



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.044/2026/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a képviselői ügyvéd (Cím4) által képviselt **Felperes1** (Cím2) felperesnek – a dr. jogtanácsos neve kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes** (cím5) alperes ellen rendkívüli munkavégzés ellenértéke tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 11.M.70.858/2024/24. sorszámú ítélete ellen az alperes által 25. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 228.215 (kétszázhuszonnyolcezer-kétszáztizenöt) forint + áfa másodfokú perköltséget, továbbá az esedékesség napjáig fizessen meg a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára 365.145 (háromszázhatvanötezer-száznegyvenöt) forint fellebbezési eljárási illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon esedékes.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2026. január 12. napján meghozott 11.M.70.858/2024/24. sorszámú ítéletével rendkívüli munkavégzés ellenértéke címén 4.564.313 forint bérpótlék, a késedelmi kamat és 228.216 forint + áfa perköltség megfizetésére kötelezte az alperest.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes a perbeli időszakban, azaz 2018. január 1-je és 2020. december 31. napja között mozdonyvezető munkakörben dolgozott az

alperesnél, vezényelt vontatási utazó munkarendben az alperes Kollektív Szerződése által szabályozott havi munkaidőkeretben. A Kollektív Szerződés rendelkezései szerint az alperes egyhavi munkaidőkeret alkalmazásával foglalkoztatta a felperest, ennek során egy hónapra előre, a tárgyhónapot megelőző hónap 23. napjáig közölte vele a munkaidőbeosztás tervezetét, az ún. tervvezénylést. Ebben feltüntette a munkavégzésre beosztott időszakokat, azok kezdő és befejező időpontja konkrét megjelölésével, továbbá a szabadságon töltött napokat, illetve kijelölte a heti pihenőidő kezdetét és végét is. Az alperes azt az időszakot is heti pihenőidőként tartotta nyilván és vette figyelembe a munkaidőkeret elszámolásakor, amennyiben a heti pihenőidő alatt rendkívüli munkavégzést rendelt el a felperes számára.

[3] Az alperes 12 óra lakóhelyi napi pihenőidőt biztosított a felperesnek, amely lakóhelyen történő eltöltése érdekében a Kollektív Szerződés 10. számú melléklete 17. §-a és Helyi Függeléke 6. melléklete értelmében utanként egy óra, azaz 60 perc utazási normaidőt is biztosított. Amikor a felperes munkavégzését heti pihenőidő vagy szabadság követte, ezekben az esetekben az alperes sem a napi pihenőidőt, sem az utazási normaidőt nem biztosította a felperesnek, az ezen időszakokban teljesített munkavégzéseket nem tartotta nyilván rendkívüli munkavégzéseként és ekként nem is számolta el, külön nem is ellentételezte.

[4] A tervvezényléshez képest a tényvezénylés eltérhetett. A tényvezénylés tartalmazta a végleges munkaidőbeosztást, azonban a tényleges munkavégzés alapján ettől is lehetőség volt eltérésre. Amennyiben a tényvezénylés és a tényleges munkavégzés között eltérés volt, azt az alperes rendkívüli munkavégzéseként tüntette fel és az ezután járó bérpótlékot megfizette a felperesnek. Az alperes hasonló módon járt el abban az esetben is, amennyiben a kijelölt heti pihenőidőben rendelt el munkavégzést, ezekben az esetekben emelt összegű bérpótlékot fizetett. A munkaidőkereten felül teljesített munkaórákat szintén rendkívüli munkavégzésnek tekintette és ekként számolta el, bérpótlék megfizetése mellett.

[5] Az alperesi Kollektív Szerződés 41. § (4) bekezdése azt tartalmazta, hogy a rendkívüli munkavégzéseként felmerült időtartamokat az elszámolás szempontjából elkülönítetten kell nyilvántartani és azok jogcímenként csak egyszeresen díjazhatók. A munkavállalót a rendes munkabéren felül 1-200 óra rendkívüli munkavégzés esetén 50 %-os bérpótlék, 201-300 óra közötti rendkívüli munkavégzés esetén 150 %-os mértékű bérpótlék illeti meg. A felperes a peresített időszakban minden évben 200 órát meghaladóan teljesített rendkívüli munkavégzést, vagyis minden további teljesített rendkívüli munkavégzésért 150 %-os bérpótlékra volt jogosult.

[6] Az elsőfokú bíróság az előbbi tényállás alapján bírálta el a felperes keresetét, ami a 2018. január 1-je és 2020. december 31. napja közötti időszakra elsődlegesen 4.564.313 forint, másodlagosan 3.552.100 forint, továbbá a késedelmi kamatok megfizetésére irányult. A felperes a keresete jogalapjaként a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 143. § (2) bekezdés a) pontjára és az alperesi Kollektív Szerződés 10. melléklet 10., 11. §-ára hivatkozott, illetve az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésére, a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 68/B. § (1) bekezdésére, az Mt. 5. § (1) bekezdésére, 104. § (1) bekezdésére, 106. §-ra, a 107. § (1)

bekezdés a) pontjára. Hivatkozott továbbá az Európai Parlament és Tanács 2003/88/EK (2003. november 4.) munkaidőszervezés egyes szempontjairól szóló Irányelv (a továbbiakban: Irányelv) 3., 5. és 7. cikkére, az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatára és az Európai Unió Bírósága C-477/21. számú előzetes döntéshozatali eljárásban hozott ítéletére.

[7] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult, elsősorban a jogalapot vitatta, azt állítva, hogy a perben alkalmazandó tagállami jog helyes értelmezése mellett az állapítható meg, hogy a munkaidő törvényes beosztásával és a napi pihenőidő biztosításával kapcsolatos irányelvi és hazai jogszabályi kötelezettségének teljeskörűen eleget tett. Az összecszerűséget annyiban vitatta, hogy a felperes által megjelölt jogkövetkezmény, vagyis a rendkívüli munkavégzés ellenértéke nem lehet a jogellenes munkaidőbeosztás jogkövetkezménye. A munkaidőkereten felüli munkavégzés alapján már fizetett összegeket kérte levonásba helyezni. Hivatkozott továbbá a kereset egyes részei tekintetében elévülésre is. Ezen kívül előadta, hogy a heti pihenőidőt teljes tartamában megváltotta, amennyiben a heti pihenőidőben rendkívüli munkavégzést rendelt el és annak időtartamára a felperes járandóságait megfizette. Hivatkozott arra is, hogy a munkaidőkereten felüli munkavégzést csak egyszeresen lehet bérpótlékkal ellentételezni, ez szintén a felperesi számítások korrigálását indokolja.

[8] Az elsőfokú bíróság a felperes elsődleges keresetét találta alaposnak. Döntését az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésére, az Mt. 104. § (1) bekezdésére, 106. § (1), (3) bekezdésére, 124. § (1) bekezdésére, a Vtv. 68/A. § (1) és (4) bekezdésére, továbbá az alperesi Kollektív Szerződés 46. § 1. pontjára, 47. § 2. pontjára, 41. § (4) bekezdésére, az Európai Unió Alapjogi Chartája 34. cikk (1) és (2) bekezdésére, az Irányelv 3., 5., 7. cikkére alapította. Mindezek alapján rögzítette, hogy a jelen perrel megegyező tényállású ügyben az Európai Unió Bírósága előzetes döntéshozatali eljárás során hozott C-477/21. számú ítéletét is irányadónak kellett tekinteni az Mt. 104. § és 106. §, Mt. 5. § (1) bekezdése értelmezése során.

[9] Az ügyben releváns tények kapcsán rögzítette, hogy a felperes által előadott tényállításokat az alperes a perben nem vitatta, azokat okiratok is alátámasztották. Nem volt vitatott a terv- és tényvezénylések, az időkimutatások, a bérfizetési jegyzékek és a Kollektív Szerződés tartalma sem. Azt leszámítva, amikor az alperes a kijelölt heti pihenőidőben rendkívüli munkavégzést rendelt el, az sem volt vitatott, hogy az alperes nem biztosította a lakóhelyi napi pihenőidőt a felperesnek, amennyiben a munkavégzést a következő napon nem munkavégzés követte. Nem volt vitatott a perben a napi pihenőidőhöz kapcsolódó utazási normaidőre való jogosultság és annak időtartama, továbbá az sem, hogy a felperes a peresített időszakban teljesítette a Kollektív Szerződés szerinti 200 órás rendkívüli munkavégzés keretét, ezért minden további rendkívüli munkavégzésért 150 %-os bérpótlék illette meg.

[10] Az elsőfokú bíróság az alperes elévülési kifogását alaptalannak találta. Abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a szabadságot megelőzően kiadni elmulasztott napi pihenőidőhöz kapcsolódó kereseti igények elévültek-e. Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a

felperes a keresetét 2021. február 3. napján terjesztette elő, azt a napi pihenőidő kiadásával összefüggő szabálytalan munkaidőbeosztásra alapította és ez alapján kérte az elmaradt pihenőnap bérpótlék megfizetését, tartalmát tekintve az Mt. 143. § (2) bekezdése és a Kollektív Szerződés 10. számú melléklet 11. §-a szerinti rendkívüli munkavégzés díjazásával. A 2024. november 28-i beadványában már a szabadság előtti napi pihenőidő hiányára is hivatkozott. Az eredeti keresete azonban a per folyamán a jogalap és az érvényesített jog tekintetében nem változott, kizárólag a tényállítást és a jogi érvelését pontosította a későbbiekben. A tényállás módosítása csak akkor járhat anyagi jogi következménnyel, ha az érvényesített jogot meghatározó elsődleges tényeket érinti. Jelen ügyben azonban ilyen módosítás nem történt, a kereset végig ugyanarra a tényalapra épült, konkrétan arra a felperesi állításra, hogy az alperes a munkavégzéseket követően nem biztosította a törvényben előírt napi pihenőidőt. Az a körülmény, hogy ez a szabadságot vagy a heti pihenőidőt megelőző mulasztásnak minősül-e már nem eredményezett új igényérvényesítést, hiszen a szabadságra tekintettel előterjesztett igény is az eredeti peresített időszak és az összecszerűség keretein belül maradt. A felperes nem a szabadság kiadásához való jog címén érvényesített igényt a perben, hanem azon a jogalapon, hogy az alperes nem biztosította a napi pihenőidőt a munkavégzést követően, amennyiben azt szabadság követte és emiatt a munkaidőbeosztás jogellenes. A követelés tehát nem a szabadság, hanem a napi munkavégzést követő napi pihenőidő kiadásán alapult.

[11] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a felperes igénye nem évült el, a 2024. november 28-i beadványában nem új keresetet jelentett be, hanem a korábbi keresetét pontosította. A 2021. február 3-i kereset benyújtása a teljes perrel érintett időszak vonatkozásában megszakította az elévülést, figyelemmel az Mt. 286. § (4) bekezdésére és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:25. § (1) bekezdésére.

[12] A kifejtettekre tekintettel az elsőfokú bíróság a keresetet érdemben bírálta el. Rögzítette, hogy abban a kérdésben kellett állást foglalni, miként értelmezendő az Mt. 104. §-a és a Vtv. 68/B. § (1) bekezdése alapján a lakóhelyi napi pihenőidő szabályozása, és miként viszonyul egymáshoz a napi és a heti pihenőidő, vagyis az Mt. 106. §-a, illetőleg a szabadság kiadásával kapcsolatban az Mt. 124. §-ában rögzített szabályok. Az alperes abban az esetben is köteles volt-e kiadni a lakóhelyi napi pihenőidőt, amennyiben a munkavégzést nem újabb munkavégzés követte.

[13] Figyelembe kellett venni a jogvita elbírálása során azt, hogy a munkaidő szervezéssel kapcsolatos kérdéseket, ennek részeként a napi és heti pihenőidő, illetve a szabadság biztosításának a kötelezettségét az Európai Unió a jogharmonizációs körébe vonta, az erre vonatkozó szabályozást pedig az Irányelv 3., 5. és 7. cikkeiben rögzítette. Az Alapjogi Charta 31. cikk (2) bekezdése alapján a napi és a heti pihenőidőhöz és az éves fizetett szabadsághoz való jogok alapjogok, a magyar jogalkotó egyébként erre figyelemmel ültette át az Irányelv rendelkezéseit az Mt.-be.

[14] Az elsőfokú bíróság, hivatkozva egyebek mellett a Kúria Mfv.10.025/2024/6. számú határozatára, rögzítette, hogy az Irányelvben a munkavállalók számára biztosított jogok nem értelmezhetők megszorítóan. Az Irányelv célja minimum követelmények megállapítása volt a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében a nemzeti szabályok közelítése révén. Az Európai Unióról szóló szerződés 4. cikk (3) bekezdése alapján az Európai Unió tagállamait lojalitási kötelezettség terheli, mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek a konkrét részletes szabályok megalkotása tekintetében, ugyanakkor az általuk megalkotandó részletszabályok semmiképpen nem foszthatják meg az előbbi jogokat a lényegüktől.

[15] A lojalitási kötelezettség értelmezését illetően az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a tagállamok kötelesek az uniós jog hatékony érvényesítésére törekedni, jogszabályaikat az irányadó Irányelv rendelkezéseivel összhangban értelmezni. Ez következett egyébként az Mt. 5. § (1) bekezdéséből is. A kifejtettek alapján az Mt. 104. §-át és 106. §-át az Irányelv céljait és az Alapjogi Charta 31. cikk (2) bekezdésében rögzített alapjogokat érvényesítve kellett értelmezni, biztosítva, hogy az e szabályokban rögzített munkavállalói jogok a pihenőidő kapcsán teljes mértékben érvényesüljenek a nemzeti jog alkalmazása során is.

[16] Az Európai Unió Bírósága C-477/21. számú ítélete tartalmazta az Irányelv 3. és 5. cikkével kapcsolatos értelmezést, ami irányadó volt az előzetes döntéshozatali eljárással érintett ügygel megegyező tényállású jelen perben is. Az Irányelv értelmezését illetően az EUB ítélet megállapításai kötelezőek voltak, önmagában ezt az alperes nem is vitatta a perben. Az elsőfokú bíróság részletesen ismertette az Európai Unió Bírósága ítéletében foglalt megállapításokat. Eszerint a napi és heti pihenőidő két önálló jogosultság, amelyeknek eltérő a célja. A napi pihenőidő esetében az a cél, hogy a munkavállaló meghatározott, munkával töltött időt követő időszakra eltávolodhasson a munkakörnyezetétől, a heti pihenőidő célja pedig az, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakon belül kipihenhesse magát. Mindkét jog gyakorlását biztosítani kell a munkavállaló számára. Erre tekintettel az olyan értelmezés, amely szerint a napi pihenőidő részét képezi a heti pihenőidőnek, megfosztaná a munkavállalót az Irányelv 3. cikke alapján őt megillető napi pihenőidőhöz való jogától, illetve a tényleges igénybevétel lehetőségétől.

[17] Az elsőfokú bíróság kitért az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatára is, amely döntésében az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapján vezette le, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mert azok rendeltetése is eltérő. A napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő pedig az egymást követő munkanapok okozta testi, lelki megterhelést ellensúlyozza.

