. 104. §-ának és az Mt. 106. §-ának értelmezése és ezzel a jogvita eldöntése során az EUB ítéletét kell irányadónak tekinteni. Mindebből pedig kétséget kizáróan az következik, hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem követi munkavégzés. Erre figyelemmel pedig nincs jelentősége annak sem, hogy a magyar szabályozás (az Irányelv 15. cikkében biztosított lehetőséggel élve) az

Írányelvben meghatározott összesen 35 óra időtartamot meghaladó egybefüggő heti pihenőidőt biztosít.

[19] A fentebb hivatkozott AB határozat ugyan eltérő ágazati jogszabályt és eltérő rendelkezéseket vett alapul, ám azon következtetése feltétlenül alkalmazható jelen ügyben is, miszerint a napi pihenőidő és a heti pihenőnap nem adható ki egy időben, hiszen a pihenőidők eltérő rendeltetésére tekintettel ez nem egyeztethető össze az Alaptörvény XVII. cikkének (4) bekezdésével.

[20] A munkaidő beosztása a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is [Mt. 96. §-ának (1) bekezdése], aminek meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések vonatkoznak, s azokat kötelezően be kell tartania a munkáltatónak. A szabályozás logikája egyértelműen a jogszabálynak megfelelően megállapított munkaidő- beosztásból indul ki és nem számol azzal, hogy a munkáltató a jogszabályi rendelkezéseknek nem megfelelő munkaidő-beosztást készít. Az Mt. 15. §-ának (5) bekezdése szerint a megállapodás teljesítése során tett jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében az Mt. 20–26. §-aiban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, azaz az érvénytelenség szabályai nem irányadóak. Mindez azonban nem jelentheti azt, hogy a perrel érintett esetben az alperes által szabálytalan módon elkészített munkaidő-beosztástól a bíróságoknak a jogviták elbírálásával összefüggésben ne lehetne eltérniük.

[21] Az Mt. felhívott rendelkezéseinek nem megfelelő munkaidő-beosztás (és az azzal kapcsolatos jogsértő gyakorlat) esetén szükséges annak figyelembevétele, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Ez nem fiktív munkaidő-beosztás, arra a munkavállalókat megillető napi és heti pihenőidőhöz való jog hatékony érvényesülése érdekében van szükség (Kúria Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6. és Mfv.II.10.055/2024/6.). A perbeli esetben az alperes a felperes részére nem biztosította a heti pihenőidőket és a szabadságokat megelőzően az EUB jogértelmezésének megfelelően a napi pihenőidőt, ezért jogszabálysértően járt el (Kúria Mfv.II.10.055/2024/6.).

[22] Az alperes által ténylegesen beosztott (kiadott) heti pihenőidők és szabadságok kezdeteinek időpontjai megállapítható voltak. Az EUB ítélete, a Kúria végzései és mindezek alapján az elsőfokú bíróság értelmezése szerint az alperesnek ezeket megelőzően kellett volna biztosítania az Mt. 104. §-ának (1) bekezdése szerinti egybefüggő napi pihenőidőt is, azonban ezt nem tette meg, ezért az eljárása jogellenes. A jogellenesség következménye pedig az, hogy a törvény szerinti megelőző egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, és arra az Mt. 143. §-a (2) bekezdésének a) pontját (illetve a KSZ kedvezőbb rendelkezéseit) kell megfelelően alkalmazni.

[23] Mindezek alapján a törvényszék a felperes kereseténke jogalapját megalapozottnak találta mind a heti pihenőidőt, mind pedig a szabadságot megelőző napi pihenőidők vonatkozásában.

[24] Az alperes a szabadságot megelőző napi pihenőidő tekintetében hivatkozott elévülésre is, amit a felperes vitatott. A felperes a keresetindítástól a perfelvétel lezárásáig ugyanarra az időszakra érvényesített bérpótlék iránti igényt, mégpedig azon a jogcímen, hogy az Mt. 107. §-ának a) pontja szerint munkaidő-beosztástól eltérően végzett rendkívüli munkát 2018. április 6. és 2021. március 26. között. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 185. §-a (1) bekezdésének helyes értelmezése szerint a felperes a keresetét a perfelvételi szakban lényegében szabadon megváltoztathatta, hiszen a tényelőadások pontosítása és az óraszámok tekintetében történt meg a módosítás, a felemelés, az új összegű marasztalási követelés jogcíme és a perrel érintett időszak változatlan maradt. A megváltoztatott kereset tehát ténybeli és jogi alapon összefüggő jogviszonyból eredt, ezért a teljes perrel érintett időszak tekintetében a jogellenesen ki nem adott napi pihenőidőkre eső tényleges munkavégzésekkel összefüggő vagyoni igények vonatkozásában megszakította a perindítással a felperes az elévülést [az Mt. 286. §-ának (4) bekezdése folytán alkalmazandó Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:25. §-a (1) bekezdésének c) pontja], így az utóbb ténybelileg és számszakilag pontosított időszakokra érvényesített megváltoztatott kereset egyes tételei nem évültek el az alperes érvelésétől eltérően.

[25] Az alperes hivatkozása nem volt helytálló abban a kérdésben, miszerint azáltal, hogy a kijelölt heti pihenőidőben rendkívüli munkavégzést rendelt el és ezen időtartamra emelt összegű bérpótlékot fizetett, teljes tartamában megváltotta a heti pihenőidőt, ezért heti pihenőidő hiányában fel sem merülhet a beosztás szerinti heti pihenőidőt megelőző lakóhelyi napi pihenőidő biztosításának kötelezettsége, a rendkívüli munkavégzés elrendelésének a ténye és az emelt összegű bérpótlék kifizetése (heti pihenőidő megváltása) felülírta a korábbi beosztást. Az alperes a „megváltott heti pihenőidőket” heti pihenőidőként jelölte ki, ekként tartotta nyilván és a munkaidőkeret elszámolásakor is heti pihenőidőként vette figyelembe annak teljes tartamában, a heti pihenőidő tehát ezekben az esetekben is rögzült, méghozzá a közölt munkaidő-beosztás szerinti helyében és időtartamában. A „megváltott heti pihenőidőt” pedig utóbb már nem lehet lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. Az alperesi érvelés elfogadása arra vezetne, hogy az alperes ugyanazon időtartamot egyszerre vehetné figyelembe heti pihenőidőként és lakóhelyi napi pihenőidőként, hiszen az alperes az általa megváltottnak tekintett, ezáltal álláspontja szerint heti pihenőidő jellegét elvesztett időtartamra alapozva állítja azt, hogy megfelelő idő telt el az egyes munkavégzések között, vagyis biztosította a lakóhelyi napi pihenőidőt. Önmagában azonban az, hogy a heti pihenőidőben a munkálatának lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni, nem jelenti egyben azt is, hogy ezáltal a teljes heti pihenőidőt megváltotta és a kijelölt heti pihenőidőt ne kellett volna továbbra is heti pihenőidőnek tekinteni.

[26] Az alperes nem a heti pihenőidőket váltotta meg, hanem a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzést kompenzálta. A teljes levonásra alapított érvelés így már önmagában azért sem lehet helytálló, mert a kijelölt heti pihenőidőnek a rendkívüli munkavégzést meghaladó részében nem történt semmilyen „megváltásként” értelmezhető alperesi teljesítés. A heti pihenőidő nem a napi pihenőidő előfeltétele, hiszen az alperesnek

attól függetlenül lett volna szükséges a munkavégzést követően a napi pihenőidőt biztosítani, hogy azt 24 órán belül követte-e újabb munkavégzés vagy sem. Ebből pedig az következik, hogy a napi pihenőidő biztosításának kötelezettségére a megelőző munkavégzéshez, és nem a heti pihenőidőhöz kapcsolódik. A lakóhelyi napi pihenőidőt már az eredeti munkaidő-beosztás szerint is biztosítani kellett volna az alperesnek a heti pihenőidőt és a szabadságot megelőzően. A kereset ezen eredetileg is biztosítandó lakóhelyi napi pihenőidők elmaradását sérelmezte, így a heti pihenőidőket és az azok alatt elrendelt rendkívüli munkavégzéseket a felperes igényérvényesítése a keresetváltoztatást követően egyáltalán nem is érintette.