[18] Az Mt. 104. § (1) bekezdését, tehát olyan tartalommal kellett értelmezni, ami megfelelt az Irányelv céljának és rendelkezéseinek, az Európai Unió Bírósága joggyakorlatának, az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában kifejtetteknek, a napi és heti pihenőidő rendeltetésének és az alaptörvényi követelményeknek is. Az elsőfokú bíróság a jogvita elbírálásakor irányadónak tekintette a Kúria azonos tárgyú perekben

meghozott és a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett precedensképes határozatait is (például: Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6., Mfv.IV.10.053/2024/4.). Az Alaptörvény 25. cikk (3) bekezdése alapján kifejtette, hogy a Kúria biztosítja a bíróságok jogalkalmazásának az egységét, a korlátozott precedensrendszer révén. Ebből következően a bíróságok kötelesek a Kúria jogértelmezését követni, amennyiben az adott per tényállása és az annak alapján érvényesített jog lényege megegyezik a Kúria által vizsgált ügy tényállási elemeivel és az érvényesített joggal, továbbá a Kúria által vizsgált kérdés az adott ügy releváns jogi indokát képezi. Ezek a feltételek jelen ügyben teljesültek, ezért az Mfv.II.10.025/2024/6. számú végzés, illetve az Mfv.IV.10.044/2024/6. számú precedensképes határozatok alkalmazandóak voltak, különös figyelemmel arra, hogy az azonos tárgyú perekben a Kúria valamennyi eljáró tanácsa e határozatokkal megegyező következtetésekre jutott a perben elbírálandó jogkérdés kapcsán.

[19] Az elsőfokú bíróság a 2025. június 11-i jogszabálmódosítás ellenére is irányadónak találta a Kúria elvi iránymutatásait, mivel a jelen jogvitát érintő peresített időszakot követően elfogadott jogszabályváltozásnak nem volt jelentősége az ügy elbírálásakor. A jogszabály módosítása egyébként éppen azt erősítette meg, hogy az eredeti jogszabályszöveg nem felelt meg az uniós elvárásoknak, annak hátterében az Európai Unió Bírósága ítéletében rögzített minimum követelményeknek való megfelelés állt. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak a kúriai határozatoktól való eltérésre irányuló alperesi indítványt, és azt a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 346. § (5) bekezdése alapján elutasította.

[20] Kifejtette, hogy a Kúria értelmezése szerint a magyar szabályozás a heti pihenőidő tekintetében az irányelvi minimumhoz képest kedvezőbb rendelkezéseket tartalmaz. Ez azonban nem érinti azt a munkáltatói kötelezettséget, hogy a napi pihenőidőt közvetlenül a munkaidőt követően ki kell adni, függetlenül attól, hogy azt további munkavégzés, heti pihenőidő vagy egyéb időtartam, például szabadság igénybevétele követi-e. A szabadság célja is eltér a napi pihenőidő rendeltetésétől, ezért annak igénybevétele sem válthatja ki a napi pihenőidő biztosításának a kötelezettségét. A Kúria a hivatkozott precedensképes határozataiban a magyar tagállami jogszabályt az uniós és az alaptörvényi követelményeknek megfelelően értelmezte, nem csupán átvette az Európai Unió Bírósága ítéletében kifejtett értelmezést, hanem az abban rögzített minimum követelményeket, így a jogcím szerinti elkülönítés követelményét maradéktalanul szem előtt tartva értelmezte az Mt. 104. §-át és 106. §-át. Kizárólag a Kúria értelmezése vezetett arra, hogy a magyar szabályozás az uniós jognak megfelel. Nem következik a kúriai végzések indoklásából, hogy az Európai Unió Bírósága végezte el a tagállami jog értelmezését is. A Kúria kizárólag azt rögzítette, hogy az Európai Unió Bírósága a magyar szabályozás, továbbá az előbbi tények ismeretében adott ún. hasznos válaszokat és sarokpontokat jelölt ki, ami hatással volt a tagállami jog értelmezési kereteire is.

[21] Az alperes jogértelmezése nem minősült uniókonformnak, abban ugyanis nem érvényesült a jogcím szerinti elkülönítés követelménye. A tartam szerinti, minimális 35 óra pihenőidő átfoglalozása az Európai Unió Bíróságának ítélete alapján nem elfogadható értelmezés. Az alperes érvelése egyébként annak az értelmezési követelménynek sem felelt meg, hogy a napi pihenőidő nem a következő napi munkavégzéshez, hanem a már ledolgozott

munkanaphoz és munkavégzéshez kapcsolódik, tekintet nélkül arra, hogy azt egyébként további munkavégzés vagy pihenőidő követi. Amennyiben helytálló lenne az alperes álláspontja, miszerint a magyar szabályozás eltér a napi pihenőidő fogalmát illetően az uniós fogalomtól és a magyar szabályozás szerint a munkavállalót kizárólag két munkavégzés között illeti meg a napi pihenőidő, ez legfeljebb a napi és heti pihenőidő összefüggéseiben felelne meg az uniós minimum követelményeknek. Amennyiben azonban a munkavégzést nem heti pihenőidő, hanem más távollét követi, pl. szabadság, betegszabadság vagy munkaidőkedvezmény, a magyar szabályozás nem minősülne uniókonformnak.

[22] Mindezekre tekintettel az a munkaidőbeosztási gyakorlat, amelyben az alperes a napi pihenőidőt következetesen nem biztosította a szabadságot, illetve a heti pihenőidőt megelőzően a felperesnek, ellentétes az EUB ítéletében, az Irányelv 3., 5. és 7. cikkében, az Alkotmánybíróság előbbi határozatában részletezett jogértelmezéssel, illetve ellentétben áll az Mt. 104. § (1) bekezdésével, tehát jogszabálysértő. Az elsőfokú bíróság a kifejtettek szerint a jogalapot fennállónak tekintette és megállapította, hogy az alperes jogszabálysértő munkaidőbeosztással nem biztosította a napi pihenőidőt a felperes részére, amikor a munkavégzést heti pihenőidő vagy szabadság követte. Az alperesi szabálytalan eljárás jogkövetkezményét illetően szintén irányadónak találta a Kúria precedensképes határozatait. Az Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozat alapján kifejtette, amennyiben a be nem osztott napi pihenőidő tartalmában a munkáltató rendkívüli munkavégzésre osztotta be a munkavállalót és munkavégzés történt, úgy az Mt. 143. §-a alapján bérpótlék megfizetése a lehetséges jogkövetkezmény.

[23] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság azt vizsgálta, hogy a peresített időszakban a felperes jogosulttá vált-e bérpótlékra. Ezzel kapcsolatban az Mt. 277. § (2) bekezdés, 143. §, a Kollektív Szerződés 41. § 4., 8. pontja, a Kollektív Szerződés 10. sz. melléklet 10. §, 11. §, 40. § 1. pont c), d) pontjait vette figyelembe, a számítási metodikát illetően pedig a Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzését iránymutatónak tekintette. Eszerint meg kellett állapítani, hogy az alperesnek mennyi időtartamban kellett volna biztosítani a lakóhelyi napi pihenőidőt a felperes számára, továbbá azt, hogy ebben az időtartamban történt-e munkavégzés. A felperes a munkavégzés időtartamára volt jogosult bérpótlékra. A felperesi számítások a Kúria által rögzített számítási elveknek megfeleltek, azt az alperes sem vitatta. Nem volt vitatott továbbá, hogy a lakóhelyi napi pihenőidőhöz kapcsolódóan a felperes utazási normaidőre is jogosult volt, amelyet napi pihenőidőként egyszeres tartamban lehetett figyelembe venni és elszámolni.

[24] A felek a perben egyezően nyilatkoztak arról, hogy a rendkívüli munkavégzés díját kizárólag tényleges munkavégzés alapozhatja meg. Arra is egyezően nyilatkoztak, hogy amennyiben a kalkulált napi pihenőidő hiánya meghaladja a kijelölt heti pihenőidőt megelőző napi munkavégzés időtartamát, a követelés kizárólag a munkavégzés mértékéig érvényesíthető. Szintén nem volt vitatott, hogy az eredetileg rendkívüli munkavégzéssel érintett időszakra újabb rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék kifizetése már nem volt lehetséges. A felperes ezeket az időtartamokat a keresete meghatározásakor figyelmen kívül hagyta.

[25] Az elsőfokú bíróság alaptalannak találta a megváltott heti pihenőidővel összefüggő alperesi érvelést. Kifejtette, hogy az alperes tévesen indult ki abból, hogy a Kúria a heti pihenőidőt tekintette a napi pihenőidő előfeltételének. Arra is alaptalanul hivatkozott, hogy a rendkívüli munkavégzés elrendelésének ténye és az emelt összegű bérpótlék megfizetése lényegében felülírja a korábbi beosztást és a heti pihenőidő megváltását eredményezi. Ezzel szemben megállapítható volt, hogy az alperes az általa megváltottnak tekintett heti pihenőidőket továbbra is heti pihenőidőként jelölte ki és tartotta nyilván, az elszámolások során is így vette figyelembe teljes tartamában. Ezért az heti pihenőidőként rögzült, a közölt munkaidőbeosztás szerinti módon és utóbb azt nem lehetett lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. Ezzel ellentétes döntés arra az eredményre vezetne, hogy ugyanazt az időtartamot a munkáltató egyszerre vehetné figyelembe lakóhelyi napi pihenőidőként és heti pihenőidőként. Az alperesnek egyébként a heti pihenőidőben lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni, ez azonban nem jelenti, hogy a teljes heti pihenőidőt megváltotta, illetve, hogy azt ne heti pihenőidőnek kellene tekinteni. Lényegében nem a heti pihenőidő megváltására került sor, hanem kizárólag az ennek időtartamában elrendelt rendkívüli munkavégzés ellenértékének a megfizetésére. A kompenzáció is kizárólag a ténylegesen teljesített munkavégzéshez igazodott, teljes levonásra semmiképp sem adott alapot. Az alperes egyébként a rendkívüli munkavégzést meghaladó időtartamokra megváltásként értékelhető teljesítést nem nyújtott. A Kúria nem azt állapította meg, hogy a napi pihenőidőnek az előfeltétele a heti pihenőidő kiadása, hanem azt, hogy azt mindig ki kell adni a munkavégzést követően függetlenül attól, hogy a munkavégzést 24 órán belül további munkavégzés követi-e. Vagyis a heti pihenőidőt megelőzően is kötelező a kiadás. Amennyiben a teljes pihenőidő tartama megváltható lenne, az akkor sem érintené a napi pihenőidővel kapcsolatos kötelezettséget, mivel annak kiadása nem a heti pihenőidőhöz való joghoz, hanem a megelőző munkavégzéshez kapcsolódik.

[26] Az elsőfokú bíróság a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzés után megfizetett bérpótlékok levonhatósága körében nem találta alaposnak a felperes érvelését a Kollektív Szerződés 41. § (4) bekezdésére hivatkozva. Ezzel kapcsolatban azt fejtette ki, hogy a munkaidőkeret lezárásával a munkaidőbeosztás rögzült, nincs lehetőség annak utólagos újraszámítására vagy módosítására. Ugyanakkor a Pp. 522 § (1) bekezdés b) és c) pontjai alapján a munkáltatót terheli annak a bizonyítása, hogy az igényelt juttatással összefüggő számítások helyesek, illetve pontosan milyen juttatásokat fizetett a munkavállalónak. Ezért az alperesnek kellett volna a perben követhető módon levezetni és bizonyítani a levonni kért összegek indokoltságát, meghatározva azok pontosösszegezését. A Kúria iránymutatását figyelembevéve a munkaidőbeosztás helyében és időtartamában is rögzült. Ezért nincs lehetőség a rendes és rendkívüli munkaórák utólagos átminősítésére, továbbá a munkaidőkereten belüli munkaórák újraszámolására, eltérő elszámolására. Az alperes tehát legfeljebb azon munkaórákra hivatkozhatott kifizetettként, amelyeket az eredeti munkaidőbeosztásban, munkaidőkereten felüli munkavégzésnek minősített, továbbá amelyek ténylegesen egybeestek a felperes által a perben megjelölt és érvényesített napi pihenőidő ki nem adásából eredő rendkívüli munkavégzésekkel. Az alperesnek, azt kellett volna igazolni, hogy a felperes pontosan ugyanazon napokra, időtartamokra érvényesít igényt, amelyre beazonosítható módon a rendkívüli munkavégzés díjazása megtörtént. Ebben az esetben lenne alkalmazható az alperesi Kollektív Szerződés 41. § (4) bekezdése alapján a készeres jogcímen történő díjazás tilalma. Az alperes azonban az eltérő jogi álláspontja miatt konkrétumokat

tartalmazó tényeloadást és ehhez kapcsolódó bizonyítást sem adott elő a perben, ezért nem látott lehetőséget az elsőfokú bíróság a kereseti kérelemből történő levonásra. Rögzítette, hogy az alperes egyebekben a kereset számszaki helyességét nem vitatta, ezért azt hivatalból nem kellett felülvizsgálni. Az elszámolt munkaórák számára tekintettel a 150%-os bérpótlék meghatározása is megalapozott volt, a kereset szerinti végösszeget irányadónak tekintve, az elsőfokú bíróság az elsődleges kereset alapján marasztalta az alperest, kiterjedően a késedelmi kamat megfizetésére is.

Az alperes fellebbezése

[27] Az alperes az elsődleges fellebbezési kérelmében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereset elutasítását kérte, a másodlagos fellebbezési kérelme a marasztalási összeg 2.228.227 forint és járulékai leszállítására irányult. Jogszabálysértésként az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése, 28. cikke, továbbá az Mt. 104. §, 106. §-a megsértésére hivatkozott, ezen kívül a Pp. 279. §, továbbá 346. § (4) és (5) bekezdése az ügy érdemi döntésre kiható megsértését állította.

[28] Részletesen hivatkozott arra, hogy a magyar munkajogban hosszú történelmi hagyománya van a pihenőidő szabályozásának, ennek részeként annak, hogy a napi pihenőidőt két munkanap, illetve két munkavégzés között rendeli biztosítani a jogalkotó. Ez a szabályozás az Irányelv és az azt megelőző, a munkaidőszervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK Irányelv implementálását követően is változatlanul érvényben volt.

[29] Jelen jogvitában abban a jogkérdésben kellett állást foglalni, hogy a napi pihenőidőt biztosítani kell-e a munkavállalónak abban az esetben, ha a napi munka befejezését követően a munkáltató nem osztja be újabb munkavégzésre és a heti pihenőidejét tölti. Az elsőfokú ítélet nem megalapozott, mert ellentétben áll a magyar munkajogban évtizedekre visszanyúló, töretlenül érvényesülő és történelmi hagyományokon alapuló jogalkotói szándékkal, amely a napi pihenőidőt két munkanap, illetve két munkavégzés között rendelte biztosítani. Ez a szabályozás változatlan maradt az Irányelv implementálását követően is. A napi pihenőidő fogalmát, a szabályozás lényegét a jogalkotó egyértelműsítette az Mt. 2023. január 1-jétől hatályos módosításával. E szerint nem illeti meg napi pihenőidő a munkavállalót, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra nem oszt be munkaidőt, vagy nem rendel el rendkívüli munkaidőt. Az alperes hivatkozott a magyar jogalkotási folyamatra is, amely megfelelően a jogharmonizációs követelményeknek a 11 + 24 óra figyelembevételével minimális 35 órás heti pihenőidő biztosítását határozta el, majd a szakszervezetekkel történt egyeztetés után ez átlagosan 48, de heti szinten legalább 40 órás időtartamra módosult.

[30] Eltérő jogi fogalmak jelennek meg az Irányelvben és a magyar jogi szabályozásban, mert a magyar napi pihenőidő kiadása a heti pihenőidőt megelőzően nem értelmezhető. A magyar szabályozás megalkotásakor a jogalkotó figyelemmel volt az

Irányelv 35 órás minimum követelményére azzal, hogy a teljes hétnaponkénti pihenőidőt egy egységes, a magyar munkajog hagyományaihoz és rendszeréhez igazodó tagállami heti pihenőidő fogalma alá vonta és azt nem bontotta meg az EU Irányelvekben megjelenő két különálló jogcímre.

[31] Az elsőfokú bíróság irányadónak tekintette az Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzést, holott abban a Kúria úgy állapította meg a magyar jogalkotói akaratot, hogy annak kifejtését mellőzte. A megállapításai ellentétesek a tételes magyar jogi rendelkezésekkel, a magyar jogi intézményrendszerrel és az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában rögzített jogértelmezési elvekkel is. A Kúria a tagállami jogot valójában nem értelmezte. A döntése lényegében azon alapul, hogy a tagállami jogot az Európai Unió Bírósága értelmezte a C-477/21. számú ítéletében. Az sem derül ki a kúriai határozat indokolásából, hogy a magyar jogalkotó akaratára mi alapján következtetett. A tagállami bíróságnak az a feladata és kötelezettsége, hogy az uniós jog céljának szem előtt tartásával, maga hozzon döntést a tagállami jog alapján és a tagállami jog értelmezését maga végezze el. A Kúria azonban teljes mértékben félreértelmezte az Európai Unió, illetőleg a tagállam döntési hatásköreit, tévesen értelmezte a tagállami jogbiztonság és a nemzeti szuverenitás kérdését, döntése a törvényes bíróhoz való jogsérelmét eredményezte.

[32] A Kúria Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzése már mellőzi az Mfv.II.10.025/2024/6. számú végzésben szereplő egyes érveket. Abban nincs levezetve a Kúria azon korábbi megállapítása, miszerint a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum 11 óra követelményt vette át; a heti pihenőidő vonatkozásában pedig a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményhez képest biztosított 48 órát. A Kúria álláspontja szerint tehát a magyar jogalkotó a munkavállalók számára naptári hetenként legalább egy egybefüggő, 59 órás pihenőidőt kívánt biztosítani. Ez a Vtv. alapján a vasúti munkavállalók esetében naptári hetenként 60 óra + utazási időt jelent, ami a felperesnél 61 órának felel meg. Ezzel a megállapítással azonban a Kúria jogot alkotott.

[33] A Kúria a precedensképes végzéseiben hivatkozott Mfv.X.10.257/2019/7. sorszámú döntésére (BH2020.246). Azonban ebben a döntésében még kifejezetten azt rögzítette, hogy a heti pihenőnap kezdetének és végének időpontja a munkanap kezdetének és végének időpontjához kapcsolódik. A heti pihenőidő pedig, a beosztás szerinti munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. Jelen ügyre irányadó határozataiban azonban a Kúria jogkérdésben eltért és az eltérés indokait nem közölte, ehhez kapcsolódó indítvány sem volt a Bszi. 32. § (1) bekezdés b) pontjának megfelelően.

[34] A Kúria végzéseiben felhívott jogszabályokból, azok indokolásából a jogértelmezés általános szabályai szerint nem következhet az alperest marasztaló döntés. A tisztességes eljáráshoz való jog sérelmét jelenti az indokolási kötelezettség megsértése abban az esetben, ha a bíróság által alkalmazott jogszabályokból a jogértelmezés általános szabályai szerint nem vezethető le a konkrét bírói döntés. A magyar tételes jogi rendelkezésekből és az Alaptörvény értelmezési elveiből nem vezethető le a Kúria azon megállapítása, hogy a

magyar jogalkotó a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít. Ezzel kifejezetten ellentétes a tételes jogi rendelkezés. Figyelembe kellett venni azt is, hogy az Európai Unió Bírósága a magyar, azaz a tagállami jog értelmezésére nem jogosult, ezért a döntésére nem lehetett alapítani a magyar bíróság határozatát.

[35] A magyar napi munkaidő fogalmának nem mellőzhető eleme a következő napi munkavégzés követelménye. A napi pihenőidő rendeltetésének az felel meg, ha arra kifejezetten két egymást követő munkanapi munkavégzés között kerül sor. A magyar jogalkotó azt a szabályozási célt nyilvánította ki, hogy a napi pihenőidőre való jogosultságnak két előfeltétele van. Az egyik a napi munkavégzési kötelezettség teljesítése, a másik a következő munkanapra munkavégzési kötelezettség fennállása. Ha e kettő közül bármelyik hiányzik, abban az esetben a munkavállaló nem jogosult napi pihenőidőre. Az Irányelv rendelkezéseit minden tagállam azonosan köteles értelmezni, ugyanakkor ez nem mentesíti a tagállami bíróságot a saját nemzeti joga értelmezésének kötelezettsége alól. Vizsgálnia kell, hogy annak tartalma megfelel-e az uniós jogi fogalomnak, illetve összességében az adott tagállami szabályrendszer biztosítja-e az Irányelv célját, minimum feltételeit. Az Európai Unió Bírósága ítélete kizárólag az uniós jog értelmezése során köti a magyar bíróságokat. Ezért arra a kérdésre nem adhatott választ, hogy a magyar Mt. szabályai, milyen összefüggést mutatnak az Irányelvvel. Helyesen, kizárólag az uniós jogot értelmezte és ebben a körben adott egyértelmű választ. Ezért ellentétes a nemzetközi és a magyar joggal az a megállapítás a Kúria végzéseiben, hogy az Európai Unió Bíróságának az ítélete nem hagyott további mozgásteret a magyar bíróságok számára. A magyar bíróságoknak az a feladata, hogy hazai jogszabályokat értelmezzék az Irányelvnek való megfelelés szempontjából. Figyelembe kell venniük a C-477/21. számú ítéletben kifejtett értelmezési tartományt és szempontokat, de kizárólag az uniós jogra vonatkozó megállapítások tekintetében. Az Európai Unió Bírósága az autonóm uniós jogi fogalmakat jogosult értelmezni, de a tagállamokra van bízva, hogy az ezekben kifejezett irányelvi célokat, hogyan valósítják meg a nemzeti jogban. Ennek során akár eltérő fogalmakat is használhatnak.

[36] Az uniós jog értelmezése körében az Európai Unió Bírósága azt rögzítette, hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően abban az esetben is külön jogcímen kötelező, ha azt nem munkavégzés követi. A magyar jogban azonban ez az automatizmus nem állapítható meg. A hazai jog értelmezése során elsősorban a magyar általános és alkotmányos értelmezési alapelvekből kell kiindulni, abban az esetben is, ha az annak vizsgálatára irányul, hogy az adott norma megfelel-e az uniós jognak, illetve jogértelmezésnek. A Kúria azonban egyáltalán nem tért ki a határozata indoklásában arra, miért nem volt jelentősége, hogy a magyar szabályozás a napi pihenőidőt csak két, egymást közvetlenül követő munkavégzés esetén értelmezi és tekinti kiadhatónak. A magyar napi pihenőidő fogalmát, a szabályozás lényegét az Mt. 2023. január 1-jétől hatályos módosítása egyértelműsítette. Ez a módosítás nem eredményezett változást és a tételes norma szintjén is megerősítést kapott az évtizedes gyakorlat, illetőleg a jogalkotói szándék.

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

munkajogban a heti pihenőidő fogalma nem azonos az Irányelv 5. cikkében rögzített, hétnaponként biztosítandó 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő fogalmával. A magyar heti pihenőidőre vonatkozó szabályozás ennek ellenére kielégíti, sőt, meghaladja az Irányelvben meghatározott minimális védelmi szintet, a hétnaponta járó heti pihenőidőre elvárt mértéket. Az Irányelv céljának maradéktalanul megfelel, Irányelv konform, hiszen a 11 órás megszakítás nélküli pihenőidőt biztosítja. A heti pihenőidő címén, pedig a hétnaponta biztosítandó 35 órás minimum szabályhoz képest átlagosan 48 órás egybefüggő, megszakítás nélküli pihenőidőt biztosít, ami magában foglalja a 11 órás uniós napi pihenőidő mértékét is.

[38] Az Európai Unió Bírósága nem értelmezheti a tagállami jogot, az uniós jogot, pedig nem alkalmazhatja a konkrét ügy tényeire. Nem vizsgálhatja a tagállami és az uniós jog összhangját sem, hiszen arra a tagállami bíróság jogosult. Amennyiben a nemzeti szabályozás szerinti heti pihenőidő fogalom nem azonos az Európai Unió Bírósága által értelmezett fogalommal, ebből az következik, hogy az Európai Unió Bírósága értelmezése nem lehet irányadó a tagállami bíróság számára. Mindezek alapján az Európai Unió Bírósága a C-477/21. számú ítéletében a hatásköri korlátokra figyelemmel, kizárólag az uniós jogintézmény értelmezésére adott választ.

[39] A Kúria téves jogértelmezésével az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglalt szabály tartalmát felülírta, azt contra legem alkalmazta és ennek indokait sem közölte. Döntése révén a foglalkoztatás visszaható hatállyal vált jogellenessé, ami a jogállamiság, a jogbiztonság elvének súlyos sérelmét eredményezte, továbbá alapvető munkajogi, foglalkoztatási szabályok kérdőjeleződtek meg. A contra legem jogértelmezésnek, illetve jogalkalmazásnak, még a jogalkotó vélt vagy valós mulasztása, hibája sem képezheti az alapját. A bíróság kizárólag a hatályos és az ügyben releváns jogszabályt alkalmazhatja, annak félretételére nem jogosult.

[40] A Kúria tévesen értelmezte a 12/2020. (VI. 22.) számú AB határozatot is. Az Alkotmánybíróság azért semmisítette meg a Kúria döntését, mert alkotmányellenesnek találta azt az indokot, hogy a napi és a heti pihenőidő egyidőben történő kiadásának nincs akadálya. Erre az Mt. és a Kollektív Szerződés valóban nem ad lehetőséget, ez az alperes gyakorlatában sem fordul elő. Ezért a határozat nem érinti a perbeli tényállást. Jelen ügy szempontjából annak van alapvető jelentősége, hogy a jogalkotó az Irányelv implementálása során a magyar heti pihenőidő szabályozásakor, az Irányelv 5. cikk egészének kívánt-e megfelelni a 35 óránál több, átlagban 48 órás nemzeti heti pihenőidővel, vagy csak az Irányelv egy részének kívánt megfelelni, amikor a hétnaponként 24 órás, megszakítás nélküli pihenőidőhöz képest 48 órás pihenőidőt biztosított. Ennek eldöntésekor nem lehetett figyelmen kívül hagyni, hogy a tagállami szabályozás eltérő fogalmakat, fogalomrendszert tartalmaz az uniós szabályozáshoz képest.

[41] Az eltérő fogalomrendszer alkalmazása nem kizárt. Amennyiben a közösségi jog sajátos terminológiát használ, a jogi fogalmak tartalma nem szükségszerűen azonos a nemzeti jogokban (283/81. számú ítélet). Ezen kívül, az Irányelv nem igényel egységes, közvetlen alkalmazást. Az EUMSZ 288. cikke szerint a tagállamokat a szerződés célja köti,

de azok megvalósításához a forma és az eszköz megválasztásában szabadon döntenek. Mindezek alapján nem volt vitatott a C-477/21. számú ítéletre figyelemmel, hogy a heti pihenőidő 24 órát meghaladó biztosítása nem mentesíti a munkáltatót a napi pihenőidő kiadásának a kötelezettsége alól. Ezért az elsőfokú bíróság feladata az lett volna, hogy az Irányelv céljaira és a magyar munkajog több évtizedes gyakorlatára figyelemmel feltárja az uniós fogalmak magyar nyelvi megfelelőjének pontos tartalmát és értelmezze a magyar jog alapján az irányadó hazai jogszabályokat. Az elsőfokú bíróság azonban elmulasztotta az alkalmazandó jog pontos tartalmának a feltárását, a nyelvi eltérésekből fakadó különbségek értékelését.

[42] Az Mt. 104. § és 106. §-a uniós joggal való összeegyeztethetősége körében a magyar bíróságnak kellett értelmeznie a magyar jogot. Ennek során a nemzeti jog által elfogadott értelmezési módszereket kellett alkalmazni, az általános jogelvek keretei között, figyelemmel a jogbiztonság követelményére is, elkerülve a contra legem jogértelmezést. Figyelembe kellett volna venni az Alaptörvény 28. cikkében foglalt követelményeket is, mert az Mt. Preambuluma és indokolása is támpontot ad a magyar napi és heti pihenőidő értelmezése körében. Az Mt. általános indokolásából kitűnik, hogy a jogalkotó figyelemmel volt az európai munkajogi normákra, azokat implementálva arra törekedett, hogy a kialakult joggyakorlat megtartásával az uniós szabályok által nyújtotta kereteken belül egy rugalmas foglalkoztatási rendszert tartson fent, amely kielégíti a munkaerőpiaci igényeket is.

[43] Az Mt. 5. § (1) bekezdéséhez fűzött Kommentár is azt támasztja alá, hogy a munkajogi szabályokat nem izoláltan, önmagukban, hanem az irányadó jogrendszer egészéhez viszonyítva kell értelmezni. Ez mindenekelőtt a magyar és az uniós jogrenddel összhangban álló értelmezés követelményét vonja maga után. Nem lehetett figyelmen kívül hagyni továbbá, hogy az Mt. 87. § (1) bekezdése rögzíti a munkanap fogalmát. A 104. § (1) bekezdése pedig a következő munkanapi munkakezdekről rendelkezik, vagyis a hazai jogszabály a megszakítás nélküli 24 órában meghatározott munkanapon történő munkavégzést szabja feltételül. Ezt az értelmezést erősíti a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat is, miszerint a napi pihenőidő célja a két munkavégzés közötti regenerálódás. Az Alkotmánybíróság határozata alapjogi megfontolásokon alapult, amikor rögzítette, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mert azok célja, rendeltetése eltérő. Az Alkotmánybíróság ugyanakkor azt is kifejtette, hogy a jogosultság konkrét feltételei, annak pontos mértéke nem az Alaptörvényből, hanem az egyéb jogszabályokból következik. Az Alkotmánybíróság által vizsgált ügyben speciális ágazati szabály került alkalmazásra, ami nem irányadó jelen perben. Az Alkotmánybíróság határozatából, tehát kizárólag annyi következik, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, azok egyidejű kiadása alaptörvényellenes. Olyan megállapítást azonban nem tett az Alkotmánybíróság, hogy a heti és a napi pihenőidőt egymást közvetlenül követően kell kiadni. Azt sem mondta ki, hogy a heti pihenőidőt megelőzően a napi pihenőidőt is biztosítani kell a munkavállalók részére. Az Mt. szabályozási rendszerében azonban a két pihenőidő egyidőben való kiadása fel sem merül.

[44] A szabályok nyelvtani értelmezése során elengedhetetlen a tételes jogszabályi rendelkezések, a jogalkotó által szabályozni kívánt jogintézmény céljának, rendeltetésének a vizsgálata. A BH2020.246. számon közzétett döntésen alapuló gyakorlatot korábban a bírói

jogértelmezés is irányadónak tekintette. A hivatkozott döntés értelmében nem kell a heti pihenőidő előtt napi pihenőidőt biztosítani a munkavállalónak, mivel a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésekor nyomban megkezdődik, az nem a napi pihenőidőt követi. Az elsőfokú bíróságnak jelen ügyben is alkalmaznia kellett volna ezt a határozatot, ettől azonban eltért és ezt nem is indokolta meg. Az Alaptörvényből és az Mt. szabályaiból sem vezethető le, hogy a magyar napi pihenőidő biztosítása minden további feltétel nélkül terheli a munkáltatót csak azért, mert a munkavállaló az adott napon befejezte a munkavégzést. A 2025. évi LV. törvény, illetve annak Preambuluma a szabályozási célok tekintetében teljesen egyértelmű.

[45] A jogvita elbírálása során alapvető jelentőségű kérdés, hogy az Irányelv implementációja során a jogalkotó az Irányelv 5. cikk egészének kívánt-e megfelelni, vagyis a 35 órás minimumkövetelményhez képest biztosította-e átlagosan a 48 órás nemzeti heti pihenőidőt, vagy az Irányelv 5. cikk egy részének kívánt-e megfelelni azzal, hogy hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidőhöz képest biztosított átlagosan 48 órás nemzeti heti pihenőidőt. Kizárólag az első álláspont fogadható el, vagyis az Irányelv 5. cikk teljes egészének megfelelő hazai szabályozást. A Kúria azonban a precedensképes határozataiban úgy fogadott el ettől eltérő álláspontot, hogy ennek az indokait nem fejtette ki, illetve nem cáfolta az alperesi érveket.