[27] Az alperes alaptalanul vitatta a felperes azon igényét, hogy amennyiben a felperes az adott hónapra már részesült munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munka pótlékában, akkor ugyanarra az időszakra másik, jelen perben érvényesített igénye még egyszer figyelembe vehető lenne. Amennyiben ugyanis a felperesnek az adott hónapban az alperes már munkaidőkereten felüli és ezáltal rendkívülinek minősülő munkavégzés pótlékát megfizette, akkor sem kell a felperesnek az ezen hónapra jogosan járó, az eredeti munkaidő-beosztás szerinti ki nem adott napi pihenőidőre eső rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó pótlék összegét a már megfizetett pótlék összegével csökkenteni. A jogalkotó az Mt. 143. §-a (2) bekezdésének a) és b) pontjaiban meghatározott külön jogcímenek rendeli a munkavállaló részére a bérpótlék megfizetését. A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidő esetén – amennyiben munkaidőkeretet alkalmaz a munkáltató – nem biztos, hogy az adott időszak a munkaidőkereten felüli munkavégzést is eredményez, és fordítva, amennyiben a munkaidőkeretet meghaladóan rendel el munkavégzést a munkáltató, az nem biztos, hogy a munkaidő-beosztástól is eltérő lesz. Mindebből pedig az következik, hogy a keresettel érvényesített és a jogellenesen ki nem adott napi pihenőidőkre eső munkavégzések az Mt. 143. §-a (2) bekezdésének a) pontjában megjelölt jogcímen eredményeznek bérpótlékfizetési kötelezettséget az alperes oldalán, ezért nincs annak relevanciája, hogy a perrel érintett időszakban más jogcímen mikor és milyen mértékű bérpótlékot fizetett ki nem vitásan a felperes részére.

[28] Az elsőfokú bíróság Mt. 31. §-ának rendelkezése értelmében alkalmazandó Ptk. 6:48. §-ának (1) bekezdése szerint kötelezte az alperest késedelmi kamat fizetésére.

[29] Az alperes a Pp. 83. §-ának (1) bekezdése alapján köteles a pernyertes felperes perköltségének megtérítésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. §-a (2) bekezdésének a) pontja alapján a pertárgy értékének 5%-ban: 154 084 Ft-ban határozta meg figyelemmel a felperest képviselő ügyvéd áfa-fizetési kötelezettségére is.

[30] A pertárgy értéke a Pp. 512. §-ának (2) bekezdése alapján 2 426 515 Ft; az illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 42. §-a (1) bekezdésének a) pontja szerint 145 591 Ft. A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján a per tárgyi költségfeljegyzési jogos volta miatt meg nem fizetett eljárási illeték megfizetésére a pereszes alperest kötelezte az állam javára a Pp.

101. §-ának (1) bekezdése és a Pp. 102. §-ának (1) bekezdése, valamint a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. §-ának (2) bekezdése alapján.

[31] Az ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben kérte elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatásával a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását, másodlagosan pedig az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokon eljáró bíróság utasítását új eljárás lefolytatására.

[32] A fellebbezés indokolásában utalt a magyar munkajog hagyományaira, melyben a jogalkotó a napi pihenőidőt hét munkanap, illetve két munkavégzés között rendeli biztosítani. Az Mt. 2023. január 1. napjától hatályos módosítása a napi pihenőidő fogalmát, szabályozásának lényegét, illetőleg biztosításának feltételeit egyértelműsítette, amikor kimondta, hogy nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.

[33] A napi pihenőidő magyar fogalmából következően annak kiadása a heti pihenőidőt megelőzően nem értelmezhető, így a magyar szabályozás során a heti pihenőidő mértéke tekintetében a jogalkotói akarat figyelemmel volt az Irányelvek (93/104/EK, 2003/88/EK) 35 órás minimum értékére, de a teljes 7 naponkénti pihenőidőt egy egységes, a magyar munkajogi hagyományokhoz és rendszerhez igazodó tagállami heti pihenőidő fogalma alá vonta és nem bontotta meg azt nevesítetten az EU-s Irányelvek szerinti két különálló jogcímre. A magyar munkajogi szabályozás az Irányelvtől eltérő napi és heti pihenőidő fogalmakat használ, ugyanis a magyar heti pihenőidő fogalma oly módon került kialakításra, hogy annak tartalmában és mértékében már figyelembevételre került az uniós 11 órás napi és az uniós 24 órás minimális heti pihenőidő. A magyar heti pihenőidő kielégíti, sőt meghaladja az Irányelv által két naponta a heti pihenőidőre és a napi pihenőidőre elvártan előírt minimális védelmi szintet, és ez a szabályozás kielégíti mind az Alaptörvényt, mind az EU-s Irányelvek célját.

[34] A Kúria akkor, amikor megállapította, hogy a jogalkotó a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest, és nem a teljes 5. cikk szerinti 35 órás minimumkövetelményhez képest biztosít 48 órát, úgy állapította meg végzésében a jogalkotó akaratát, hogy határozatában mellőzte annak kifejtését, alátámasztását. A Kúria nem a tagállami jogot értelmezte ebben a körben, hanem tévesen arra a következtetésre jutott, hogy a tagállami jog értelmezését helyette az EUB elvégezte az ítéletében. A Kúria végzésében egyáltalán nem lelhető fel a tagállami jog önálló értelmezése, s nem állapítható meg a végzés indokolásából, hogy a Kúria hogyan jutott a jogalkotó akaratának ekként történő értelmezésére. Ez a döntés az Európai Unió és a tagállam döntési hatásköreinek teljes félreértelmezésén alapszik, sérti a tagállam jogbiztonságát, nemzeti szuverenitását, végső soron megvalósítja a törvényes bíróhoz való jog sérelmét, továbbá eltér a Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatától.

[35] Azzal, hogy a napi pihenőidő – a rendeltetésével összhangban – kifejezetten a két egymást követő munkanapi munkavégzés közötti pihenőidőként került meghatározásra, a jogalkotó kinyilvánította azon szabályozási célját és szándékát, hogy a napi pihenőidőre való jogosultságnak két feltétele van: egyrészt a napi munkavégzési kötelezettség teljesítése, másrészt a következő munkanapra vonatkozó munkavégzési kötelezettség fennállása. Amennyiben ezen két törvényi feltétel közül valamelyik hiányzik, nem áll fenn a munkavállaló jogosultsága a napi pihenőidőre.

[36] Az Irányelv rendelkezéseit autonóm módon kell értelmezni függetlenül a tagállamokban irányadó minősítéstől, mindez azonban kizárólag az uniós jog értelmezése körében irányadó, azaz minden tagállam azonosan köteles értelmezni az uniós jog fogalmait, ám ez nem mentesíti a tagállami bíróságot az alól, hogy értelmezze a nemzeti jogot.

[37] A Kúria ahelyett, hogy az uniós fogalmak magyar nyelvű megfelelői pontos tartalmának feltárásával értelmezte volna az irányadó magyar jogszabályokat, kimondta, hogy követni kell az EUB ítéletét, mely semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít. A magyar jog értelmezésére a magyar általános és alkotmányos értelmezési elvek az irányadóak még akkor is, ha a magyar jogszabály értelmezésének célja annak vizsgálata, hogy az megfeleltethető-e az uniós jognak, jelen esetben pontosabban az uniós jog azon értelmezésének, amelyet az EUB ítéletében adott.

[38] A Kúria végzése indokolásában rejlő kirívó jogértelmezési hiba, az Mt. 104. §-ának (1) bekezdésében foglalt szabály felülírása, a napi pihenőidő magyar fogalmának megváltoztatása már nem jogértelmezési, hanem contra legem jogalkalmazási tevékenységet jelent. Az Alkotmánybíróság – az uniós jog értelmezési elveivel teljes összhangban – tiltja a contra legem jogértelmezést és jogalkalmazást, különösen amennyiben az Mt. a napi és a heti pihenőidő szabályozásánál az adott ügyre kötelezően és kizárólagosan alkalmazandó jogszabályi rendelkezést tartalmaz.

[39] Ezt erősíti a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat is, mely szerint a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódását biztosítja a munkavállalónak. Ebben azonban figyelemmel kell lenni az alapjogi megfontolásokra, mely szerint a napi és heti pihenőidőre való jogosultság feltételei minimális mértéke biztosításuk (beosztásuk) szabályai nem alapjogi kérdések, azt a hatályos foglalkoztatási szabályok tartalmazzák. Az AB döntés alapjául azonban egy speciális ágazati szabály került alkalmazásra, mégpedig az egészségügyi tevékenységet végző munkáltatók esetében kellett azt értelmezni. Lényeges azonban, hogy sem az alapügy ítéletei, sem az AB határozat nem tartalmazott olyan rendelkezést, hogy a heti pihenőidőt és a napi pihenőidőt egymást közvetlenül követően kell kiadni, vagy azt, hogy a heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőt is kellene a munkáltatónak biztosítani. A nyelvtani értelmezést erősíti tehát a napi pihenőidő céljával és rendeltetésével összefüggő értelmezés is, továbbá a napi és heti pihenőidő szabályozásának történeti értelmezése. Ebből következően az Mt. 104. §-a új (5) bekezdésének beiktatásakor nyilvánvalóvá is tette a

jogalkotó, hogy a napi pihenőidő rendeltetése nyilvánvalóan az, hogy a munkavállaló számára két egymást követő munkanapon történő munkavégzés között megfelelő idő álljon rendelkezésre a regenerálódás, pihenés érdekében.

[40] Ezzel egyező volt eddig a bírói jogértelmezés is, ami a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletében is megjelent, amikor kimondta a Kúria, hogy a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. Nem kell tehát a heti pihenőidő előtt napi pihenőidőt biztosítani, mivel a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésekor nyomban megkezdődik és nem a napi pihenőidő után kezdődik.

[41] Nem vitatta az alperes, hogy az EUB C-477/21. szám alatt ügyben tett megállapítás szerint a heti pihenőidő 24 órát meghaladó biztosítása nem mentesíti a munkáltatót a napi pihenőidő kiadásának kötelezettsége alól. A Kúria és az elsőfokú bíróság azonban a helyett, hogy az uniós fogalmak magyar nyelvű megfelelői pontos tartalmának feltárásával értelmezte volna az irányadó magyar jogszabályokat, kimondták, hogy követni kell az EUB ítéletét, mely semmilyen további mozgásteret a magyar bíróságok számára nem biztosít. Ezzel kizárták a nemzeti jog uniós, alkotmányos és általános jogértelmezési elveinek alkalmazását annak ellenére, hogy a nyelvi eltérésekből fakadó különbségek értékelése is a magyar bíróságok kizárólagos joga és kötelezettsége. Amennyiben az elsőfokú bíróság azt észleli, hogy az EUB döntése túlterjeszkedik a hatáskörén, mert az a tagállami jog értelmezésére vonatkozik, úgy a Kúriának az EUB ezen jogértelmezését figyelmen kívül kell hagynia. Az elsőfokú bíróság azonban a magyar jogi fogalmakat azonosította az Irányelvi fogalmakkal, döntését kizárólag az EUB által az előzetes döntéshozatali eljárás keretében, az Irányelv rendelkezéseinek értelmezése tárgyában tett megállapításaira alapította, mely eljárás az Alaptörvény szuverenitásvédelmi rendelkezései alapján a törvényes bíróhoz való jog sérelmét eredményezte.

[42] Az elsőfokú bíróságnak az az értelmezése azonban, mely szerint a jogalkotó az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít a magyar tételes jogi rendelkezésekből, nem vezethető le alkotmányos értelmezési elvekből, sőt, kifejezetten ezekkel ellentétes értelmezésre vezet, az EUB döntésére pedig nem alapozható ilyen álláspont. Bár az elsőfokú bíróság idézte az AB határozatnak azt a megállapítását, hogy a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, döntése mégis ezzel ellentétes eredményre vezetett. A napi pihenőidő rendeltetése az, hogy a dolgozó fel tudjon töltödni és fel tudjon készülni a következő munkanapra, tehát két egymást követő munkanapi munkavégzés közötti pihenőidőként került meghatározásra. Az arra való jogosultságnak két feltétele van, egyrészt a napi munkavégzési kötelezettség teljesítése, másrészt a következő munkanapra vonatkozó munkavégzési kötelezettség fennállása, és ha bármelyik törvényi feltétel hiányzik, nem áll fenn a munkavállaló jogosultsága a napi pihenőidőre. Minden tagállamnak azonosan kell értelmeznie az uniós jog fogalmait, de ez nem mentesíti a tagállami bíróságot az alól, hogy a nemzeti jogot értelmezze, hogy az tartalmilag megfelel-e az uniós jogi fogalmaknak, összességében biztosítja-e az Irányelv célját, minimum feltételeit.

[43] Figyelemmel arra, hogy az EUB ítélete csak és kizárólag az uniós jog értelmezése körében adott és adhatott egyértelmű választ, ebből következően mind a nemzetközi joggal, mind a magyar joggal ellentétes az az ítéleti álláspont, mely szerint az ügyben eljáró magyar bíróságoknak követniük kell az EUB ítéletét. Igaz, hogy az EUB ítélete nem utalta vissza a napi és a heti pihenőidő meghatározását a nemzeti bíróságok hatáskörébe, de ezt nem is kellett megtennie, az egyértelmű hatásköri szabályok alapján ugyanis ez kizárólag a tagállami bíróság feladata.

[44] Nem fejtette ki az elsőfokú bíróság, hogy annak miért nem tulajdonított jelentőséget, miszerint a magyar szabályozás a napi pihenőidőt csak két egymást közvetlenül követő munkavégzés között értelmezi a törvényi fogalom szerint, a magyar szabályozás alapján a munkavállaló minden munkavégzés után részesül olyan rendeltetésű és mértékű pihenőidőben, amit az uniós jog előír napi pihenőidő jogcímén, azaz két munkavégzés között a magyar napi pihenőidő jogcímén, míg az uniós heti pihenőidő esetén a magyar heti pihenőidő keretein belül. A magyar heti pihenőidőfogalom garancia arra, hogy az uniós napi pihenőidő minden esetben biztosításra kerüljön a munkavállaló számára, ellentétben az uniós Irányelvvel, amely lehetővé teszi csak a 24 órás heti pihenőidő kiadását, ha azt munkaszervezési okok indokolják.

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

[46] Az alperes álláspontja változatlan: azon naptári hetek tekintetében, ahol az alperes a felperes részére a vezénylésben beosztott heti pihenőidő tartamára utóbb rendkívüli munkavégzést rendelt el, a heti pihenőidőt (illetve az ezt megelőző beosztás szerinti munkavégzést) érintően napi pihenőidőhiány egyáltalán nem állapítható meg. Rendkívüli munkavégzés elrendelése esetében előfordulhat, hogy a beosztott heti pihenőidőt a munkavállaló nem tudja teljes egészében igénybe venni, a rendkívüli munkavégzés elrendelése felülírja a korábbi beosztást, a heti pihenőidő beosztása kötelező, biztosítása azonban nem minden esetben, a heti pihenőidő biztosításának kötelezettségét többek között a heti pihenőidőben történő rendkívüli munkavégzés elrendelhetősége korlátozza. Rendkívüli munkavégzés elrendelése esetében is irányadó azonban az, hogy két munkavégzés között a napi pihenőidőt ténylegesen is biztosítani kell, vagyis a munkavállaló részére a rendes munkavégzést követően (erre tekintettel) és a rendkívüli munkavégzés megkezdése előtt napi pihenőidőt (12 órás lakóhelyi napi pihenőidőt) kell biztosítani. A rendkívüli munkavégzést követően (erre tekintettel) ugyancsak tényleges lakóhelyi napi pihenőidőt kell biztosítani az eredetileg beosztott heti pihenőidőt követő rendes munkavégzés kezdetéig.