[46] A jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban kell értelmezni. Az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdése következtében az indokolási kötelezettség alkotmányos követelmény és a bírói döntés szabadságának abszolút korlátja. Ez alapján a bíróság az eljárási törvényeknek megfelelően köteles számot adni a döntése indokairól. Ennek részeként a felek ügy lényegére vonatkozó észrevételeit is meg kell vizsgálnia és erről számot kell adnia. Ennek a kötelezettségének azonban a Kúria, továbbá a perbeli ügyben az elsőfokú bíróság sem tett eleget. Az a megállapításuk, hogy a magyar jogalkotó a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít, nem vezethető le a tételes jogi rendelkezésekből, sőt kifejezetten a magyar jogszabállyal ellentétes. Önmagában az Európai Unió Bíróságának a döntésére pedig nem alapozható ilyen jogi álláspont. A helyes jogértelmezés szerint, tehát a magyar jogi szabályozás alapján a napi pihenőidő biztosításának két konjunktív feltétele van, az előző napi és az azt követő napi munkavégzési kötelezettség fennállása. A C-477/21. számú ítélet szerint a 24 helyett 48 órás pihenőidő biztosítása nem foszthatja meg a munkavállalókat az Irányelvben biztosított más jogosultságoktól. Azonban a magyar szabályozás alapján ez a probléma nem következhet be. „A munkavállaló minden munkavégzés után részesül olyan rendeltetésű és mértékű pihenőidőben, amit az uniós jog napi pihenőidő címen előír: két munkavégzés között, a magyar napi pihenőidő jogcímén, míg az uniós heti pihenőidő esetén a magyar heti pihenőidő keretein belül.” A magyar szabályrendszer a kétfajta pihenőidő egyidejű kiadását kizárja, tehát napi vagy heti pihenőidő lehetséges. Az alperes az elsőfokú eljárás során ezzel kapcsolatban is kifejtette az álláspontját a 2025. július 7-i beadványában, azonban az elsőfokú bíróság erre vonatkozóan semmilyen indokolást, állásfoglalást nem közölt az ítéletében.

[47] A Vtv. 2025. évi módosításakor a jogalkotó egyértelműen kifejezésre juttatta a szándékát, mely szerint az uniós szabályokhoz alkalmazkodva, de azokhoz képest kedvezőbb

időtartamú pihenés biztosítása volt a cél. A jogalkotó egyértelműen állást foglalt arról, hogy a módosítást megelőzően az uniós és a magyar pihenőidő fogalmak nem voltak azonosak. Az Irányelv szerinti 35 órás hétnaponkénti pihenőidőt a magyar jogalkotó úgy ültette át, hogy azt egy egységes tagállami heti pihenőidő fogalom alá vonta és nem bontotta külön jogcímekre. Ezáltal nyert igazolást az alperes perbeli érvelése arról, hogy a jogalkotói akarat egyértelmű, az ezzel ellentétes kúriai álláspont téves, amit jelen fellebbezés elbírálása során figyelembe kell venni. A Kúria a precedensképes határozataival az C-477/21. számú ítéletet egy kvázi omnipotens jogforrási erővel ruházta fel és ennek következtében jogosultság hiányában az Európai Unió Bírósága döntötte el érdemben a hazai bíróságok előtt folyamatban lévő jogvitát. Mindezek alapján az alperes a Pp. 346. § (5) bekezdése alapján kérte a Kúria Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett döntéseitől való eltérést a fellebbezés elbírálása során is.

[48] A jogkövetkezmény és az összecszerűség tekintetében előadta, hogy a felperes olyan időszakra is érvényesít igényt, amikor rendes munkaidőben, illetve szabadságot megelőzően végzett munkát. A tényállítása az volt, hogy az alperes nem biztosította számára a heti pihenőidőt megelőző utolsó munkavégzést követő napi pihenőidőt. Az eredeti keresetében csak a heti pihenőidőben végzett rendkívüli munka alapján volt marasztalási igénye, a szabadság előtti időszakot nem vitatta. A keresetet utóbb megváltoztatta, de azt nem alapozhatta sem az Európai Unió Bíróságának, sem a Kúriának a döntésére, mert a Kúria a hatályon kívül helyező végzéseiben a szabadsággal kapcsolatban nem rendelkezett kiadandó napi pihenőidőről. A felperes a szabadságok előtt ki nem adott napi pihenőidő miatt rendkívüli munkára nem hivatkozott, e körben tényállítást sem tett, jogcímet sem jelölt meg. A tényállítás, jogalap, jogcím és érvényesített jog megjelölése azonban egyértelmű követelmény. Mindezekre tekintettel a követelése elévült az Mt. 286. § (1) és (4) bekezdése, és a Ptk. 6:22. § (2) bekezdése alapján, tehát nem érvényesíthető az alperessel szemben. A keresete benyújtásakor a felperes számára már ismert volt az alaptörvényi hivatkozás, az Alkotmánybíróság általa hivatkozott döntése is, tehát semmi nem akadályozta az igénye érvényesítésében. Ennek ellenére csak a 2024. novemberi keresetmódosításában hivatkozott a szabadság idejére járó díjazásra. Eredetileg a felperes az Mt. 143. § (4) bekezdésére hivatkozott és később terjesztette elő jogszabályi hivatkozásként az Mt. 143. § (1) és (2) bekezdésével kapcsolatos érvelését is.

[49] A felperes a keresetváltoztatásában az Mt. 143. §-a és a Kollektív Szerződés 10. melléklet 11. §-a alapján rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék címén terjesztette elő a követelését. A rendes munkaidőként beosztott és akként teljesített munkavégzés egy részét napi pihenőidőnek, illetve utazási normaidőnek, a rendes, beosztás szerinti munkaidőt pedig rendkívüli munkaidőnek minősítette. Mindez ellentétben állt az Mt. 96. § (1) bekezdésével és 97. § (5) bekezdésével. A munkaidő beosztás meghatározása a munkáltató egyoldalú jogosultsága és kötelezettsége, ezért a heti pihenőnap és a heti pihenőidő beosztása is a munkáltatói autonómia része. A munkaidő beosztás adatait a bíróság sem minősítheti át, a munkavállaló kérelmére sem. A napi munkaidő biztosítása esetleges elmulasztásának nem a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék a következménye. A munkavégzés elrendelése, vagyis erre vonatkozó utasítás hiányában, ugyanis ennek nem áll fenn a törvényi feltétele. A felperes egyszer sem lett munkába állítva a korábbi munkavégzést követő 12 óra + az utazási normaidő leteltét megelőző időtartamban. A jogalap hiányát támasztja alá az is, hogy a napi pihenőidő elmaradása esetére a felperes által hivatkozott jogszabályok és a kollektív

munkajogi rendelkezések sem írnak elő pótlékfizetési kötelezettséget. A napi pihenőidőben végzett rendkívüli munka jogszabályi alapja, tehát hiányzik. Okirattal igazolt továbbá, hogy a felperes csak a beosztás, azaz a tényvezénylés szerinti időben végzett munkát, amikor egyébként is rendelkezésre állási vagy munkavégzési kötelezettség terhelte. Az Mt. 107. § alkalmazása során a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munka elrendelését kell elsődlegesnek tekinteni. Az nemcsak többletmunka esetén állapítható meg, hanem akkor is, ha a munkavállaló máskor végez munkát, mint amire a beosztása vonatkozott. Jelen esetben azonban ezek a feltételek sem álltak fenn, mert nem történt sem többletmunka, sem a beosztástól eltérő időben végzett munka.

[50] A beosztás és a tények együtt határozzák meg, hogy a tényleges munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül-e, de a beosztást és a tényeket nem lehet mellőzni. A rendkívüli munkaidőben történt munkavégzés esetén a munkavégzésen felül annak rendkívüli jellegét kell díjazni. Ilyenkor a munkavállaló rendes munkaidején felül végez munkát, ami kihat az életvitelére, magánéletére, családi életére. Jelen esetben azonban ezek a következmények sem valósultak meg. A felperes nem állítja, hogy a munkaidő beosztását módosította a munkáltató, vagy azt vele nem kellő időben közölték. Pusztán arra alapítja a marasztalási igényét, hogy utóbb, több évvel később a munkaidő beosztást kéri átértékelni és eltérően minősíteni. Ebből következően az Mt. 107. § a) pontja szerinti feltételek nem állnak fenn. A felperes olyan tény- és jogállítást sem tett, ami alapján a vele közölt munkaidő beosztástól való eltérésre, átminősítésre lehetőség lenne. Amennyiben, a munkaidő beosztás esetlegesen jogellenes volt, abból sem következik, hogy a felperes nem a munkaidő beosztása szerint végzett munkát. A Kúria Mfv.II.10.185/2014/6. számú döntésében akként foglalt állást, hogy rendes munkaidőben kizárt a rendkívüli munkavégzés. Ellenkező értelmezés ugyanazon munkaidő kétszeres számítását eredményezné. Jelen perben a felperes ezzel szemben éppen olyan időszakokra kéri rendkívüli munkavégzés ellenértékét, amikor a rendes beosztása szerinti munkaidőben végzett munkát.

[51] Az Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatból egyébként nemcsak az következik, hogy nem kell a heti pihenőidő előtt kiadni a napi pihenőidőt, hanem az is, hogy a heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő befejezésekor nyomban meg is kezdődik és egészen a következő beosztás szerinti munkaidő kezdetéig tart. A Kúria ahhoz, hogy egy időtartam heti pihenőidőnek minősüljön, annak egybefüggő jellegét, vagyis megszakítás nélküliségét szabja feltételül és azt, hogy az minimálisan 40 óra időtartam legyen, azonban az ekként való kijelölését nem. Az alperes ezzel összefüggésben hivatkozott a BH2022.6.161 számú döntésben kifejtettekre. E szerint heti pihenőidőnek minősül minden olyan időtartam, amely a 40 órát eléri és amelyre nem osztották be munkavégzésre a munkavállalót. Ez azt a perbeli álláspontját támasztja alá, hogy a számítások során nem csupán a kijelölt heti pihenőidő, illetve annak kezdete vehető figyelembe, hanem az ahhoz tartozó munkavégzéssel, távolléttel meg nem szakított, teljes munkamentes időszak is, két távollét vagy két munkavégzés között.

[52] Nem volt vita a felek között abban, hogy a napi pihenőidő a munkavállalót a tényleges megelőző munkavégzésre tekintettel illeti meg, tehát annak feltétele a megelőző munkavégzés. Ezt a Kúria teljes mértékben felülírta azáltal, hogy a napi pihenőidőt nem a

megelőző munkavégzéshez köti, hanem attól függetlenül a heti pihenőidő előtti kiadását rendeli el. A napi pihenőidő biztosításának a funkciója viszont csak az lehet, hogy a munkavállaló kipihenje a munkavégzést. A Kúria álláspontja szerint azonban a munkavállalót akkor is megilleti a napi pihenőidő, ha ezt követően a heti pihenőidejét kezdi meg, amiből az következik, hogy a pihenőidejét kipihenten kezdheti meg. Ilyen szempont és cél azonban nem vezethető le az Irányelvből, az C-477/21. ítéletből, továbbá az Mt.-ből és az Alkotmánybíróság hivatkozott határozataiból sem.

[53] Az Európai Unió Bírósága ítélete az uniós jog azon értelmezését is lehetővé teszi, hogy amennyiben az egybefüggő heti pihenőidő már eleve meghaladja a 35 órát, abban az esetben a napi pihenőidő az ilyen időtartamú heti pihenőidőtől elkülönítve is kiadható. Ehhez képest a Kúria mégis azt fogalmazta meg, hogy az Mt. 104. §-a szerinti napi pihenőidőt közvetlenül az Mt. 106. §-a szerinti heti pihenőidőt megelőzően kell biztosítani. Emiatt keletkezik egy egybefüggő 60 órás lakóhelyi pihenőidő. A felperes a megváltoztatott keresetében már ezekre az alperesi felvetésekre nem adott választ és nem tisztázta a tagállami napi és heti pihenőidő egymáshoz való viszonyát sem. A C-477/21. számú ítéletből, pedig csak az következik, hogy a munkavállalót közvetlenül a munkaidőt követően illeti meg a napi pihenőidő. Ez a tétel azonban a Kúria hivatkozott végzéseiben már nem szerepel és az elsőfokú bíróság sem adott választ az ítéletében arra, hogy mi a jogi alapja a heti pihenőidő kezdő időpontjától visszafelé a napi pihenőidő előírásának, az miért nem a munkavégzés befejezéséhez kapcsolódik. A perbeli előzetes döntéshozatali eljárás befejezését követően készült el 2023. március 15-én a bizottság jelentése a munkaidő szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK Irányelv tagállami végrehajtásáról. Ez a jelentés aktualizálta a korábbi 2017-es jelentést. Az alapján megállapítható, hogy sem a korábbi, sem a 2023. évi jelentés nem tárt fel hibát a magyar jogharmonizációs folyamatban.

[54] A Kúria figyelembe vett határozatai nem támasztják alá a felperes keresetében megjelölt jogcím helyességét és megalapozottságát. Az alperessel szemben ugyanis a megjelölt jogcímen a munkaidőbeosztással kapcsolatban alappal nem érvényesíthető a perbeli marasztalási igény. A felperes a módosított keresetében az Mt. 143. § (1) és (2) bekezdését, továbbá a KSZ 11. §-át jelölte meg. Az elsőfokú bíróság ebben a körben sem tért ki az ítélete indokolásában az alperes kifejtett észrevételeire és érvelésére, miszerint a felperes konkrét jogszabályi rendelkezést nem jelölt meg a marasztalás alapjául. Az alperes fenntartotta azt az érvelését, utalva az Mt. 96. § (1) és 97. § (5) bekezdésére. A munkaidőbeosztás joga a munkáltató autonómiája, az munkavállalói kérelemre és bírói megállapítással sem minősíthető át. Ezért az esetlegesen jogszabálysértő munkaidőbeosztásnak, a napi pihenőidő hiányának semmiképp nem lehet jogkövetkezménye a rendkívüli munkavégzés pótléka. A felperes sosem került munkába állításra a korábbi munkavégzését követő 12 óra + 1 óra utazási normaidő időtartamának leteltét megelőzően. A napi pihenőidő elmaradását illetően a felperes által megjelölt jogszabályok, illetve a kollektív munkajogi rendelkezések sem írnak elő pótlékfizetési kötelezettséget, ezért az alperes marasztalásának nincs jogszabályi alapja. Ugyanakkor az is okirattal igazolt, hogy a felperes csak a beosztása, illetve a tényvezénység szerinti időben végzett munkát, amikor rendelkezésre állási vagy munkavégzési kötelezettség terhelte.

[55] Az elsőfokú bíróság ítélete nem válaszol arra, mi a jogi alapja annak, hogy a heti pihenőidő kezdetétől visszafelé számítva veszi figyelembe a ki nem adott napi pihenőidő tartamát. Az elsőfokú bíróság azt az alperesi érvelést sem fogadta el, hogy azokban az időtartamokban amikor a vezénylésben a heti pihenőidő tartamára utóbb rendkívüli munkavégzést rendelt el, arra az időszakra nem értelmezhető a napi pihenőidő elmaradása. Ezzel kapcsolatban az alperes fenntartotta az elsőfokú eljárás során már kifejtett érvelését. Kifejtette, amennyiben beosztotta a munkavállaló számára a heti pihenőidőt és a rendes rendkívüli munkavégzések között biztosította a lakóhelyi napi pihenőidőt, továbbá a rendkívüli munkavégzés időtartamára a heti pihenőidőben végzett munka ellenértékét megfizette, akkor mindenben a jogszabályi előírások szerint járt el és további igénnyel a munkavállaló nem léphet fel. Megváltott heti pihenőidő esetén nem értelmezhető a beosztás szerinti heti pihenőidőt megelőző napi pihenőidő. A tényvezénylés, az időkimutatási lista és a bérjegyzékek együttes adatai alapján egyértelműen megállapítható, hogy a rendes, rendkívüli munkavégzések között a lakóhelyi napi pihenőidőt ténylegesen biztosította. Rendkívüli munka elrendelése esetén annak időtartamára a heti pihenőidőben elrendelt munka ellenértékét, a munkabért és az emelt összegű pótlékot megfizette, ezért amennyiben szabálytalan is volt az eredeti beosztás, akkor legfeljebb az állapítható meg, hogy a rendkívüli munkavégzés időtartamára jogszerűen módosította a beosztást, és a ténylegesen biztosított napi pihenőidőn felül további napi pihenőidő biztosítása nem indokolt. Ezekre az időszakokra további rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos pótlék igény nem érvényesíthető, figyelemmel a KSZ 10. melléklet 11. §-ára, a heti pihenőidő megváltására tekintettel. Az egyes munkavégzések között a napi pihenőidő biztosítva volt, ezért az alperes továbbra is fenntartotta azt a számítását, miszerint a követelésből le kellett vonni a rendkívüli munkavégzés elrendelésének időszakára kifizetett munkabérek összegét. A felperes nem negligálhatja a tényeket, az emelt összegű pihenőidő bérpótlék megfizetésével már a jogszabályi előírások alapján megváltásra került a heti pihenőideje.

[56] Az alperes a fellebbezésében hivatkozott az elsőfokú bíróság perbeli döntéséhez képest eltérő elsőfokú bírósági ítéletekre is, ezek között a Balassagyarmati Törvényszék, a Miskolci Törvényszék és a Fővárosi Törvényszék olyan döntéseire, amelyek alapján a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén a további rendkívüli munkapótlék-igény már nem érvényesíthető. A magasabb rendkívüli pótlék révén a heti pihenőidő megváltásra került és további rendkívüli pótlékkal kapcsolatos igény nem érvényesíthető. A munkáltatónak ilyen esetekben kizárólag az egyes munkavégzések közötti napi pihenőidőt kell biztosítani, ami minden esetben megtörtént. A szakirodalmi álláspont is azt igazolja, hogy csak egy jogcímen érvényesíthető a rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos igény és a munkavállaló nem tarthat igényt a munkaidő beosztástól eltérő, illetve munkaidőkereten felüli munkaidő alapján kétféle díjazására.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[57] A felperes az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság érdemben helyes döntést hozott, a tényállást a szükséges mértékben feltárta, az ügyben releváns magyar és uniós jogszabályokat helyesen értelmezte, megfelelően alkalmazta, döntése során figyelemmel volt a hazai és az uniós bírósági határozatokra és a joggyakorlatra is. Hivatkozva arra, hogy az alperes a fellebbezésében kifejtett érvelését már

az elsőfokú eljárás során előadta, a felperes kérte figyelembe venni az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait is.

[58] Kifejtette, hogy az alperes tévesen hivatkozik arra, az Mt. 5. § (1) bekezdése ellenére nem kell jelentőséget tulajdonítani a C-477/21. számú, előzetes döntéshozatali eljárás során hozott ítéletnek, illetve az Irányelv 3. és 5. cikke abban kifejtett értelmezésének. Az alperes az elsőfokú bíróság anyagi pervezetését nem vitatta, a Kúria azonos tárgyú ügyekben hozott végzései (például: Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6.) a jelen bírósági eljárásra is irányadóak és kötelezően alkalmazandóak. Az elsőfokú bíróság ezekre a kúriai döntésekre figyelemmel hívta fel az alperest az ellenkérelem változtatás előterjesztésére a keresetváltoztatást követően. Az alperes azonban ezzel a lehetőséggel nem élt. A fellebbezésében pedig nem vitatja, hogy a heti pihenőidőket megelőzően a Vtv.-ben, illetőleg az Mt. 104. § (1) bekezdésében szabályozott napi pihenőidőt, továbbá a KSZ szerinti utazási normaidőt nem osztotta be és nem is biztosította a felperesnek. Az elsőfokú eljárás során az alperes nem vitatta továbbá a keresetben meghatározott számítási metodikát, az alkalmazandó pótlék mértékét, továbbá a peresített időszakot sem.

[59] A fellebbezésben részletezett érvekkel szemben az elsőfokú bíróság a releváns hazai és uniós jogszabályokra megfelelően hivatkozott, és kellő részletességgel feltárta azok tartalmát. Helyesen vette figyelembe a 12/2020. (VI. 22) AB határozatban foglaltakat, amelyből az következett, hogy a napi és heti pihenőidő egyidőben történő kiadása alaptörvényellenes. A munkáltató, abban az esetben felel meg a pihenőidők biztosításával kapcsolatos jogszabályi követelményeknek, ha azok utólagos beazonosítását biztosítja. Ez a garanciális követelmény juttatja érvényre azt az elvárást, hogy a pihenőidők jogcímhez kötöttek és azokat utóbb a munkáltató sem változtathatja meg. Ellenkező esetben a munkaidő beosztás nem felel meg a transzparencia követelményének és jogellenes lesz.

[60] Az elsőfokú bíróság kellő alapossággal vizsgálta az alperesi munkaidő beosztást, a terv- és tényvezényléseket, a nyilvántartásokat, vagyis a bérjegyzéket és a munkaidő kimutatást; mindezekből okszerűen jutott arra a következtetésre, hogy az alperesi munkaidő beosztás a napi, illetőleg heti pihenőidő kapcsán a törvényi követelményeknek nem felelt meg. Az alperes érvelése ellentmondásos, mert a kúriai végzéseket megelőzően még azon az állásponton volt, hogy a napi pihenőidőket nem adta ki, mert erre nem volt köteles a heti pihenőidőt megelőzően. A kúriai döntések ismeretében azonban a perbeli érvelését már módosította azzal, hogy a heti pihenőidő elveszíti ezt a jellegét és ahelyett napi pihenőidő állapítható meg. Ez viszont ellentétben áll az Európai Unió Bírósága és az Alkotmánybíróság hivatkozott döntésével is.

[61] Az EUMSZ 4. cikk (3) bekezdése alapján a tagállamok lojalitási kötelezettsége értelmezési keretet határoz meg az uniós jognak történő megfelelés tekintetében. Az Irányelveknek való megfelelés követelményét az Mt. 299. § e) pontja is rögzíti. Jelen ügy elbírálása során figyelembe kellett venni az Irányelv azon alapvetését, hogy a munkaviszonnyal érintett pihenőidők dichotóm módon vannak felosztva. Ez azt jelenti, hogy valamely időtartam vagy munkaidő, vagy pihenőidő. A napi és heti pihenőidőhöz való

jogosultság tekintetében az Irányelv és a Charta sem állít fel sorrendet, mindkettőt alapjogként határozzák meg. Mindkét jog alapvető szociális jog, azok önálló biztosítása nem választás, nem gazdasági érdek vagy szükségszerűség függvénye, hanem abszolút munkáltatói kötelezettség. Az Irányelv 3. cikkében szabályozott pihenőidő különös jelentőséggel bíró jog, mert minimumkövetelményeket is érvényesít valamennyi munkavállaló tekintetében. Az Irányelv magyar fordítása a „továbbá” kifejezést alkalmazza, ami egyértelműen kizárja azt az értelmezést, hogy a két alapjog a jogcímét, vagy az időtartamát tekintve összemosható.

[62] Az Irányelv 17. cikke tartalmazza, hogy a tagállami szabályok eltérhetnek irányelvi rendelkezésektől, de nem eredményezhetik az irányelvi jogosultságok korlátozását. A tagállami szabályozásnak, illetve a jogalkalmazásnak biztosítania kell a két alapjog önálló érvényesülését. Az Európai Unió Bírósága a jogcím szerint elkülönülő értelmezés mellett foglalt állást, vagyis nem elegendő, ha a munkavállaló ténylegesen igénybe tudja venni az Irányelvben rögzített napi és heti pihenőidejét, mert nélkülözhetetlen, hogy ezen pihenések jogcíme, a kiadás módja is elkülöníthető legyen. Ennek követhető módon kell megjelennie a munkaidő beosztásban.

[63] Az Európai Unió Bírósága ítéletéből az következik, hogy a tagállamok kötelesek az Irányelvben meghatározott minimum pihenőidők biztosítására. Ezen felül egy újabb követelmény is megjelenik a munkavállalók védelme érdekében, az időtartamok önálló jogcímen történő biztosítása tekintetében. Mindez összefügg azzal, hogy a munkaviszonyban a munkavállaló alárendelt helyzetben van, kiszolgáltatottabb, ezért szükséges számára újabb és újabb garanciák beépítése. Ezért az Irányelv értelmezése szerint az a szabályozás, amelyben a napi pihenőidő differenciálás nélkül feloldódik a tömbösített pihenőidőben, nem átlátható, nem transzparens, ezért jogellenes. Ez akkor is fennáll, ha adott esetben a munkavállaló a munkaidő beosztást nem vitatja és aszerint végzi a munkát. Az alperes sem a fellebbezésében, sem az elsőfokú eljárás során nem adta követhető, világos magyarázatát annak, amennyiben a heti pihenőidőn belül kiadható a napi pihenőidő, akkor hogyan mutatható ki a két önálló jogosultság. Az alperes álláspontja, ezért nem egyeztethető össze az Irányelvvel, illetve az Mt. 104. § (1) bekezdésével sem.

[64] A fellebbezésben kifejtett magasabb védelmi szint sem értelmezhető. Az elvárt, valós garanciát jelentő védelmi szintnek csak abban az esetben felel meg a jogszabály, illetve a munkáltató eljárása, ha nemcsak a pihenés időtartama, hanem konjunktív feltételként a jogcím is biztosított. A tényleges védelmet, garanciát jelentő munkáltatói kötelezettség alól nem lehet felmenteni a munkáltatót, ez esetben sérülne a tagállam lojalitási kötelezettsége. Mindezekre tekintettel az az érvelés, hogy az egységes és osztatlan magyar heti pihenőidő fogalom garancia arra, hogy az uniós napi pihenőidő minden esetben biztosítva van a munkavállalóknak, nem megalapozott. Az alperes a heti pihenőidő fogalmára hivatkozva állította a per kezdetén, hogy azért nem adta ki a napi pihenőidőt, mert egy hosszabb tartamú heti pihenőidőt biztosított. Később ezt az érvelését megváltoztatta és azt az időszakot, amikor rendkívüli munkavégzést rendelt el, már nem heti pihenőidőnek tekintette. Ugyanaz az időtartam azonban nem lehet egyszerre heti, illetve napi pihenőidő, azt a munkáltató sem változtathatja meg. Az alperes érveléséből az következne, hogy a munkáltató a munkavállaló

ráhatása nélkül módosíthatná, akár meg is szüntethetné a pihenőidőket. Ez azonban teljesen elvonná a napi és heti pihenőidőhöz kapcsolódó munkavállalói rendelkezési jogot.

[65] Az elsőfokú bíróság nem alkotott jogot az ítéletével, hanem a napi és heti pihenőidőre vonatkozó hazai és uniós minimumfeltételeket alkalmazta, az időtartamokra és a jogcím szerinti elkülönítésre kötelezően előírt módon. Az alperes valójában a pihenések időtartamára helyezi a hangsúlyt, azonban az alapjog garanciája nemcsak az időtartam kijelölése, hanem az is, hogy azt számon lehessen kérni a munkáltatón. Az alperes alaptalanul hivatkozott a jogalkotás folyamatára is, mert az sem támasztja alá a perbeli álláspontját. Az alapjogok biztosa is alaptörvényellenesnek minősítette az Mt. 104. § (5) bekezdését az AJB-1125/2023. számú döntésében. Ezen kívül a jelen kereset a 2018. és 2021. közötti időszakra vonatkozik, vagyis az ezt követően hatályba lépett jogszabálmódosítás nem befolyásolta az érdemi döntést.

[66] A munkavállaló elvitathatatlan joga, hogy ténylegesen megvalósuljon a pihenőideje feletti valós rendelkezése. Mindez összefügg az egészséget védő szabályozással. A C-477/21. számú ügyben hozott ítélet ezt az alapjogot teljeskörűen tiszteletben tartja és a munkavállalói érdekek védelmének új fokozatát jelenti azzal, hogy deklarálja, a gazdasági céloknak nem lehet korlátlanul alárendelni a munkaidő beosztást.

[67] A felperes alaptalanul találta a kijelölt heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos fellebbezési érvelést is. A munkaidő beosztások alapján a kijelölt heti pihenőidők és pihenőnapok rögzültek, a tényvezénység szerinti heti pihenőidőben a heti pihenőidejét töltötte. Ezen a jogcímen volt távol a munkától, ezt a jogcímet utóbb nem változtathatja meg az alperes, arra nincs felhatalmazása. Az Irányelv 3. és 5. cikkének uniós értelmezése egyértelműen kizárja az alperesi érvelés helytálló voltát és ez irányadó a tagállami bíróságok által követni rendelt értelmezésre is. A munkáltatónak ugyanis transzparenssé biztosítani kell, hogy ne csak a tényleges pihenés, hanem a pihenés konkrét jogcíme is követhető, igazolható legyen. A munkaidő beosztására a munkavállalónak nincs ráhatása. Ha pusztán a tényeken alapulna a pihenéshez való időtartamok elszámolása, a jogcím szerinti elszámolással szemben, akkor átláthatatlan, követhetetlen pihenőidő elszámolások keletkeznének. Ezen kívül az alperes éppen a saját mulasztására, a ki nem adott napi pihenőidőkre kíván előnyt alapítani, amely ellentétes az Mt. 6. § (1) bekezdésével is, még akkor is, ha a munkavállaló egyébként a tényvezénységnek megfelelően elvégezte a munkáját.

[68] Az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontja jelen perben alkalmazható volt, ugyanis a jogalkotó e jogszabály megalkotásakor nem azzal számolt, hogy a munkáltató nem a jogszabályi előírásoknak megfelelően készíti el a munkaidőbeosztást. Amint a Kúria az Mfv.IV.10.044/2024/6. számú végzésében rögzítette a hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat nem maradhat jogkövetkezmények nélkül, ezért a perbeli esetben a jogkövetkezmény az Mfv.X.10.257/2019/7. számú döntésnek megfelelően a rendkívüli munkavégzés pótléka lehet. Az Mt. 143. § (4) bekezdéséből nem vezethető le, hogy a kijelölt beosztott heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés átalakítja a heti pihenőidőt és eltünteti. Az alperes ezt a munkavégzést rendkívüliként tartotta nyilván, vagyis figyelembe vette, hogy az elrendelés idejére eredetileg heti pihenőidőt osztott be a felperesnek. A 100 %-

os pótlék megfizetése esetén a heti pihenőnapot a munkaidő rendkívülisége ellenére beosztottnak kell tekinteni, a munkavállaló pedig helyette másik heti pihenőnap beosztását nem követelheti. A heti pihenőidő nem vész el és nem alakul át, vagyis a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés ellentételezésével a heti pihenőidőt továbbra is eltérést nem engedően beosztottnak kell tekinteni, az nem minősülhet napi pihenőidőnek. A beosztott heti pihenőnap helyett a munkavállaló másik heti pihenőnap beosztását nem követelheti.