[47] Amennyiben a munkáltató a heti pihenőidőt beosztja, a rendes/rendkívüli/rendes munkavégzések között lakóhelyi napi pihenőidőt biztosít és a rendkívüli munkavégzés

időtartamára a heti pihenőidőben végzett munka ellenértékét (munkabér + emelt összegű pótlék) megfizeti, akkor mindenben a jogszabályi előírások szerint jár el, a munkavállaló további igénnyel nem léphet fel. Ezen törvényi kötelezettségek együttes teljesítése esetén ugyanis a munkáltató a heti pihenőidőt szabályosan osztja be, szabályosan rendel el munkavégzést a heti pihenőidő tartamára, két munkavégzés között a napi pihenőidőket ténylegesen biztosítja, a heti pihenőidőre elrendelt tényleges munkavégzés idejére kifizetett emelt összegű pótlék megfizetésével megváltja a heti pihenőidő tényleges biztosítására vonatkozó jogszabályi kötelezettségét.

[48] A tényvezénylés, az időkimutatási lista és a bérjegyzék együttes adatai alapján egyértelműen megállapítható, hogy a rendes/rendkívüli/rendes munkavégzések között a lakóhelyi napi pihenőidőt az alperes ténylegesen biztosította, a rendkívüli munkavégzés időtartamára a heti pihenőidőben végzett munka ellenértékét (munkabér + emelt összegű pótlék) megfizette, így amennyiben az eredeti beosztás szabálytalansága is lenne megállapítható, a rendkívüli munkavégzés elrendelése jogszerűen módosította a korábbi beosztást, a ténylegesen biztosított napi pihenőidőkön felül nem volt szükség további napi pihenőidő beosztására, biztosítására. A megváltással érintett heti pihenőidőként kijelölt és nyilvántartott időszakok mellett kivétel nélkül, minden esetben szerepelt a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés kezdő és befejező időpontja, valamint időtartama. Ezáltal az alperes a bérjegyzékekben szerepeltette a heti pihenőidő megszakítását, tehát nem csupán a pihenőidő kijelölését tüntette fel, hanem annak megszakítását, mely tényből levezethető a heti pihenőidő megváltására vonatkozó alperesi érvelés.

[49] Amennyiben a heti pihenőidő „megváltásra” került, arra nem érvényesíthető heti pihenőidőben végzett további rendkívüli pótlékigény, ebben az esetben ugyanis a munkáltatónak az egyes munkavégzések között kizárólag a napi pihenőidőt kell biztosítania, melyre minden esetben sor is került.

[50] A Kúria hatályon kívül helyező végzése értelmében a beosztás és a tények együtt határozzák meg, hogy egy tényleges munkavégzés rendes, vagy rendkívüli munkaidőben történt munkavégzésnek minősül-e, így nyilvánvalóan azt is, hogy az eredetileg beosztott heti pihenőidőben a tényekhez (rendkívüli munkavégzés) igazodó napi pihenőidő megfelelően biztosításra került-e vagy sem. Ezekben az esetekben a megváltott heti pihenőidő vonatkozásában a felperesnek nem lehet megalapozott igénye a heti pihenőidőt megelőzően ki nem adott napi pihenőidő vonatkozásában.

[51] Az elsőfokú bíróság ítélete egyáltalán nem vizsgálta a heti pihenőidőt megelőző munkanapon végzett rendkívüli munkavégzést érintő kétszeres rendkívüli pótlék kifizetésre vonatkozó alperesi érvelést. Amennyiben ugyanis a kijelölt heti pihenőidő előtt, a felperes által kalkulált napi pihenőidőben rendkívüli munkavégzés már történt, úgy kizárt ugyanazon időszakra ismételt rendkívüli pótlék megállapítása, mivel korábban már történt elszámolás.

[52] Figyelemmel arra, hogy egy adott munkaóra nem minősülhet heti pihenőidőben végzett rendkívüli munkavégzésnek és kereten felüli munkavégzésnek egyidejűleg, illetve ugyanazon időszak vonatkozásában kétszeres rendkívüli pótlék felszámítása is kizárt, a kimutatott követelések összegéből, maximum ezen óramérték erejéig le kell vonni azt az összeget, amely már kereten felüli munkavégzés jogcímén az adott hónapban mint munkaidő-keretben már megfizetésre került. A KSz. 41. §-ának 4. pontja kifejezetten rögzíti, hogy a rendkívüli munkavégzésként felmerült időket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni.

[53] A felperes a módosított keresetében a rendes munkaidőként beosztott és akként is teljesített munkavégzés egy részét napi pihenőidővé, illetve utazási normaidővé minősítette át, ahogy a rendes, beosztás szerinti munkaidőt rendkívüli munkaidővé, hogy ezen időtartam után rendkívüli pótlékot tudjon érvényesíteni. Ez azt eredményezi, hogy a felperes utólagosan az adott hónapban rendes munkaidőként teljesített munkavégzést minősíti át munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzéssé, így ez a munkamennyiség (a KSz. 41. §-ának 4. pontjára is figyelemmel) utólag nem lenne figyelembe veendő a kereten felüli munkavégzésként, annak mennyiségét a felperesi követelés mértékével csökkentené, holott az alperes a kereten felüli munkavégzésért járó pótlék összegét már megfizette a felperesnek. Mindezek alapján a felperesnek az adott hónapra vonatkozó, rendkívüli munkavégzés után járó rendkívüli pótlék iránti igénye csak a kereten felül végzett és rendkívüli pótlékkal korábban már díjazott munkavégzést meghaladó mértékben vehető figyelembe, ellenkező esetben az alperes a kereten felül végzett munkamennyiségért kétszeresen fizetne rendkívüli pótlékot.

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

[55] Az alperes rávilágított arra is, miszerint a Kúria végzéseit követően a felperes annyiban is megváltoztatta a keresetét, hogy igényt érvényesített olyan munkavégzések esetében, amikor a beosztása szerint rendes munkaidőben szabadságot megelőzően végzett munkát. Így az eredeti keresetben nem kifogásolta azt, hogy a munkáltató a perbeli időszakban a szabadságok előtt mellőzte volna a napi pihenőidő kiadását.

[56] A kereset megváltoztatását a felperes nem indokolhatja sem az EUB, sem a Kúria döntésével, az EUB ugyanis nem vizsgálta az uniós napi pihenőidő és az uniós szabadság viszonyát, s a Kúria a hatályon kívül helyező végzésekben szintén nem tett említést a szabadságot közvetlenül megelőzően kiadandó napi pihenőidőről, ugyanis ezek nem képezték addig a jogvita tárgyát. A Kúria végzései kizárólag a heti pihenőidőt megelőzően nem biztosított napi pihenőidő vonatkozásában adnak iránymutatást. Hivatkozott az Mt. 286. §-ának (1)-(4) bekezdéseiben megfogalmazott elévülési szabályokra, így álláspontja szerint ilyen jogcímen igény csak a keresetváltoztatás előterjesztését megelőző 3 év tekintetében

érvényesíthető, vagyis az azt megelőző időszakra nem. A felperes által a keresetváltoztatás útján érvényesített ezen igény elévült és az bírói úton már nem érvényesíthető. Ebből következően az alperes vitatja a szabadságok körében az elsőfokú bíróság eljárását arra tekintettel, hogy a felperes ezzel kapcsolatos igénye elévült.

[57] A felperes az eredeti keresetében a szabadság előtt ki nem adott napi pihenőidő miatti rendkívüli munkára nem hivatkozott, tényállítást ebben a körben nem tett, ilyen jogcímet nem jelölt meg, ilyen igény jogalapját, jogi érvelésüknek levezetését nem terjesztette elő, ezzel összefüggően igényt sem érvényesített. A kereset elengedhetetlen hármasság együttes feltételének (tényállítást – jogalap, jogcím – érvényesített jog, követelés) egyike sem került megjelölésre 2025. évet megelőzően. Ezt nem helyettesíti az sem, hogy bizonyos időszakokra más tényállítást és jogcím alapján volt a felperesnek korábban is igénye. A szabadság előtti ki nem adott napi pihenőidő miatti rendkívüli munka miatti pótlék megfizetése iránti keresetet a felperes először 2025 januárjában terjesztette elő, ezért elévült az igénye. A jogcím kérdéskörében a felperesi igényt a Kúria végzése sem támasztja alá.