[69] A heti pihenőidő megszakítás nélküli kiadásának jogalapját az Mt. 106. § (1), (3) bekezdése teremti meg. Emellett figyelembe kell venni az Mt. 135. § (2) bekezdés g) pontját, továbbá a KSZ és az Mt. 106. §-át, amelytől csak a munkavállaló javára lehet eltérni. Ha a munkáltató a heti pihenőidő alatt munkavégzést rendel el és a rendkívüli munkavégzés ellenértékét ki is fizeti az Mt. 143. § (4) bekezdése szerint, akkor a munkavállaló nem hivatkozhat arra, hogy nem biztosították számára a megszakítás nélküli pihenőidőt. Azt ebben az esetben is beosztottnak kell tekinteni, az a felek viszonyában rögzült. Az alperesi érvelésből azonban éppen az következik, hogy valójában egyáltalán nem biztosított heti pihenőidőt, hiszen álláspontja szerint az átalakult és a heti pihenőidő biztosításának a kötelezettsége megszűnt. A bérjegyzék valójában azt igazolja, hogy a kijelölt heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés ellenértéke kizárólag a munkavégzésre, annak idejére vonatkozott és nem a kijelölt heti pihenőidő teljes időtartamára. Az ellentételezést követően egyébként az alperes heti pihenőidőként tartotta nyilván továbbra is az érintett időtartamokat, vagyis a rendkívüli munkavégzést megelőző és azt követő munkamentes időtartamokat.

[70] A Kúria döntéséből egyértelműen következik, hogy a jogellenes munkaidő beosztás szerinti munkavégzés, illetve a jogellenes beosztás munkavállaló részéről történő elfogadása nem teszi jogszerűvé a munkáltató eljárását. A munkavállaló ugyanis nem indulhat ki abból, hogy eleve jogszerűtlen volt a munkaidőbeosztása. A fellebbezési érvelés elfogadása ahhoz vezetne, hogy a munkavállalók teljesen kiszolgáltatott helyzetbe kerülnének, mert a munkáltatónak jogellenes munkaidő beosztás esetén nem kellene semmilyen releváns következménnyel számolnia, ez pedig nem lehetett jogalkotói cél.

[71] A szabadság időtartamát megelőző munkavégzésekhez kapcsolódóan nem volt hiányos a kereset, a szükséges tény- és jogállításait megtette. A Kúria iránymutatása szerinti korrekciókat is végrehajtotta, megjelölte az Irányelv 7. cikkét, amely alapján a napi és a heti pihenőidő szabadsággal sem vonható össze. Ezeknek az időtartamoknak transzparensen el kell különülniük egymástól. Az alperes ezzel szemben arra hivatkozik, hogy ha szabadság követi az adott napi munkavégzést, akkor a munkavállalót nem illeti meg a napi pihenőidő. Ez azonban ellentétes az uniós jog rendelkezéseivel, mert a napi pihenőidőre való jogosultságot az adott napi munkavégzést követő távollét ténye, jogcíme nem befolyásolja. Ezt az értelmezést a Kúria precedensképes határozatai sem zárják ki. Ezen kívül az alperesi értelmezéssel sérülne a napi pihenőidőhöz és a szabadsághoz való munkavállalói jogosultság is. Az Irányelv 17. cikk (2) bekezdése szerint a munkáltató egyenértékű, kompenzáló pihenőidőt köteles biztosítani a munkavállaló számára. Ez viszont abban az esetben lehetséges, ha ez alatt a munkavállalónak nincs semmilyen kötelezettsége a munkáltatóval szemben, ami megakadályozná a pihenését. Erre az a garancia, ha a pihenőidő jogcíme átlátható, nyomon követhető. A jogcím szerinti kiadás tehát garanciális követelmény. A Kúria

döntése értelmében nincs jelentősége, hogy az adott napi munkavégzést heti pihenőidő vagy szabadság követi-e, mert a napi pihenőidő ettől függetlenül illeti meg a munkavállalót. A szabadsághoz kapcsolódó követelése nem évült el. A szabadságokat megelőző munkavégzéseket már a keresetlevelében és annak mellékletében is rögzítette, tehát megtette a tényállításait, az elévülést megelőzően benyújtotta a keresetét és azt a kúriai végzéseket követően a Pp. 202. §-a által megengedett módon változtatta meg.

[72] Az Alkotmánybíróság hivatkozott határozatából egyértelműen következik, hogy a munkavállalónak nem csak a napi és heti pihenőidőhöz, de az éves szabadsághoz is alapvető joga van. Az Irányelv 7. cikk (1) bekezdése alapján a szabadság célja, hogy lehetővé tegye a munkavállaló pihenését, a kikapcsolódását, a szabad időtöltésre alkalmas időtartam rendelkezésre bocsátásával. A felperest tehát három jogcímen illeti meg a pihenéshez való jog, napi pihenőidő, heti pihenőidő és szabadság jogcímen. Ezeket az alperes nem adhatta ki és nem oszthatta be egyszerre vagy azonos időtartamra, azok külön, önállóan illették meg a felperest. Az alperes a perben nem vitatta, hogy a napi pihenőidőt nem adta ki a szabadságot és a heti pihenőidőt megelőző munkavégzést követően sem. Ezzel azonban elismerte, hogy az Európai Unió Bírósága ítéletével ellentétes volt a gyakorlata.

[73] Az Irányelv 3. és 5. cikkében rögzített jogosultságok önállóak, egymással össze nem vonható módon illetik meg a munkavállalót. A C-588/18. számú ügyben hozott ítélet szerint az irányelvi rendelkezések minimumkövetelmények, azoktól a tagállamok csak a munkavállalók javára térhetnek el. A C-55/18. számú ítélet szerint pedig, a munkavállaló mindig gyengébb félnek minősül, továbbá az irányelvi rendelkezéseket úgy kell értelmezni, hogy azok ne üresedjenek ki, a munkavállaló védelmét ténylegesen is megvalósítsák. Ilyen előzményeket követően született a jelen perhez kapcsolódó C-477/21. számú ítélet, a jelen üggyel megegyező tényállás alapján. Az Európai Unió Bírósága ebben az ítéletében egyértelmű értelmezését adta a napi és heti pihenőidő egymáshoz való viszonyának, alkalmazásának. E szerint a munkavállaló a szolgálat teljesítésének a befejezésével jogosulttá válik a napi pihenőidőre, azt számára be kell osztani és ki kell adni függetlenül attól, hogy ezt heti pihenőidő, pihenőnap, szabadság vagy bármilyen más jogcímen történő távollét követi. Az Irányelv 3. és 5. cikkét a tagállami bíróságoknak úgy kell értelmezni, hogy a napi pihenőidőre való jogosultságot nem befolyásolhatja az adott napi munkavégzést követő távollét jogcíme. Az Irányelv 7. cikke értelmében a napi és heti pihenőidő nem vonható össze a szabadsággal, a transzparens elkülönítés alapvető elvárás nemcsak az időtartamok, hanem a jogcímek tekintetében is. Ezért ellentétes az uniós joggal az alperes álláspontja, mely szerint a napi pihenőidő a napi munkavégzést követő szabadság előtt nem illeti meg a munkavállalót.

[74] Az elsőfokú bíróság nem sértette meg az ítélet indokolásával összefüggő kötelezettségeit. A bíróságok a felek jogi érveléséhez nincsenek kötve, attól eltérő más indokok mentén is meghozhatják a döntést. E követelményeknek az elsőfokú bíróság ítélete megfelelt, hiszen a felek tény- és jogállításait figyelembe véve hozta meg a döntését.

[75] A C-477/21. számú ítéletből az Irányelv abban kifejtett értelmezéséből levezethető, hogy a munkáltatónak transzparens módon kell biztosítani a pihenőidőt a

munkavállaló számára úgy, hogy a pihenés jogcíme utóbb igazolható és nyomon követhető legyen. Ez megakadályozza azt, hogy a kijelölt és kiadott és biztosított pihenőidőt utóbb a munkáltató felülírja vagy megváltoztassa. Az alperes ennek ellenére továbbra is a tényeken alapuló pihenés mentén számolna el, holott ez ellentétben áll az Európai Unió Bírósága és az Alkotmánybíróság hivatkozott döntésével is, mivel azok a jogcímek mentén történő kiadás mellett foglaltak állást, azt garanciális elemnek tekintve. Ezen túlmenően az Mt., a Vtv. sem ad felhatalmazást arra, hogy a heti pihenőidő jogcíme megváltozzon. Az alperes a saját mulasztására kíván jogot alapítani, amikor a ki nem adott napi pihenőidőre hivatkozva érvel, függetlenül attól, hogy a felperes elvégezte-e a tényvezénylés szerinti munkát. Mindez ellentétben áll az Mt. 6. § (1) bekezdésével.

[76] A munkaidőbeosztással összefüggő jogellenesség hosszabb ideig tartósan állt fent, a jogkövetkezményről a Kúria több határozatában egyértelműen rendelkezett, amelyekre az elsőfokú bíróság kellő részletességgel kitért az ítéletében. Az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontja alkalmazható volt, hiszen a jogalkotó a jogszabály megfogalmazásakor nyilvánvalóan nem számolt azzal, hogy a munkáltató nem a jogszabályoknak megfelelő munkaidőbeosztást készít. Az Mt. 143. § (4) bekezdéséből pedig nem vezethető le, hogy a kijelölt és beosztott heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés a heti pihenőidőt átalakítaná vagy megváltoztatná. Az alperes maga is rendkívüliként vette figyelembe az ekként elrendelt munkavégzést, vagyis figyelemmel kellett lennie arra, hogy erre az időszakra heti pihenőidőt osztott be. Amennyiben nem heti pihenőidőben kerül sor a munkavégzésre, úgy az nem is minősült volna rendkívüli munkavégzésnek. Amennyiben 100 % pótlék megfizetésre kerül, úgy a heti pihenőnapot továbbra is beosztottnak kell tekinteni a munkaidő rendkívülisége ellenére, és a munkavállaló e helyett nem követelheti másik heti pihenőnap beosztását. Így a munkavállaló számára a munkáltató ténylegesen egy heti pihenőnappal kevesebbet biztosít, emiatt is magasabb a pótlék mértéke. Ugyanakkor az irányadó időszak végére szükségképpen egy többlet teljesített munkaidő keletkezik, és a pótlékon túl meg kell fizetni a munkavállaló számára az erre az időre járó arányos alapbért is. Erre tekintettel a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzések jelen perben irrelevánsak. A KSZ sem tartalmazott eltérő rendelkezést. A heti pihenőidő tehát nem tűnik el és nem minősíthető át napi pihenőidőnek. Amennyiben tehát a munkáltató elrendelte a heti pihenőidő alatt a munkavégzést és azt ki is fizette az Mt. 107. § a) pontja és 143. § (4) bekezdése szerint, úgy a munkavállaló nem hivatkozhat arra, hogy nem biztosította a munkáltató a megszakítás nélküli pihenőidőt, az rögzült a felek viszonyában. Az alperes érvelésével szemben a beosztás utóbb nem minősíthető át, a jogellenes munkaidőbeosztás alapján történő munkavégzés, vagy annak elfogadása, pedig nem teszi a munkáltató eljárását jogszerűvé.

[77] Az elsőfokú bíróság arra is részletesen kitért, hogy a bírósági határozatokban közzétett döntéstől való eltérésnek miért nem állt fenn az indoka az alperes indítványával szemben. Az elsőfokú bíróság helyesen mellőzte a munkaidőkereten felüli rendkívüli munka ellentételezésére vonatkozó összegek levonását is. A munkaidőkereten belül ki nem adott napi pihenőidők és a nem biztosított utazási normaidő időtartama a jogszabályba ütköző munkaidőbeosztás szerint váltak rendkívüli munkavégzéssé. Egyértelműen beazonosíthatóan megjelölte az igényérvényesítéssel érintett munkaórákat és nem befolyásolja az igényt, hogy az adott munkaidőkeretben meddig tartott a munkaidő, mikortól minősült kereten felüli rendkívüli munkaidőnek a munkaóra. A követelés alapján nem minősülhet a rendkívüliként elszámolt munkaóra rendes munkaidőnek, a munkaidőkeret pedig a ledolgozott munkaórák

számához igazodik. Ha nem változik a ledolgozott munkaórák száma, nincs olyan körülmény, amely a munkaidőkeretet érintené, a munkaidőkeret nem releváns, ezért nincs jelentősége, hogy az alperes teljesített-e és ha igen, milyen időtartamra, milyen pótlékkal és összegben ellentételezést a munkaidőkereten felüli munkavégzésért. Mindebből nem vezethető le a kétszeres igényérvényesítés tilalma és az sem, hogy a felperes perben érvényesített igénye ellentételezése megtörtént. A felperes munkavégzésre hivatkozik, azok kezdő és végpontja feltüntetésével, azonban abból a tényből, hogy a munkáltató az adott hónapra már ellentételezett rendkívüli munkaidőt, még nem következik, hogy az azonos a felperes által megjelölt munkavégzéssel és munkaidővel. Csak egynemű dolgokat lehet összehasonlítani, az alperes munkaidőt ellentételezett, ezzel szemben a felperes munkavégzésre terjesztett elő igényt, ami nem feltétlenül esik egybe. A munkáltató olyan munkaidő-nyilvántartást köteles vezetni, amiből a munkavégzés ténye egyértelműen követhető.

[78] A contra legem jogalkalmazással kapcsolatos alperesi érvelés is alaptalan volt, amire szintén reagált a felperes az elsőfokú eljárás során. A C-477/21. ítélet az implementációra vonatkozó bizottsági jelentésekre nem tért ki, mivel azok jogi kötőerővel nem bírnak. Ugyanakkor az uniós jogi fogalmakat egyértelműen értelmezte, ami a tagállamokra kötelező, arra a tagállami fogalom nincs hatással. Az adott napi szolgálat teljesítése alapozza meg a napi pihenőidőre való jogosultságot, ezzel szemben az alperes a tényleges munkavégzésre hivatkozik, azonban a teljesített szolgálat és a tényleges munkavégzés nem feltétlenül esik egybe.

[79] A munkavállalónak nemcsak a napi pihenőidőhöz és a heti pihenőidőhöz, hanem az éves fizetett szabadsághoz is alapvető joga van, az Irányelv pedig semmilyen eltérést nem enged a 7. cikk (1) bekezdésétől. Ezért a felperest a három pihenést biztosító jog és időtartam, vagyis a napi pihenőidő, a heti pihenőidő és a szabadság külön-külön is megillette. Azok egyszerre történő kiadása nem lehetséges. Az alperes egyébként nem vitatta, hogy nem adta ki a napi pihenőidőt, a heti pihenőidőt és a szabadságot megelőzően sem, vagyis elismerte, hogy az EUB ítéletében kifejtettekkel ellentétes volt a gyakorlata. Ennek során azt is értékelni kell, hogy az irányelvi rendelkezések minimumkövetelmények, vagyis attól a tagállamok csak a munkavállalók javára térhetnek el. Az EUB ítélete értelmében a napi pihenőidőre való jogosultságot nem befolyásolja az adott napi munkavégzést követő távollét jogcíme.

[80] A Vtv. módosítás 2025. július 1-jei hatálybalépése a jelen jogvita elbírálását nem befolyásolta, ezért ezzel összefüggő jogsértés sem történt az elsőfokú bíróság részéről. Az ítélet részletesen tartalmazza, hogy miért találta alaptalannak az alperes ezzel kapcsolatos hivatkozását az elsőfokú bíróság, különös figyelemmel arra, hogy egyébként ez a jogszabálmódosítás kifejezetten az előzetes döntéshozatali eljárásban hozott ítélet szempontjainak való megfelelésre irányult. Az elsőfokú bíróságnak a peres időszakban hatályban volt törvényi rendelkezéseket kellett alkalmazni és ezek értelmezését elvégezni. Mindezek alapján helytálló volt a Pp. 346. § (5) bekezdésével kapcsolatos indítvány elutasítása.

[81] A szabadsággal kapcsolatos kereseti kérelemben a tény- és jogállításait az elsőfokú eljárás során a 2024. november 28-i beadványában tette meg. Az adott napi munkavégzést követő távollét ténye és jogcíme nem befolyásolta a kereseti igény megalapozottságát. Az alperesi érvelésnek megfelelő döntés esetén bizonyosan sérülne a napi pihenőidőhöz és a szabadsághoz való alapvető munkavállalói jogosultság is. A napi pihenőidő a kiadott távollétektől függetlenül illeti meg a munkavállalót, ennek elmaradása jogellenes munkaidőbeosztást eredményez. Nem szabadságokra eső rendkívüli munkavégzés ellentételezése iránt terjesztette elő a keresetét, hanem elmaradt pihenőnapi bérpótlék megfizetésére. Az elsőfokú bíróság kellő részletességgel vizsgálta az elévülés kérdését és részletesen indokolta a döntését, amely szintén helytálló volt. Elévülési időben előterjesztette a keresetét, a bérpótlékra vonatkozó igénnyel érintett napokat, szolgáltatásokat megjelölte, a szükséges tényállításokat megtette, a keresetet később csupán jogállításában pontosította a perfelvételi eljárásban. Az összecszerűséggel kapcsolatos fellebbezési érvelés sem alapos, mivel az elsőfokú bíróság részletes anyagi pervezetést követően lehetőséget biztosított a felek számára, hogy az ehhez kapcsolódó nyilatkozataikat és indítványukat megtegyék, az ellentmondásokat feloldják. A munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidők ellentételezésére részletesen nyilatkozott a 2025. október 16-i beadványában, az alperes azonban az elsőfokú bíróság felhívását követően nem nyilatkozott, illetve a Pp. 522. § (1) bekezdése szerint csupán állította, de nem bizonyította, hogy a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidőket megfizette és ez megfelel a keresetben megjelölt konkrét munkaórákra igényelt ellentételezésének.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[82] Az alperes fellebbezése nem alapos.

[83] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást az ügy eldöntéséhez szükséges mértékben helyesen állapította meg; a megfelelő jogszabályi rendelkezések, illetve azok helytálló értelmezése alapján érdemben is jogszerű döntést hozott. A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 370. § (1) bekezdésének megfelelően bírálta el.

[84] Az alperes a fellebbezését a jogalap körében arra alapította, hogy az elsőfokú bíróság, illetőleg a Kúria a hasonló tárgyú ügyekben hozott precedensképes döntéseiben a tagállami lojalitást, továbbá a jelen perben alkalmazandó magyar jogot, vagyis az Mt. 104. §, 106. §-át egyoldalúan, illetve tévesen értelmezte, ezért jutott megalapozatlan következtetésekre, mellőzve a jogszabály értelmezéshez kapcsolódóan az Alaptörvény 28. cikkében foglaltakat is.

[85] Az Ítéltábla maradéktalanul egyetértett az elsőfokú ítéletben kifejtettekkel az alkalmazandó jogszabályok értelmezését illetően, a hasonló tárgyú ügyekben hozott precedensképes kúriai döntésekre és az azokban lefektetett értelmezési elvekre is figyelemmel.

[86] Az Mt. 299. § 1) pontja rögzíti, hogy az Irányelv 3. és 5. cikkében a napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket a magyar jogalkotó implementálta. Ez a hazai szabályozás az Európai Unió Alapjogi Chartája 51. cikk (1) bekezdése értelmében az uniós jog végrehajtásának minősül. A minden munkavállalót megillető napi és heti pihenőidőhöz, továbbá az éves fizetett szabadsághoz való jog azonban nemcsak uniós szociális jog, mivel azt rögzíti az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdése is. Ez a dokumentum pedig az EUMSZ 6. cikk (1) bekezdése alapján a szerződésekkel megegyező jogi kötőerővel rendelkezik, tehát a Chartában biztosított alapvető jogokat is tiszteletben kell tartani. Az uniós jog alkalmazhatósága, egyben a Charta által biztosított alapvető jogok alkalmazhatóságát is jelenti.

[87] Az Európai Unió Bírósága kinyilvánította, amint arra a Kúria is kitért az Mfv.II.10.025/2024/6. számú határozatában, hogy a munkavállalók számára az Irányelvben biztosított jogok nem értelmezhetők megszorítóan (C-344/19. ítélet). Az Európai Unió Bíróságának gyakorlata egyértelmű iránymutatást ad a napi és heti pihenőidő mikénti értelmezését, tartalmát illetően. E szerint az Irányelv a napi és a heti pihenőidőre vonatkozó alapvető jogok minimumkövetelményeit tartalmazza. A végrehajtás biztosítása során a részletszabályok nem járhatnak azzal a következménnyel, hogy megfoszsják ezeket az alapvető jogosultságokat a lényegüktől. Továbbá arra is figyelemmel kell lenni, hogy a munkaviszonyban a munkavállalót a gyengébb félnek kell tekinteni, vagyis meg kell akadályozni - adott esetben a jogalkotás útján -, hogy a munkáltató korlátozza a jogait.

[88] A kifejtettek értelmében tehát az Irányelvnek az volt a célja, hogy minimumkövetelményeket határozzon meg a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek a javítása érdekében és e cél mentén közelítse a nemzeti jogszabályokat. Az EUMSZ 4. cikk (3) bekezdése a tagállamok lojalitásával kapcsolatos szabályokat tartalmazza. Ennek értelmében az Unió és a tagállamok a lojális együttműködés elvének megfelelően kölcsönösen tiszteletben tartják és segítik egymást a szerződésből eredő feladatok végrehajtásában. A tagállamok mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek azon konkrét részletszabályok elfogadása tekintetében, amelyekkel biztosítani kívánják az Irányelvben foglalt jogok érvényesülését. Ezek a részletszabályok azonban semmiképp nem lehetnek olyanok, amelyek megfosztják lényegüktől a Charta 31. cikk (2) bekezdésében kimondott, illetve az Irányelv 3. és 5. cikkében meghatározott pihenéssel összefüggő jogokat.

[89] Az előbbieket is figyelembe véve, jelen jogvitában abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a napi pihenőidő kiadása akkor is kötelező-e, ha a munkáltató a munkanapot közvetlenül követően a munkavállaló számára heti pihenőidőt vagy szabadságot osztott be. Amennyiben pedig jogsértésnek, mulasztásnak minősül a napi pihenőidő kiadásának az elmaradása, az megalapozza-e a keresetben meghatározott pótlékra való jogosultságot.

[90] Az elsőfokú bíróság helyesen tekintette irányadónak a Kúria precedensképes határozataiban kifejtett részletes és egységes álláspontját, amely azon alapult, hogy a perbeli időszakban a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani, vagyis ki kell adni és ennek elmaradása az Mt. 104. § (1) bekezdése megsértését eredményezi. A Kúria ezt az egyértelmű megállapítást tette egyebek között az Mfv.II.10.025/2024/6., Mfv.IV.10.044/2024/6., Mfv.I.10.046/2024/5., Mfv.II.10.064/2024/6. számú határozataiban. A Kúria értelmezését irányadónak tekintve helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság az Irányelv és az Mt. rendelkezései összevetésével, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimumkövetelményt, azaz 11 óra követelményt átvette, a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelvben rögzített 24 órás minimumkövetelményhez képest 48 órát biztosít.

[91] A pihenőidők kiadásának, rendeltetésének kérdésében a Kúria precedensképes határozatai mellett figyelembe kellett venni az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatát is. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése azt tartalmazza, hogy minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz. Az Alkotmánybíróság az előbbi határozatában ehhez kapcsolódóan fejtette ki a pihenéshez való jog lényegét és azt, hogy a jogalkotó ezen belül különbözteti meg a napi és a heti pihenőidőt. Az Alaptörvény a munkavállaló identitásának, testi, lelki integritásának megőrzése érdekében biztosítja a napi és heti pihenőidőt a munkavállalók számára. Ez a jog az Alaptörvény XX. cikk (1) bekezdésében hivatkozott egészséghez való jogból következik, amit megerősít a XVII. cikk (3) bekezdése is, amely szerint a munkavállalónak joga van az egészséget, biztonságot, méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételekhez. Az Alkotmánybíróság e szabályokat is figyelembe véve azt állapította meg, hogy a napi és a heti pihenőidő önálló jogcímként illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. A napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő pedig az egymást követő munkanapok testi, lelki megterhelését kívánja ellensúlyozni. Releváns körülmény, hogy az Alkotmánybíróság határozatának ezen megállapításai az Mt. 104. § és 106. §-a viszonylatában is irányadóak voltak, függetlenül attól, hogy az adott jogvita egészségügyi szolgálati jogviszonnyal összefüggésben indult perre vonatkozott.

[92] Az előzetes döntéshozatali eljárás során hozott C-477/21. számú ítélet megállapításai sem voltak mellőzhetők. Abban a fentiekkel egyező következtetésre jutott az Európai Unió Bírósága, vagyis arra, hogy a napi és a heti pihenőidő két egymástól eltérő jog, azok célja is eltérő. Az Európai Unió Bírósága az Irányelv rendelkezései alapján kifejtette, a napi pihenőidő célja, hogy a munkavállaló meghatározott munkával töltött időt követő időszakra eltávolodhasson a munkakörnyezetétől. A heti pihenőidő célja viszont az, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakban kipihenhesse magát. Mindkét jog tényleges gyakorlását biztosítani kell a munkavállaló számára. Ezért az az értelmezés, amely szerint a napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi, megfosztaná a munkavállalót a napi pihenőidő tényleges igénybevételeének a lehetőségétől. Az Európai Unió Bírósága tehát egyértelműen úgy foglalt állást, hogy az Irányelv 5. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi részét a heti pihenőidőnek, hanem ahhoz hozzáadódik. Az Európai Unió Bírósága utalva az alperesi Kollektív Szerződésre azt is megállapította, hogy az Irányelv minimumkövetelményéhez kedvezőbb rendelkezés sem foszthatja meg a munkavállalókat az Irányelvben számukra előírt más jogaiktól, ennek részeként a napi pihenőidőhöz való jogtól. Ezért a nemzeti

szabályozásban előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül külön kell biztosítani az Irányelv 3. cikke szerinti napi pihenőidőhöz való jogot.

[93] Az Európai Unió Bírósága arra a kérdésre is egyértelmű választ adott az Irányelv rendelkezései alapján, hogy a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie, függetlenül attól, hogy ezt munkaidő követi, vagy sem. A heti pihenőidő, pedig csak akkor veheti kezdetét, ha a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Az autonóm uniós jogi fogalmakról, ekként a napi és heti pihenőidő meghatározásáról, értelmezéséről végső soron az Európai Unió Bírósága jogosult dönteni. Ezért a nemzeti bíróságoknak az uniós jogforrás értelmezése körében az azonos vagy hasonló tényállású ügyekben követniük kell ezeket a döntéseket. Mindebből az következett, amint erre a Kúria is kitért a hivatkozott határozataiban, továbbá az elsőfokú bíróság a jelen fellebbezéssel támadott ítéletében, hogy a jelen perben az Mt. 104. § (1) bekezdését olyan tartalommal kellett értelmezni, ami megfelelt az Irányelv céljának, rendelkezéseinek és az Európai Unió Bírósága joggyakorlatában rögzített szempontoknak is. Nem volt jelentősége továbbá, hogy a jogalkotó 2023. január 1-jétől módosította az Mt. 104. § (5) bekezdését, mivel az Európai Unió Bírósága az ezt megelőző jogszabályi rendelkezéseket értelmezte. Az ítéltábla hivatkozni kíván a Kúria előbbi határozataiban kifejtettekre, mely szerint az uniós jogtól eltérő tagállami, azaz hazai fogalomhasználat nem valósítja meg az uniós irányelvi célt, hanem azzal ellentétes hatást vált ki. Az Európai Unió Bírósága ítélete alapján az állapítható meg, hogy az önálló jogcímen járó napi pihenőidő kiadásának mellőzése nyilvánvalóan ellentétes az Irányelv 3. és 5. cikkével, továbbá sérti a Charta 31. cikk (2) bekezdését is.

[94] Az Irányelv átültetését követően a nemzeti bíróságoknak az átültetett nemzeti jogszabályt kell alkalmazniuk, de ennek során figyelemmel kell lenniük az Irányelv célkitűzéseire (C-106/89. EUB). Erre tekintettel a magyar bíróságoknak az Mt. 104. § és 106. §-ának az értelmezése során az Európai Unió Bírósága ítéletét kellett irányadónak tekinteni, amiből viszont az következett, hogy a napi pihenőidő kiadása a munkavégzést követően akkor is külön jogcímen kötelező, ha azt az időszakot nem újabb munkavégzés követi. Nincs jelentősége annak, hogy a magyar szabályozás az Irányelvben meghatározott összesen 36 óra időtartamot meghaladó, egybefüggő heti pihenőidőt biztosít, mert ezek a kedvezőbb rendelkezések sem foszthatják meg a munkavállalót az Irányelvben biztosított jogoktól. Ez az értelmezés egyértelműen következik az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatából, annak megállapításai jelen perbeli jogviszonyt illetően is irányadóak voltak. A határozat a pihenőidő kiadása tekintetében tartalmazott megállapítást, függetlenül attól, hogy az Mt. és a Vtv. szabályait az adott ügyben nem kellett vizsgálni. Az alperes tartam szerinti érvelése tehát nem lehet alapja a jelen jogvita elbírálásának, mivel az ellentétben áll a Kúria precedensképes határozataiban, az Európai Unió Bírósága ítéleteiben és az Alkotmánybíróság határozataiban kifejtettekkel is.

[95] Ezért helyes volt az elsőfokú ítéleti következtetés arról, hogy az uniós jog implementálásán alapuló hazai 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. Az is egyértelműen következett az 12/2020. (VI. 22.) AB határozatból és az Európai Unió Bírósága C-477/21. számú ítéletéből, hogy a napi és heti pihenőidő nem adható ki egyidőben, hiszen

ezeknek eltérő a rendeltetése. A jogosultságok feltételei, pontos mértéke valóban nem az Alaptörvényből következik, azonban az igen, hogy ezeket a pihenőidőket önálló jogcímen kell kiadni a munkavállalónak, mert azok rendeltetése eltérő.

[96] Helyesen járt el az elsőfokú bíróság, amikor a Kúria azonos tárgyú ügyekben, megegyező tényállás és azonos jogi szabályozás alapulvételével meghozott precedensképes határozatait tekintette irányadónak, illetve azoktól nem tért el. Az elsőfokú bíróság megfelelően indokolta a döntését, a Pp. 346. § (5) bekezdése megsértése nem volt megállapítható. A Kúria a magyar jogszabályokat a jogszabály értelmezés módszereire figyelemmel értelmezte, értékelve az Európai Unió jogát és az Alkotmánybíróság döntéseit is. Az alperes által megjelölt Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatban a jogvita tárgya eltérő volt, a jogszabályi környezet sem volt azonos, ezért az jelen ügy elbírálása során nem volt alkalmazandó.

[97] Az ítéltábla alaptalannak találta az alperes fellebbezését az alkalmazandó jogkövetkezmények tekintetében is. A Kúria a már hivatkozott precedensképes határozataiban egyértelműen állást foglalt ebben a kérdésben is. Az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján rögzítette, hogy a munkaidő beosztás a munkáltatónak nemcsak joga, hanem kötelezettsége. Annak mikénti meghatározása nem tartozik a mérlegelési jogkörébe, mert azt egyértelműen a jogszabály rendelkezései határozzák meg és a munkáltatónak a munkaidő beosztás során aszerint kell eljárnia, jelen esetben az Mt. 104. §-ában és 106. §-ában foglaltakat be kell tartania.