[58] A Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzésének [77]-[80] bekezdései ellenére a felperes a módosított keresetében az Mt. 143. §-ára figyelemmel és a KSZ 10. mellékletének 11. §-ára figyelemmel rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék címen terjesztette elő a követelését, tehát a felperes a rendes munkaidőként beosztott és akként is teljesített munkavégzés egy részét minősítette át napi pihenőidővé, illetőleg utazási normaidővé, illetve rendes, beosztás szerinti munkaidőt minősített át rendkívüli munkaidővé. Az Mt. 96. §-ának (1) bekezdéséből következően azonban a munkaidőbeosztás szabályait a munkáltató állapítja meg és ezt az Mt. 97. §-ának (5) bekezdése szerint a munkáltató módosíthatja. A heti pihenőnap és a heti pihenőidő beosztásának joga része a munkaidőbeosztás jogának, annak tárgyában a munkavállaló rendelkezést nem tehet, és a munkavállalói kérelemre történő bírói megállapítással a munkaidőbeosztás tényezőit, elemeit szintén nem lehet átminősíteni. A napi pihenőidő biztosítása elmulasztásának azonban, ha megszegte is azt az alperes, van következménye, amely nem a rendkívüli munkavégzés pótlékára vonatkozó fizetési kötelezettség. Ilyen esetben, ha nem áll rendelkezésre a törvény szerinti napi pihenőidő minimális tartalma, a munkavállaló csak a törvény által megszabott napi pihenőidő elteltével állítható munkába [MK 17. számú kollégiumi állásfoglalás]. A felperes azonban sohasem került munkába állításra a korábbi munkavégzést követő 12 óra, valamint az utazási normaidő leteltét megelőzően.

[59] A napi pihenőidőhiány tekintetében azonban a felperes által hivatkozott jogszabályi kollektív munkajogi rendelkezések nem írnak elő pótlékfizetési kötelezettséget. A felperes a perbeli esetekben csak a beosztás (tényvezénylés) szerinti időben végzett munkát, amikor egyébként is munkavégzési kötelezettsége volt. A Nagykommentárra hivatkozással utalt arra, hogy a jogalkotó a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekinti elsődlegesnek, azonban a perbeli esetben sem többletmunka, sem a beosztástól eltérő időben végzett munka nem merült fel. A rendkívüli munka díjazásánál díjazni kell magát a munkavégzést, másrészt annak rendkívüli jellegét. A felperes azonban nem rendkívüli helyzetre kérte a pótlék megállapítását, hanem a vele kellő időben közölt munkaidőbeosztás szerinti munkaidőben történő munkavégzésre tekintettel tartott igényt a pótlékra, a munkaidőbeosztás általa több évvel később indítványozott átértékelésére

hivatkozással. Nem áll fenn tehát az a váratlanság, amelynek pótlékkal való kompenzálása a rendelkezés fő célja, az Mt. 107. §-ának a) pontjában érintett esetekben. A vele közölt munkaidőbeosztás átminősítésére nincs lehetőség, erre vonatkozóan tény- és jogállítást nem tett a felperes. Az alperes álláspontja szerint, ha esetlegesen az lenne megállapítható, hogy a felperes munkaidőbeosztása nem volt teljes mértékben jogszerű, az kizárólag a munkaidőbeosztás jogellenességének megállapítását vonhatná maga után, azonban nem a rendkívüli munkaidő pótléka szolgál annak szankcionálására. Ezt az elvet mondta ki a Kúria az Mfv.II.10.185/2014/6. számú ítéletében is. E szerint rendes munkaidőben kizárt rendkívüli munkavégzés teljesítése, az ellenkező értelmezés ugyanis ugyanazon munkaidő kétszeres számítását eredményezné, márpedig a perbeli esetben a felperesek rendes beosztás szerinti munkaidőben végeztek munkát.

[60] Az Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatból az is következik, hogy a heti pihenőidő nyomban megkezdődik a beosztás szerinti munkaidő befejezésekor, és tart egészen a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig, ezzel szemben amennyiben a munkáltató nem heti pihenőidőt, hanem heti pihenőnapot osztott be, úgy annak időpontja a munkanap kezdetének és végének időpontjához kapcsolódik. Így tehát a Kúria egy időtartam heti pihenőidőkénti minősítéséhez annak egybefüggőségét (megszakítás nélkülségét) és minimálisan 40 órás időtartamát szabja feltételül, ekként való kijelölését nem. Ezzel van összhangban a BH2022.6.161. számon megjelent döntés is, amely alátámasztja azt az alperesi hivatkozást, hogy a számítások során nem csupán a kijelölt heti pihenőidő, illetve annak kezdete vehető figyelembe, hanem az ahhoz tartozó munkavégzéssel, távolléttel vagy bármilyen más jogcímmel meg nem szakított teljes munkamenetes időszak a két munkavégzés között.

[61] Az elsőfokú eljárásban a felek egyetértettek abban, hogy a napi pihenőidő kiadásának bizonyosan feltétele az azt megelőző munkavégzés, azonban a Kúria álláspontja szerint abban az esetben, ha a munkáltató heti pihenőidőt oszt be a munkavállalónak, akkor ezt közvetlenül megelőzően napi pihenőidőt is biztosítani kell, ellenkező esetben a beosztás jogellenes. A Kúriának ez az értelmezése azonban oda vezet, hogy a napi pihenőidő biztosításának csak egyetlen funkciója lehet: a munkavállaló kipihenten kezdje meg a heti pihenőidőt. Ilyen funkciója azonban a napi pihenőidőnek nincs sem az AB, sem az EUB ítélete, sem az Mt. szerint.

[62] Hivatkozott az alperes arra is, hogy az EUB ítélet szerint minden munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie, és a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben, így ez lehetővé tesz olyan értelmezést, hogy amennyiben az egybefüggő heti pihenőidő már eleve meghaladja a 35 órát, abban az esetben az Irányelv szerinti napi pihenőidő az ilyen időtartamú heti pihenőidőtől elkülönített időben is kiadható. Ehhez képest a Kúria értelmezése szerint a napi pihenőidőt közvetlenül a heti pihenőidőt megelőzően kell biztosítani, vagyis akár 60 óra egybefüggő lakóhelyi pihenőidő kiadását írta elő. A Kúria végzésében azonban már az nem szerepel, hogy a napi pihenőidő a munkavállalót közvetlenül a munkaidőt követően illeti meg. Ebből következően a Kúria végzése, amely azon alapul, hogy az EUB által ítéletében tett megállapítások kötelezőek a tagállami bíróságokra, az EUB ítéletének egyes megállapításai tekintetében érvényesítik a saját maga által hivatkozott

kötelező erőt, egyéb megállapításai tekintetében azonban azok érvényesítését kifejezetten mellőzi és az elsőfokú bíróság ítélete sem ad választ arra, hogy mi a jogi alapja a heti pihenőidő kezdő időpontjától visszafelé a napi pihenőidő előírásának, s ez miért nem a munkavégzés befejezéséhez közvetlenül kapcsolódóan keresendő.

[63] Az alperes hivatkozott a Gyulai Törvényszék mint jelen ügghöz hasonló munkaügyi perben eljáró elsőfokú bíróság 7.M.70.134/2024/44/I. számú keresetet elutasító ítéletében kifejtettekre is.

[64] Arra az esetre, ha az ítéltábla az elsőfokú ítéleti döntéssel egyetért, azonban az összecszerűségeket érintő alperesi védekezésnek (szabadsággal kapcsolatos igények elévülése, megváltott pihenőidő) helyt ad, úgy – mivel az összecszerűség körében újabb bizonyítási eljárás lefolytatása szükséges – az ítélet hatályon kívül helyezésének van helye.

[65] A felperes fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és az alperes marasztalását a perrel felmerült költségeiben.

[66] Az indokolása szerint Kúria fellebbezésben hivatkozott Mfv.II.10.025/2024/6. számú határozatán túl azonos tényállás mellett, a per tárgyát képező jogkérdésben számos precedensképes határozatot hozott (Mfv.10074/2024/4., Mfv.10067/2024/4., Mfv.10064/2024/6., Mfv.10053/2024/4., Mfv.10051/2024/5., Mfv.10048/2024/5., Mfv.10046/2024/5. és Mfv.10044/2024/6.), melyekben valamennyi kúriai tanács azonos jogi álláspontot képviselt következetesen. Ezekben a határozatokban akként foglalt állást, hogy az Mt. 104-106. §-ai alapján a munkavállalót akkor is megilleti a napi pihenőidő, ha a munka befejezését közvetlenül követő naptári napon nem végez munkát, hanem heti pihenőidejét tölti. Amennyiben a munkáltató a heti pihenőidő előtt a napi pihenőidő beosztását elmulasztotta, akkor a munkavállalónak rendkívüli munkaideje keletkezik, amelyre pótlék illeti meg, amely pótlék a munkavállalókat a heti pihenőidő kezdetétől visszafelé számított, a napi pihenőidőnek megfelelő időszakra eső munkaidőre jár. A fellebbezés gyakorlatilag a Kúria precedensképes határozataiban kifejtett következetes, a joggyakorlat alakítását, meghatározását közvetlenül célzó jogi álláspontot támadja.

[67] Már az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában kifejtettekből is kitűnik, hogy az Mt. 104. §-a szerinti napi pihenőidő, valamint a 105. §-a szerinti heti pihenőnap (és 106. § szerinti heti pihenőidő) önálló jogcímen, egymástól elkülönülten illeti meg a munkavállalókat. Az EUB C-477/21. számú ítélete – mely nyilvánvalóan a Munkaidőszervezési Irányelvet volt hivatott értelmezni – nagyon tiszta, határozott jogi álláspontot tükröz. Az valóban az Irányelv értelmezését végzi el csupán (a magyar jogot direkt módon nem érinti, nem is érintheti), ezáltal ugyanakkor segíti annak a nemzeti jognak, jogszabályi rendelkezésnek az értelmezését is, amely célja az Irányelv implementálása, az Irányelvnek való megfelelés. A Kúriát és az alsóbb szintű magyar bíróságokat az EUB döntése köti, ideértve annak indokolását is.

[68] Amennyiben helytálló lenne az alperes azon álláspontja, miszerint a magyar munkajogi szabályozásban a napi pihenőidő beleolvad a heti pihenőidőbe, az szükségszerűen arra a következtetésre vezetne, hogy a magyar munkajogi szabályozás ellentétes az Irányelvvel. Az elsőfokú bíróság a jogszabályok helyes értelmezésével és az irányadó bírói gyakorlatnak is hiánytalanul megfelelően jutott arra a következtetésre, hogy az Mt. 104-106. §-ai alapján a munkavállalókat a heti pihenőidőt megelőzően (tehát akkor is, ha a napi munkavégzés befejezését követő naptári napon nem végez munkát) is megilleti a napi pihenőidő.

[69] A fellebbezési érveléssel szemben a jelen jogvita szempontjából semmilyen jelentősége nincs az Mt. 104. §-a (5) bekezdésének 2023. január 1-jétől hatályos rendelkezéseinek. Az Alaptörvénynek és az Irányelvnek kizárólag a Kúria fentebb hivatkozott határozataiban kifejtett álláspont felel meg, amitől való eltérésnek nincs tartható indoka. Ugyanígy nem vehető figyelembe a Vtv.-t módosító 2025. évi LV. törvény indokolása, hiszen az Mt. napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezései visszamenőleg nem módosíthatók, és csak az a jogalkotói szándék lehet irányadó, amit az eredeti törvényi indokolás tartalmazott.

[70] A felperes a keresetváltoztatása előtt és után ugyanazon szabadságos napokat érintően érvényesített igényt, e tekintetben a keresetét nem változtatta meg, csupán az igényösszegezését határozta meg másként, a Kúria iránymutatása szerint. A kereset jogalapját tehát nem változtatta meg, ekként az alperes elévülési kifogása nem alapos.

[71] A fellebbezési érveléssel szemben senki sem módosított önkényesen az alperes által készített munkaidő-beosztáson, sőt kifejezetten ahhoz ragaszkodva, azt jogszerűvé téve határozta meg azt a rendkívüli munkaidőt, ami a napi pihenőidő elmaradásával kapcsolatosan merült fel. Az igaz, hogy a munkaidő-beosztás joga a munkáltatót illeti meg, azonban nem korlátlanul. A jogellenes munkaidő-beosztás jogkövetkezményeit pedig mindig a jogszerűhöz képest kell levonni, így ha a jogszabályba ütköző beosztáshoz képest a jogszerű vezénylet rendkívüli munkaidőt eredményez, annak pótlékára a munkavállaló jogosultságot szerez. A munkaidő rendkívüliségének minősítését a jogszerű munkaidő-beosztáshoz képest kell elvégezni, hiszen a jogalkotó nem jogellenes munkáltatói intézkedésekhez mérten kívánta meghatározni a munka díjazását. Az alperes által hivatkozott viszonyítási pontként nem az elrendelést, hanem a jogszerű beosztást kell tehát alapul venni. Az alperesi hivatkozással szemben nem rendes, beosztás szerinti munkaidőre érvényesít követelést a perben, hanem olyan időszakokra, amikor törvényesen a napi pihenőidőket kellett volna töltenie, s amely időszak alatt az alperesnek tilos lett volna munkaidőt beosztania a terhére.

[72] Az alperes jogi érvelése téves és azt alappal nem osztotta az elsőfokú bíróság abban a kérdésben, hogy kizárt a napi pihenőidőben a rendkívüli munkaidő felmerülése akkor, ha a heti pihenőidőben rendkívüli munkavégzést rendelt el a munkáltató, ugyanis ilyenkor ennek a heti pihenőidőbe eső rendkívüli munkaidőnek a kezdetétől visszafele kell meglennie a napi pihenőidőnek, ami az alperes szerint meg is volt. A heti pihenőidőben elrendelt

rendkívüli munkaidő és a napi pihenőidő törvényes helyére elrendelt (szintén rendkívüli munkaidőben történt) munkavégzés díjazása közt ugyanis nincs kapcsolat.

[73] A heti pihenőidőben való munkavégzés jogkövetkezményei egyfelől az alapbérre és a kompenzációs pihenőidőre vagy pótlékra való jogosultság, másrészt pedig az, hogy ezen munkavégzés után is biztosítani kell a 11 óra pihenőidőt a munkavállaló következő munkavégzésének a megkezdéséig. Ugyanakkor az, hogy a munkáltató munkavégzést rendel el a heti pihenőnapon/pihenőidőben, nem eredményezi azt, hogy a már beosztott heti pihenőidő elveszítene ezen jogi jellegét, mint ahogy az előtte beosztott vagy beosztandó napi pihenőidő minősítése sem változik. Nem érinti a napi pihenőidőben elrendelt munkavégzés díjazását sem az, ha az azt követő heti pihenőidőben a munkavállalót a munkáltató munkavégzésre osztotta be.

[74] Nem valós, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, miszerint a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék iránti igényt érvényesített-e olyan időszakra, amelyre az alperes már fizetett ilyen pótlékot, mert saját munkaidőbeosztásához képest is rendkívüli munkaidőt osztott be az érintett időszakba. Az elsőfokú bíróság az ítéletét az összegszerűség tekintetében a peres felek egyező előadása alapján hozta meg, ezért gyakorlatilag nem maradt nyitott kérdés a perfelvétel lezárását követően.

[75] Téves jogi állásponton alapul az alperes azon hivatkozása is, hogy a heti pihenőidő elé általa beosztani elmulasztott napi pihenőidő tartamára eső munkaidőt a felperes átminősítette rendkívüli munkaidőnek, ami arra vezet, hogy ugyanennyivel csökken a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidő a munkaidőkereten belül, amiért levonásba kell helyezni a követeléséből azt a pótlékot, amit az alperes a munkaidőkereten felüli munkaórák pótlékaként már elszámolt és kifizetett a javára. Ezzel az alperes gyakorlatilag nem tesz mást, mint visszaköveteli az általa szerinte jogalap nélkül kifizetett pótlékot, aminek pedig az Mt. 164. §-a szerint időkorlátja van.

[76] A Gyulai Törvényszék fellebbezésben hivatkozott ítéletének felülbírálata nem képezi a jelen per tárgyát, az amúgy is egy olyan nem jogerős, elsőfokú ítélet, amely tartható indok nélkül tért el a Kúria precedensképes határozataiban foglaltaktól.

[77] Az alperes másodlagos fellebbezési kérelmével összefüggésben rámutatott a felperes arra, hogy már a perfelvétel során hiánytalanul tisztázta az összegszerűség körében felmerült kérdéseket. Bizonyítási indítvány előterjesztésére az alperes részéről nem került sor sem az elsőfokú eljárás során, sem a fellebbezésben, amihez képest nem érthető, hogy milyen további bizonyítás szükségességét állítja az alperes, amely a másodfokú eljárás során nem fogantatható, és amely az elsőfokú eljárás megismétlését igényli.

[78] Perköltségigényét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. §-a (1) bekezdésének a) pontja, valamint az 5. §-ának (1) bekezdése alapján 154 084 Ft-ban számította fel azzal, hogy a képviselőjét ellátó ügyvédi iroda áfa fizetésére köteles.

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

[80] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, abból a jogszabályokkal, az Európai Unió normákkal, az EUB gyakorlatával és a Kúria precedensképes határozataival összhangban hozta meg az ítéletét, mellyel az ítéltábla maradéktalanul egyetértett. Ezért csupán a fellebbezés alapján az alábbiakra kíván rámutatni.

[81] Az alperes az elsődleges fellebbezésében nem vitatta az elsőfokú bíróság számítását és az ez alapján megállapított marasztalási összeget, hiszen a másodfokú eljárásban csak a követelés jogalapját vitatta, aminek következtében kérte a kereset elutasítását.

[82] Ennek megítélésénél azonban érvelésével ellentétben nem a magyar munkajog „hagyományainak” van jelentősége, hanem a munkaidő és a pihenőidő (napi, heti és szabadság) jogi – ezen belül a nemzeti és az Európai Unió – szabályozásának.

[83] Az elsőfokú bíróság által hivatkozott Irányelv az Mt.-be átültetésre került, melynek során való igaz az, hogy a heti pihenőidő vonatkozásában egy kedvezőbb hazai szabályozás született. Ez a kedvező szabályozás azonban az EUB C-477/21. számú döntése értelmében és a Kúria elsőfokú bíróság által is hivatkozott precedensképes döntései alapján nem vezethet ahhoz, hogy a két pihenőidő (napi, heti) egymást átfedve, vagy a napi pihenőidő a heti pihenőidőbe beolvadva kerüljön kiadásra.

[84] Az ítéltábla szerint az alperes tévesen értelmezte az EUB C-477/21. számú ügyben hozott döntését, abban ugyanis az EUB nem fogalmazta át az elsőfokú bíróság által feltett kérdéseket és válaszában nem kizárólag az uniós jogintézményekre adott értelmezést, hanem a hazai szabályozás és azon túl az alperes kollektív szerződésének ismeretében az abban foglalt rendelkezések konkrét megvizsgálását követően adta meg az előzetes döntéshozatali eljárásban a válaszát. Így tisztában volt azzal, hogy a felperes számára az Irányelv 3. és 5. cikkei szerinti napi és heti pihenőidő együttes tartamától több pihenőidő volt biztosítva.

[85] Az alperes alaptalanul hivatkozott az Európai Bizottságnak (a továbbiakban: Bizottság) az Irányelv átültetésével kapcsolatos elemzéseire is, hiszen ahogy a Bizottság, úgy az EUB sem állított olyat, hogy a magyar jogharmonizáció során hiba történt volna. A Bizottság mint az Európai Unió szerződéseinek az őre figyelemmel kíséri azt, hogy miként ültetik át a tagállamok az uniós irányelveket a nemzeti jogba, és ha az nem megfelelő, akkor a tagállammal szemben kötelezettségszegési eljárást indíthat. Ha nem tár fel hibát, az azt jelenti, hogy a Bizottság nem lát ellentmondást a magyar jogszabályok és az uniós előírások között. Az ítéltábla ehhez azonban azt is hangsúlyozza, hogy amennyiben a Bizottság nem tár fel hibát, az nem jelenti azt, hogy az EUB egy egyedi ügyben nem állapíthatná meg azt, miszerint a magyar szabályozás nincs összhangban az uniós joggal.

[86] Ilyen ellentmondást azonban a perben nem állapított meg az EUB, hiszen az nem minősül hibának, ha egy tagállam a minimumkövetelményeket előíró irányelvtől a munkavállalókra kedvezőbben szabályozza a pihenőidőre vonatkozó normákat.

[87] Az alperes az EUB és a Kúria precedensképes döntései és az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata után alappal nem hivatkozhat arra, hogy a magyar napi és a heti pihenőidő-szabályok nem értelmezhetőek különállóan, hiszen éppen az ezzel ellentétes jogértelmezés eredményezne jogbizonytalanságot azáltal, hogy a napi és a heti pihenőidő kiadásának helytelen gyakorlata korábban az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény hatálya alá tartozó munkavállalók esetében már megállapítást nyert. Ezzel azonban az elsőfokú bíróság – az alperesi hivatkozással ellentétben – nem minősítette a foglalkozásokat általánosságban és visszamenőlegesen jogellenessé, hiszen azon túl, hogy jogsértés csak egyedi ügyekben állapítható meg, de az is csak az elévülési idő figyelembevételével.

[88] Az ítéltábla szerint alaptalanul kifogásolta az alperes azt is a fellebbezésében, hogy az elsőfokú bíróság nem indokolta azon megállapítását, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő és a szabadság szabályozásánál az Irányelv 3. és 7. cikkei szerinti minimumkövetelményt (11 óra; 20 nap = 4 hét) vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimumkövetelményéhez képest 48 órát biztosít. Az ítéltábla szerint az Irányelv 3., 5. és 7. cikkeinek az Mt. 104., 106. és 116. §-aival való egybevetéséből a hazai kedvezőbb szabályozás az Irányelv 5. cikke és az Mt. 106. §-a vonatkozásában egyértelmű, ami nem szorul további indokolásra.

[89] A pihenőidő fogalmának eltérő hazai és uniós tartalmával kapcsolatban kifejtett fellebbezési érveléssel az ítéltábla nem foglalkozhatott, tekintettel arra, hogy ebben a körben a fellebbezés csak utalást tartalmazott, érdemi kifejtést viszont nem.

[90] Nem értett egyet az ítéltábla emiatt azzal sem, hogy az uniós fogalmak magyar nyelvű megfelelőinek pontos tartalmi elemzése lett volna szükséges a magyar jogszabály helyes értelmezéséhez, hiszen az alperes ilyen eltérő értelmezésre nem mutatott rá, az elsőfokú bíróság pedig – ahogy korábban a precedensképes döntések meghozatala során a Kúria vagy jelen eljárásban az ítéltábla – nem észlelte azt, hogy az EUB a hatáskörén túlterjeszkedett volna.

[91] Az alperes szükségtelenül foglalkozott az Mt. 104. §-ának 2023. január 1-től hatályos (5) bekezdésében foglalt rendelkezésével is, hiszen az a perbeli időszakban még nem volt hatályban, ezért annak megítélése és az EU-s normákkal együtt való értelmezése nem vizsgálható a jelen perben.

[92] Nem értett egyet az ítéltábla az alperesnek azzal a hivatkozásával sem, mely szerint az elsőfokú bíróság döntése eltér a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú ítéletétől. Az elsőfokú bíróság a döntése során a fenti ítéletre figyelemmel volt, annak megállapításaira az ítéletében utalt is, mint ahogy a Kúria az általa hivatkozott precedensképes döntésekben is visszautalt erre a korábbi döntésekre. Az elsőfokú bíróság ezért az indokolási kötelezettségét nem sértette meg.

[93] Az ítéltábla nem vitatja, miszerint az Mt. 104. §-ának (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között kell a legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt biztosítani, azonban az EUB és a Kúria jogértelmezése szerint ezt a heti pihenőidő igénybevétele előtt is biztosítani kell. A jelen jogvita tárgyát nem az képezte, hogy az alperes a napi munkavégzést követően a másnapi munkanapot megelőzően biztosította-e a napi pihenőidőt, hanem hogy a heti pihenőidő előtt (a munkavégzést követően) biztosította-e azt.

[94] Mindezekből következik az is, hogy az elsőfokú bíróság nem sértett jogszabályt akkor, amikor elbírálta érdemben a felperesnek azt a keresetmódosítását, amelyben a szabadságot megelőzően nem biztosított napi pihenőidő vonatkozásában terjesztette elő a rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék iránti igényét. A jogvita elbírálásánál nem annak volt jelentősége, hogy azt a felperes a szabadság előtti napokra érvényesítette, hanem annak, hogy azon napok vonatkozásában az alperes szintén nem tett eleget annak a kötelezettségének, hogy a napi pihenőidőt biztosítsa a munkavégzést követően úgy, hogy az elkülönüljön az egyéb – ez utóbbi esetben a szabadságtól – pihenőidőtől. A felperes ezáltal csak az érintett napok vonatkozásában módosította a keresetét, annak jogalapja pedig ugyanaz volt, mint a heti pihenőnap előtt nem biztosított napi pihenőidő esetében, azaz ugyanaz volt a kereset tényállítása, a jogállítása, az érvényesített jog és a kereseti kérelem is.

[95] Az ítéltábla emellett hivatkozik arra is, hogy a Kúria a Pfv.21.510/2021/8. számú döntése értelmében a perindítás estén az elévülés megszakadása nem korlátozódik arra az összegre, amelynek a megfizetése iránt a keresetet benyújtották, de a Kúria

Pfv.21.208/2021/6. számú precedensképes határozata is rámutat arra, hogy a követelés bekövetkeztétől az addig keresettel nem érvényesített kárelemek elévültek, amennyiben a két keresetnek alapvető eltérései vannak. A perbeli esetben azonban a fentebb részletezettek szerint ez nem állapítható meg, ezért a felperes erre a keresetét felemelhette, az a fellebbezéssel érintett körben nem évült el.

[96] Megjegyzi az ítéltábla: az alperes a fellebbezésében nem fejtette ki, hogy a keresetmódosítás alapján az elévülési szabályok alapján mely napokat, azon belül milyen időszakokat kellene figyelmen kívül hagyni és a szabadság előtti napi pihenőidők figyelmen kívül hagyásával mennyivel csökkenne esetleg a felperesnek megítélt összeg.

[97] Ennek tisztázására irányult a másodlagos fellebbezési kérelme – az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezésére –, azonban ezzel kapcsolatban a Pp. 384. §-ának (2) bekezdésének b) pontjára hivatkozott. A Pp. 384. §-ának (2) bekezdésének b) pontja szerint azonban a másodfokú bíróság akkor helyezi hatályon kívül az ítéletet, ha az ügy érdemében az a) pont alapján dönteni nem lehet. Ez a jogszabályhely pedig a Pp. 369. §-ának (4) bekezdésébe foglalt felülbírálati jog gyakorlására utal vissza, mely szerint a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletének, illetve eljárásának az anyagi pervezetéssel összefüggő részét csak az anyagi jogi felülbírálat részeként vizsgálhatja és minősítheti, úgy, hogy egyúttal köteles elvégezni a saját anyagi jogi álláspontja szerint helyes anyagi pervezetést és az ezzel összefüggő intézkedéseket megtenni. „Az anyagi pervezetésnek azonban nem feladata valamennyi lehetséges, de nem érvényesített igény felderítése, az ehhez szükséges bizonyítékok felkutatása. A bíróság aktivitása nem terjedhet ki elő nem terjesztett igényekről való tájékoztatásra, új tények, új szempontok perbe vezetésére. Az anyagi pervezetés nem jelent általános tájékoztatási kötelezettséget, szerepe csupán arra korlátozódik, hogy a felek tényállításait, nyilatkozatait tisztázza és konkretizálja, adott esetben alkalmat adjon a kiegészítésre.” (PJD2019. 32.) Az ítéltábla azonban megállapította, hogy az alperes ténylegesen anyagi pervezetési hibára nem is hivatkozott a fellebbezésben, így az ítélet hatályon kívül helyezésére irányuló kérelem ezen jogszabályhely alapján megalapozatlan volt.

[98] Az elsőfokú eljárásban részletes bizonyítás folyt a kereset összecszerúságának tisztázására, így az alperes a fellebbezés alapos előterjesztésére és az általa ebben a körben vitatott tételek megjelölése esetén – amennyiben természetesen a jogalapi vitatásával az ítéltábla egyetértett volna – az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztathatta volna, de az eljárás megismétlése teljesen szükségtelen lett volna.

[99] Ezzel egy megítélés alá esik az is, amikor az alperes a „megváltott heti pihenőidő”-re hivatkozik és a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés miatt a heti pihenőidő átminősítését állítja, és az is, amikor a munkaidőkereten felüli és ezáltal rendkívülinek minősülő munkavégzés kétszeres pótlékfizetési kötelezettségére hivatkozott.

[100] Az alperes másodlagos fellebbezése nem vezethetett eredményre a Pp. 382. §-ában írtak miatt sem, aszerint ugyanis, ha a fél az ítélet megváltoztatására irányuló kérelem nélkül kizárólag az ítélet hatályon kívül helyezését kérte és fellebbezése megalapozatlan, a másodfokú bíróság ítéletével – az ügy érdemét nem érintve – az elsőfokú ítéletet helybenhagyja.

[101] A Kúria a precedensképes döntéseiben részletesen kifejtette már, hogy a napi pihenőidő szabályozásának megszegése okán a jogkövetkezmény vizsgálata körében fenntartható és az adott tényállásra megfelelően alkalmazandó az Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatban foglalt az az álláspont, hogy ha az nem volt biztosított, a munkáltató eljárása jogellenes és ennek a jogellenességnek az a következménye, hogy az annak tartamára elrendelt rendkívüli munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, melyre az Mt. 143. §-ába foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni. Ebből következően viszont nem volt jelentősége a fellebbezésben a rendkívüli munkavégzés jogi megítélésével kapcsolatban kifejtett alperesi álláspontnak sem.

[102] Az alperes hivatkozott a Gyulai Törvényszéknek a jelen ügygel megegyező tárgyú munkaügyi perében született 7.M.70.134/2024/44/I. számú ítéletére is, melyben az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította, részletesen idézve a Gyulai Törvényszék megállapításait, melyben foglalt jogi érveléssel, a bíróság indokolásával maradéktalanul egyetértett. Az ítéltábla azonban a fentebb kifejtett indokok alapján eltérő jogi álláspontja miatt az abban foglaltak figyelembevételét mellőzte. Megjegyzi az ítéltábla, hogy a hivatkozott döntés nem jogerős, emellett nem precedensképes, így az az ítéltáblát nem is köti.

[103] Mindezek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai mentén helybenhagyta a Pp. 383. §-ának (2) bekezdése alapján.

[104] Az eredménytelenül fellebbező alperes a másodfokú eljárásban teljes egészében pervesztes lett, ezért a Pp. 83. §-ának (1) bekezdése értelmében köteles a pernyertes felperes perköltségének megfizetésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. §-a (1) bekezdésének a) pontja és (4) bekezdése, valamint az 5. §-ának (1) bekezdése alapján határozta meg.

[105] A perben a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye érvényesült. A fellebbezett érték 2 426 515 Ft volt, melynek figyelembevételével az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. §-ának (1) bekezdése és a 46. §-ának (1) bekezdése alapján 194 121 Ft feljegyzésére került sor, aminek megfizetésére a pervesztes alperes köteles a Pp. 102. §-ának (1) bekezdésében foglalt rendelkezés alapján.

[106] Az illeték megfizetésére történő kötelezésre tekintettel az ítéltábla tájékoztatja az alperest, hogy az egyes adótörvények módosításáról szóló 2022. évi XLV. törvény 70. §-ban megállapított Itv. 78. §-ának (4) bekezdése szerint a fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napon válik esedékessé. Az alperesnek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlára kell megfizetnie az eljárási illetékek összegét. A polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet (továbbiakban: IM rendelet) 3. §-a (2) bekezdésének e) pontja alapján az illeték megfizetése során a közleményben köteles feltüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, valamint a fizetésre kötelezett adószámát. Ha az alperes az illetékfizetési kötelezettségének a megjelölt határidőben nem tesz eleget, az illeték behajtására és megfizetésére az illetékekről szóló törvény rendelkezéseit és az adóigazgatási eljárásokra irányadó jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni [IM rendelet 3. §-ának (3) bekezdése].

Debrecen, 2026. január 20.

Dr. Tass Edina sk. a tanács elnöke, Dr. Bakó Pál sk. előadó bíró, Dr. Riczu András sk. bíró