[98] A jogszabályba ütköző munkaidő beosztás lényegében egy jogszabálysértő munkáltatói utasításnak minősül, amelynek sajátos jogkövetkezményei vannak, az jogellenes marad abban az esetben is, ha a munkavállaló az alapján nem tagadja meg a munkavégzést. Ezen kívül figyelembe kellett venni azt is az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontja kapcsán, hogy a jogalkotó a jogszabályoknak megfelelő munkaidő beosztásból indult ki, vagyis nem számolt azzal, hogy a munkáltató nem a jogszabály szerinti munkaidő beosztást készít. A jogszabállyal ellentétes munkaidő beosztás esetén azonban a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, ha a munkavállaló már megkapta a napi pihenőidejét. Ez nem eredményez fiktív munkaidő beosztást, hanem biztosítja a munkavállalókat megillető napi és heti pihenőidőhöz való jog hatékony érvényesülését.

[99] Amint arra a Kúria rámutatott, a jogellenes gyakorlat nem maradhat következmények nélkül (BH2020.246), a jogkövetkezmény a rendkívüli munkavégzés pótléka lehet. A jelen ügyre is alkalmazandó döntésében a Kúria azt fejtette ki, amennyiben a munkáltató által ténylegesen beosztott, vagyis kiadott heti pihenőidő kezdetének időpontja megállapítható, akkor az Európai Unió Bíróságának ítéletét is figyelembe véve a munkáltatónak ezt megelőzően kell biztosítani az Mt. 104. § (1) bekezdése szerinti egybefüggő napi pihenőidőt. Ha ezt nem biztosítja, az eljárása jogellenes, a jogellenességnek pedig az a következménye, hogy az egybefüggő napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül, ezért arra az Mt. 143. §-ában foglaltakat alkalmazni kell.

[100] A Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú döntése értelmében a kiadni elmulasztott napi pihenőidő tartamára elrendelt munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, ezért arra az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alkalmazandó. Az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy megváltotta a heti pihenőidőt, amennyiben annak időtartama alatt rendkívüli munkavégzést rendelt el és arra a bérpótlékot megfizette. Ennek az alperesi hivatkozásnak nincs jogszabályi alapja. Az alperes a megváltott heti pihenőidőket is heti pihenőidőként jelölte ki és így tartotta nyilván a munkaidőkeret elszámolásakor, vagyis azok heti pihenőidőként rögzültek. Utóbb, pedig nem minősülhetnek lakóhelyi napi pihenőidőnek. Ehhez kapcsolódóan a Kúria Mfv.II.10.064/2024/6. számú határozata volt irányadó, amely szerint a munkaidő beosztás egyes időtartamai nem minősíthetők át, a pihenőidők nem csúsztathatók el. Az a körülmény, hogy a munkáltatónak lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni a heti pihenőidőben, nem jelenti, hogy a teljes heti pihenőidőt megváltotta, vagy azt ne kellene továbbra is pihenőidőnek tekinteni. A kifejtettekből az következett, hogy az alperes nem a heti pihenőidőket váltotta meg, hanem a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzést és azt kompenzálta. Ugyanakkor volt egy olyan időtartam, amikor a heti pihenőidő egy részében nem rendelt el munkavégzést, erre az időszakra viszont nem történt kompenzáció.

[101] A Kúria irányadó értelmezése alapján a napi munkavégzést követően ki kell adni a napi pihenőidőt függetlenül attól, hogy azt heti pihenőidő, egyéb időtartam, így adott esetben akár szabadság követi. Ez egyértelműen levezethető a C-477/21. számú ítéletből is, és mindezt alátámasztja a szabadság Mt.-ben és az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésében rögzített szabályozása, továbbá az Irányelv 7. cikke. A fizetett szabadság a napi és a heti pihenőidőtől elkülönülve kerül szabályozásra, az egy olyan önálló alapjog, amely eltér a munkavégzést követő napi pihenőidőtől. A napi pihenőidőt a szabadság igénybevétele esetén is biztosítani kell.

[102] Vita volt a felek között az úgynevezett „megváltott heti pihenőidő” kapcsán is. Az alperes azt állította, hogy a rendkívüli munkavégzés elrendelésének a ténye és az emelt összegű bérpótlék kifizetése (a heti pihenőidő „megváltása”) felülírta a korábbi beosztást. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság döntésével és annak jogi indokaival, mely szerint ez megalapozatlan hivatkozás, melynek nincs jogszabályi alapja. Az alperes a „megváltott heti pihenőidőket” heti pihenőidőként jelölte ki, így tartotta nyilván és a munkaidőkeret elszámolásakor is így vette figyelembe teljes tartamában. A heti pihenőidő tehát ezekben az esetekben rögzült a közölt munkaidő-beosztás szerinti tartamában. A „megváltott heti pihenőidő” pedig utóbb már nem lehet lakóhelyi napi pihenőidőként figyelembe venni. A Kúria is rámutatott a fent hivatkozott precedensképes határozataiban (így pl. a Mfv.II.10.064/2024/6. számú határozatában), hogy a munkaidő-beosztás egyes időtartamai nem minősíthetők át, a pihenőidők nem „csúsztathatók el”. Önmagában az, hogy a heti pihenőidőben a munkáltatónak lehetősége volt rendkívüli munkavégzést elrendelni, nem jelenti azt is, hogy a teljes heti pihenőidőt megváltotta és a kijelölt heti pihenőidőt ne kellene továbbra is heti pihenőidőnek tekinteni, ennek semmilyen jogszabályi alapját nem jelölte meg az alperes. Helyesen mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy az alperes nem a heti pihenőidőket váltotta meg, hanem a heti pihenőidőben elrendelt rendkívüli munkavégzést

kompenzálta, továbbá a kijelölt heti pihenőidőnek a rendkívüli munkavégzést meghaladó részében nem történt semmilyen „megváltás”.

[103] Az alperes utólag nem minősítheti át a munkaidő-beosztást egyoldalúan annak elkerülése végett, hogy rendkívüli munkavégzés iránti díjazást ne kelljen fizetnie. Az alperes hivatkozása ellentétben áll az EUB C-55/18. (CCOO), 2019. május 14-i ítéletében megállapítottakkal, mert az alperesi érvelés elfogadása alapján nem lenne olyan nyilvántartás, amely az egyes munkavállalók által teljesített tényleges napi munkaidő mérését lehetővé tenné és így nem lehetne objektív és megbízható módon meghatározni sem a munkavállaló által teljesített órákat és azok időbeli elosztását, sem a túlmunkaként teljesített órák számát. Így az alperesi hivatkozás elfogadása alkalmas lenne az Irányelv céljainak veszélyeztetésére, amely nem más, mint a munkavállalók biztonsága és egészsége magasabb szintű védelmének biztosítása. Ez az értelmezést erősítette meg az EUB a C-531/23. számú Loredas ügyben is, amiben ismételten hangsúlyozta, hogy olyan munkaidő-nyilvántartási rendszer szükséges, amely biztosítja, hogy objektív és megbízható módon állapítsák meg a teljesített munkaórák számát és azok időbeni elosztását.

[104] Az alperes alaptalanul hivatkozott a szabadság időtartamával kapcsolatos kereset elévülésére, az ítéltábla teljes mértékben egyetértett az elsőfokú ítéletben kifejtett indokolással. A felperes az eredeti keresetét 2021. február 3. napján terjesztette elő, a 2018. január 1. és 2020. december 31. közötti időszakra, majd a 2024. november 28. napján benyújtott beadványában már a szabadságot megelőzően kiadni elmulasztott napi pihenőidőre is hivatkozott és elsődlegesen 4.564.313 forintban, másodlagosan 3.552.100 forintban határozta meg a marasztalási igényét, a Kúria precedensképes határozatára hivatkozva. A jogi érvelését kiegészítette azzal, hogy a kúriai jogértelmezést követve, a szabadságokat megelőzően is megillette a napi pihenőidőre való jogosultság.

[105] A keresetváltoztatás előterjesztésére az ügygel összefüggő kúriai precedensképes határozatokra tekintettel került sor. A szabadsághoz való igény az eredeti keresetben is megjelölt időszakhoz kapcsolódott, a lejárt követelés esedékessége ezen az időszakon nem terjeszkedett túl. A szabadsággal összefüggő jogkérdésekre, számításokra a felek folyamatosan, lényegében már a keresetváltoztatást megelőzően is tettek nyilatkozatokat. A jogvita ténybeli és jogi alapját végig az képezte, hogy az alperes elmulasztotta kiadni a munkavégzést követő napi pihenőidőt és erre tekintettel igényelte a felperes a rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék megfizetését. A felperes nem önállóan, azaz nem szabadság jogcímen érvényesített igényt az alperessel szemben, hanem azon a jogalapon, hogy a munkavégzést követően nem biztosította számára a napi pihenőidőt, akkor sem, ha ezt követően szabadságot adott ki számára. A követelés kiindulópontja tehát nem a szabadság kiadásán, hanem a napi munkavégzést követően a napi pihenőidő kötelező kiadásán alapult.

[106] A Kúria és az EUB irányadó értelmezése alapján a munkaidőt követően közvetlenül ki kell adni a napi pihenőidőt, függetlenül attól, hogy azt heti pihenőidő, vagy egyéb időtartam, például szabadság követi. Az EUB ítélet [58] bekezdése szerint minden munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie,

függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő, vagy sem. A szabadság az Mt.-ben, az Alaptörvény XII. cikk (4) bekezdésében, az Irányelvben (7. cikk) és az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdésében is önállóan, a napi és heti pihenőidőtől elkülönítve kerül szabályozásra. Az éves fizetett szabadság önálló alapjog, melytől a munkavégzést követő napi pihenőidő kiadása eltér, ezért azt szabadság esetén is biztosítani kell.

[107] A rendkívüli munkavégzés bérpótlékának a jogalapja az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja, ez egyértelműen megállapítható volt. Ezen túl a felperesnek a tényállítása, és a jogállítása csak részben módosult. A felperes későbbi keresetváltoztatásában a kérelmét arra is alapította, hogy nem csak a heti pihenőidőt megelőzően, de a szabadság előtt is ki kell adni a napi pihenőidőt a munkavégzést követően. A felperes követelésének jogi és ténybeli alapja nagyrészt azonos maradt, azon az alapon, hogy a munkavégzést követően mindenképp ki kell adni a napi pihenőidőt, akkor is, ha szabadság, vagy heti pihenőidő követi.

[108] Az Mt. 286. § (1) bekezdése szerint a munkajogi igény három év alatt évül el. A (3) bekezdés előírja, hogy az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni. A (4) bekezdés az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat rendeli alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le. A Ptk. 6:22. § (2) bekezdése szerint az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé válik. Az Mt. 155. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni. A Ptk. 6:25. § (1) bekezdés c) pontja szerint az elévülést megszakítja a követelés kötelezettrel szembeni bírósági eljárásban történő érvényesítése, ha a bíróság az eljárást befejező jogerős érdemi határozatot hozott.

[109] Jelen perben anyagi jogerőhatással járó ítélet meghozatalára és azt követő igényérvényesítésre nem került sor, így a Kúria 6/2022. Jogegységi határozata (Jpe.III.60.027/2022/15.), illetőleg az azon alapuló, a Kúria Jogegységi Panasz Tanácsának Jpe.II.60.060/2023/7. számú jogegységi hatályú határozata, mely a korábbi perben vagy fizetési meghagyásos eljárásban nem érvényesített részkövetelés elévüléséről rendelkezik, nem alkalmazandó. A Kúria Pfv.V.22.146/2017/8. számú határozata a tekintetben alkalmazandó, hogy az elévülés jogpolitikai indoka az, hogy nem kívánatos a kötelezettet hosszú időn át bizonytalanságban hagyni a követelés érvényesítése felül, mert az idő múlásával a követelés fennállásának vagy fenn nem állásának a bizonyítása is rendszerint lényegesen nehezebb. A joggyakorlás hosszú időn át való elmulasztása alaposan enged következtetni arra, hogy a jogosultnak az igényhez fűződő érdeke is csökkent vagy éppenséggel megszűnt. Mindezek a megfontolások eslesnek akkor, ha a keresetindítás bekövetkezik. Ilyen esetben már nem kell számolni a bizonyítékok elenyészésével és a keresetindítás ellentmond annak a feltételezésnek is, hogy a jogosultnak a jogérvényesítéshez fűződő érdeke csökkent vagy megszűnt. Ugyanakkor a Kúria Pfv.21.208/2021/6. számú precedensképes határozata rámutat arra, hogy a követelés bekövetkeztétől az addig keresettel nem érvényesített kérelemek elévültek, amennyiben a két keresetnek alapvető eltérései vannak. Jelen perbeli esetben azonban ilyen feltételek nem állapíthatók meg. A felperes nem önálló, szabadság jogcímen érvényesített igényt, hanem azon a jogalapon, hogy az alperes a munkavégzést követően nem biztosította a napi pihenőidőt szabadság esetén sem, emiatt a

munkaidő-beosztás jogellenes. A rendkívüli munkavégzés miatti bérpótlék, a munkabér havonta esedékes. A követelés kiindulópontja a napi munkavégzést követő napi pihenőidő kötelező kiadásán alapul, ezért a felperes a havonta esedékessé váló rendkívüli munkavégzés díjazása tekintetében a keresetét módosíthatta, az igény nem évült el. A jogsértés az Mt. perbeli időben irányadó 104. §-a megsértésében áll, mert az alperes a jogszerűen biztosítandó napi pihenőidőben kötelezte teljesítésre a felperest, vagyis nem biztosította a jogszabályban és a Kollektív Szerződésben meghatározott napi pihenőidőt. Az elévüléssel kapcsolatban egyébként az alperes nem terjesztett elő egyértelmű, a Pp. 371. § (1) bekezdésének megfelelő fellebbezési kérelmet sem, mert nem jelölte meg, hogy elévülés esetén a marasztalási összeget mennyiben kéri megváltoztatni.

[110] Az elsőfokú bíróság a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzés után megfizetett bérpótlékok levonását helyesen mellőzte. Kifejtette, hogy a Kollektív Szerződés 41. § (4) bekezdése alapján az adott időszakra járó bérpótlék jogcímenként csak egyszeresen érvényesíthető, azonban az alperes a perben az Mt. 522. § (1) bekezdése c) pontja ellenére nem jelölte meg és nem bizonyította, hogy a keresetben konkrétan megjelölt egyes időpontokra, munkaórákra, milyen munkavégzés alapján, milyen - a kereseti igényből történő levonást megalapozó - kifizetések történtek.

[111] A kifejtettekre tekintettel az alperesi fellebbezés alapján az ítéltábla nem látott lehetőséget az elsőfokú ítélet megváltoztatására, ezért azt a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján – helyes indokaira tekintettel – helybenhagyta.

Záró rendelkezés

[112] A pervesztes alperes köteles a pernyertes felperes perköltségének a megtérítésére a Pp. 81. § és 82. §-a alapján, amelyről a másodfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) és (4) bekezdése alapján határozott a felperesi felszámításnak megfelelően.

[113] Az alperest terhelő fellebbezési illeték összegének megállapítására az illetékekről szóló 1990. évi XCVIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján került sor. A fellebbezett pertárgyérték 4.564.313 forint volt. Az illeték megfizetéséről az Itv. 78. § (4) bekezdése tartalmaz rendelkezéseket, figyelemmel 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. § (2a) bekezdésére.

[114] A másodfokú bíróság tájékoztatja az alperest, hogy az illetéket a NAV 10032000-01070044-09060018 illetékbevételi számlájára kell befizetni, a közleményben fel kell tüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

[115] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2026. május 5.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró