



A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság
v é g z é s e

Az ügy száma: Mfv.II.10.064/2024/6.

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

A felperes: felperes
cím1

A felperes képviselője:
Dr. Sallai Károly ügyvéd
cím2

Az alperes: alperes
cím3

Az alperes képviselője:
Dr. Kiss Veronika kamarai jogtanácsos

A per tárgya: munkabér

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.184/2023/10.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 13.M. 70.244/2023/29.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.184/2023/10. számú ítéletét a Fővárosi Törvényszék 13.M.70.244/2023/29. számú ítéletére is kiterjedően hatályon kívül helyezi, és az elsőfokú bíróságot a perfelvételi tárgyalás megismétlésével új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

A Kúria a felek felülvizsgálati eljárási költségét 12.000 (tizenkettőezer) – 12.000 (tizenkettőezer) forintban, a felülvizsgálati eljárás illetékét 50.000 (ötvenezer) forintban állapítja meg, amelynek viseléséről az új határozatot hozó bíróság dönt.

A végzés ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálati eljárás alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes ... motorvonatvezető (mozdonyvezető) munkakörben a rá irányadó Kollektív Szerződés szerinti „vezényelt vontatási utazó” státuszban dolgozott a perbeli időszakban az alperesnél.

[2] Ezen időben a Kollektív Szerződés rendelkezései szerint egy havi munkaidőkeret alkalmazásával mindig egy hónapra előre, a tárgy hónapot megelőző hónap 23. napjáig küldte meg felperes számára a munkaidőbeosztást (vezénylést) a munkáltató alperes. Minden naptári héten minimálisan 42 óra heti pihenőidőt biztosított a felperes részére, amely a munkaidőkeret átlagában elérte a 48 órát. Abban az esetben, ha a felperes heti pihenőnapját megelőzően szolgáltatást teljesített, az alperes a szolgáltatást követően nem adott ki számára napi pihenőidőt. A napi pihenőidő mértékét az alperes alkalmanként 12 óra mértékben biztosította azzal, hogy a munkába járás és a hazajárási céljára a Kollektív Szerződés 10. számú mellékletének 17. §-ában, valamint a KSZ helyi függeléke 6. számú mellékletének II.A. pontjában foglaltak szerint egy-egy óra utazási normaidőt biztosított az alperes.

[3] A vezénylési tervekben gyakran szerepelt úgynevezett forda szabadnap, vagyis olyan időszak, amelyre nem volt beosztva munkaidő, mivel a felperes már kimerítette a munkaidőkeretben elrendelhető munkaórák számát, de ezt az alperes nem heti pihenőidőként tartotta nyilván, hanem pusztán oly módon, hogy az adott munkanapra nem osztotta be a munkaidőt.

A felperes kereseti kérelme az alperes ellenkérelme

[4] A felperes kereseti kérelmében 2018. április 1. és 2021. március 31. közötti időre összesen 466.663 forint elmaradt bérpótlék megfizetésére kérte kötelezni az alperest annak kamatával. Perköltséget is igényelt.

[5] Érvelése szerint az alperesnek olyan módon kellett volna elkészítenie a vezénylési tervet, hogy a heti pihenőidőt minden esetben meg kellett volna előznie a hazautazási idő, majd a lakóhelyi napi pihenőidő kiadásának. E körben nyomatékosan utalt a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (Vasúttv.) 68/B. §-ára, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 104. § (5) bekezdésére, 106. § (1)-(3) bekezdésére, 107. § a) pontjára, 143. § (4) bekezdésére. Ezen túlmenően hivatkozott az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK (2003. november 4.) a munkaidőszervezés egyes szempontjairól szóló irányelv (a továbbiakban: Irányelv) 3. és 5. cikkére, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájának (továbbiakban: Charta) 31. cikkére. Felhívta a 12/2020. (VI. 2.) AB határozatot, valamint az Európai Unió Bíróságának (továbbiakban: EUB) C-477/21. MÁV-Start ügyben hozott határozatát.

[6] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a 12/2020. (VI. 2.) AB határozatból nem vezethető le olyan következtetés, hogy a napi pihenőidőt az Mt., illetve a Vasúttv. hatálya alatt történő foglalkoztatás esetén is feltétlenül ki kell adni abban az esetben, ha az adott munkanapi munkavégzést nem egy következő munkanapi munkavégzés, hanem heti pihenőidő követi.

[7] A kontra legem jogalkalmazás tilalmát az Alkotmánybíróság gyakorlata is megerősíti (29/2021. AB határozat), ugyanakkor az Mt. és a Vasúttv. szabályait a bíróságnak az Alaptörvény 28. cikkébe foglalt értelmezési szempontok komplex figyelembevételével kell értelmeznie. Az Alkotmánybíróság határozata nem zárja ki az Mt. 104. § szerinti napi pihenőidő szabályának azon értelmezését, miszerint e pihenőidőt nem kell olyankor kiadni, amikor a munkavégzés után másnap nem munkavégzés következik.

[8] Az alperes hivatkozott az Irányelv 3. és 5. pontjában foglaltakra, valamint az Mt. 106. §-ában rögzítettekre. Ezen szabály olyan módon ülteti át az 5. cikkben foglalt követelményrendszert, hogy az abban foglalt 11+24=35 órás pihenőidő helyett átlagosan 48, minimálisan 40, illetve a perbeli Kollektív Szerződés szerint 42 órás heti pihenőidőt ír elő. Ezzel a magyar jog megfelel annak az EUB határozatában kiemelt követelménynek, miszerint a 11 órás (3. cikk szerinti) és a 24 órás (5. cikk szerinti) pihenőidőt is külön-külön biztosítani kell, sőt az Mt. 106. § keretében ennél kedvezőbb szabályozást is előír. Ezzel az Mt. 106. § már biztosítja, hogy a 3. és az 5. cikk szerinti pihenőidő kiadása megtörténjen.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélete

[9] A Fővárosi Törvényszék 13.M.70.244/2023/29. számú ítéletével a keresetet elutasította, és a felperest perköltség viselésére kötelezte. Kimonda, hogy a le nem rótt illeték az állam terhén marad.

[10] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt Magyarország Alaptörvénye XVII. cikkére, 28. cikkére, az Mt. 86. § (1)-(3) bekezdésére, 104. § (1) bekezdésére, 106. § (1)-(3) bekezdésére, 134. § (1) bekezdés a) pontjára és (2) bekezdésére, valamint a Vasúttv. 68/A. § (1) (4) bekezdésére, 68/D. § (1) bekezdésére. Hivatkozott a 2003/88/EK irányelv 2. cikkére, 3. cikkére, 5. cikkére, valamint a perbeli időben alperesnél hatályos Kollektív Szerződésre.

[11] Az elsőfokú bíróság ítélete szerint a perben alapvető fontosságú jogkérdés lényege abban foglalható össze, hogy a napi és a heti pihenőidő Mt. 104. §, 106. §, valamint a Vasúttv. 68/B. § (1) bekezdés szerinti szabályozásának Alaptörvény-konform és uniós joggal összhangban való értelmezéséből le lehet-e vonni olyan következtetést, amely alátámasztja,

hogy a felperes érvelésével egyezően abban az esetben is ki kell adni a pihenőidőt, ha a munkanapra rendelt munkavégzést követően a következő napon a felperes részére heti pihenőidőt adnak ki.

[12] Az elsőfokú bíróság ítélete indokolásának összegzése szerint az EUB C-477/21. számú az Irányelv 3. és 5. cikkében foglalt, az Alapjogi Charta által biztosított napi és heti pihenőidők uniós jogi fogalmát és összefüggéseit értelmezte. Világossá tette, hogy a heti pihenőidő az uniós jogban autonóm jelentésű fogalom, és annak minimális mértéke 24 óra, amelyen felül kell biztosítani a 11 óra napi pihenőidőt.

[13] Az EUB az uniós jog értelmezéséhez ad választ azzal, hogy a tagállami jog értelmezése a magyar bíróságok feladata. A nemzeti bíróságnak vizsgálnia kell, hogy a magyar jog megfelelően átültette-e az uniós jogot, és ha igen, akkor azt ezzel összhangban kell értelmezni. Az átültetés módszereit a tagállam határozza meg az EUB gyakorlatában rögzített tág keretek között. A nemzeti jogi kontextusnak nem szüksége az uniós jog struktúráját követni, átfedő kategóriákat is alkalmazhat. A nemzeti átültetésnek integráns részét képezi a vonatkozó hazai jogszabályokhoz fűződő bírói gyakorlat.

[14] A magyar bíróságnak – a bírói jogalkotás, a kontra legem és önkényes jogalkalmazás tilalmának sérelme nélkül – tehát van értelmezési mozgástere abban, hogy a magyar jogszabály miként kívánt megfelelni az Irányelvnek. A bíróság a nemzeti jog értelmezésénél elsősorban az Alaptörvény 28. cikkének értelmezési szempontjaiból kell, hogy kiinduljon. Az e cikkben előírt Alaptörvény-konform értelmezési követelmény nem ad kellő támpontot az átültetés mikéntjének megítéléséhez. A 28. cikkben előírt teleológikus értelmezés egyrészt a szubjektív, másrészt az objektív teleológikus szempontok mérlegelését írja elő a bíróságnak.

[15] A szubjektív teleológikus értelmezéshez nem áll rendelkezésre kellő adat. Az objektív értelmezés pedig arra mutat, hogy – a közjó, a gazdaságosság, az észszerűség szempontjait figyelembe véve – az Mt. 106. §-a akként ülteti át az uniós jogi előírásokat, hogy a magyar heti pihenőidő kategóriája magában foglalja az uniós napi 11 órás és az uniós heti 24 órás pihenőidőt. Ettől a munkavállaló javára eltérő szabályozást tartalmaz a magyar jog. Ez az értelmezés nem ellentétes az Irányelv 3. és 5. cikkével, valamint az e cikkeket értelmező EUB C-477/21. sz. határozat megállapításaival. Az értelmezés a visszalépés tilalmába sem ütközik. Nem sérti a kontra legem vagy az önkényes jogalkalmazás, továbbá a bírói jogalkotás tilalmát sem.

[16] A bíróságnak az Alaptörvény 28. cikke szerinti értelmezés körében azt is vizsgálnia kell, hogy az általa elfogadott jogszabályértelmezés mennyiben egyeztethető össze az Alaptörvény XVII. cikkének (4) bekezdésével, különös figyelemmel az Alkotmánybíróság hivatkozott határozatában foglaltakra. Ezen döntés szintén nem zárja ki a magyar jog azon értelmezését, amely szerint az Mt. 106. § szerinti heti pihenőidőt megelőzően nem kell további napi pihenőidőt biztosítani, így e vonatkozásban sem ütközik az értelmezés a kontra legem vagy az önkényes jogalkalmazás tilalmába. Tehát a Vastúttv., az Mt., az Alaptörvény, az uniós jog rendelkezéseiből nem vonható le az a következtetés, hogy a vasúti járművezetők esetén az Mt. 104. §-a, illetve a Vasúttv. 68/B. §-a szerinti lakóhelyi napi pihenőidőnek (az utazási idővel növelten) minden esetben meg kellene előznie az Mt. 106. § szerinti heti pihenőidőt.

[17] A jogszabály (objektív) céljának vizsgálatához az Alaptörvény 28. cikkében előírt szempontok szerint azt kellett értékelni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos cél vajon melyik átültetési verzió mellett szól. Az elsőfokú bíróság e körben figyelembe vette, hogy az az értelmezés, miszerint az Mt. 106. § az Irányelv 5. cikkében foglalt teljes, 35 órás pihenőidő átültetését szolgálta — magában foglalva a 11 órás napi és 24 órás ("uniós") heti pihenőidőnek való megfelelést is — több szempontból is jobban megfelel a józan ész és a gazdaságosság szempontjainak. Az általános munkarend – mely a

munkaidőbeosztás Mt-ben is rögzített főszabálya, egyúttal a gyakorlatban leggyakrabban alkalmazott munkarend – ellehetetlenülne az eltérő jogértelmezés eredményeképpen, mindez pedig a józan ész, a közjó és a gazdaságosság szempontjainak feltétlenül ellentmond. Amennyiben a jogalkotónak az átültetés mikéntjével kapcsolatos szubjektív célja a jogszabály preambulumból, valamint indoklásából nem fedezhető fel, az objektív célokból pedig arra lehet következtetni, hogy a jogalkotás nem a 24 órás ("uniós") heti pihenőidőtől, hanem a 35 órás (uniós) napi és heti pihenőidő kombinációtól tér el a munkavállaló javára, úgy a bírói jogértelmezésnek az Alaptörvény 28. cikkére figyelemmel ezt kell támogatnia.

[18] Bár a bíróság a keresetet jogalap hiányában elutasította, az összecszerzési vitához azonban megjegyzéseket fűzött.

[19] Hangsúlyozta, hogy ha a munkaidőbeosztás kialakítása mint mérlegelési jogkörben hozott munkáltatói döntés vizsgálata során arra kell jutni, hogy a munkáltató nem tartotta be a pihenőidők törvényes minimumára vonatkozó szabályokat. Az ebből fakadó igény az Mt. 285. § (1) bekezdése szerint bíróság előtt érvényesíthető.

[20] A pihenőidők jogcím nélküli összesítésének módszere az alperes Kollektív Szerződésével ellentétes. Ennek 41. § 4. pontja szerint ugyanis a pihenőidőket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani. Ez a kötelezettség következik az Mt. 134. § (1) bekezdés a) pontjából és (2) bekezdéséből is.

[21] Az alperes által kimutatott kijelölt pihenőidőben – az alperes eredeti tényvezénylése szerint – benne foglaltatik a 42 órás minimális heti pihenő és az átlagos 48 órás heti pihenőidő. A felperes elfogadta, hogy az alperesi számítás kifejezetten a heti pihenőidőket érintő munkamentes időszakok csúsztatása, illetve a heti pihenőidők átlagos értékét számította fel, amikor a havi átlagos 48 órás mérték teljesülését vizsgálta.

[22] Amennyiben a beosztás a 48 órás mértéktől elmaradt, vagy már rendkívüli munkavégzésként valamely időszak el volt számolva, úgy arra az alperes a fenti korrekciós módszerekkel reflektált. Ez a módszer tehát megfelel annak a kíváncsolomnak, hogy a munkavállalót a megfelelő jogcímen (heti pihenőidő) megillessék a megfelelő pihenőidők. A napi pihenőidővel történő kiegészítés ennek sérelme nélkül valósul meg. Elképzelhető ugyanakkor, hogy amennyiben a munkáltató külön jogcím nélkül hosszabb munkamentes időszakokat biztosított, – amennyiben ezek ténylegesen munkával töltött időkre „csúsznak rá” a fiktív munkaidőbeosztásban – a felperes többletet kap. Ugyanakkor nem eshet a munkavállaló terhére, ha a munkáltató nem jelölte meg a hosszabb távollétek Mt. szerinti jogcímét (például: forda szabadnapnak tekintve azt), utólag ezek már nem címezhetők át heti pihenőidőnek.

[23] Az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy az egyik alperes által alkalmazott számítási mód a „viszonyítási alap minimum 42 óra” lényege az volt, hogy az alperes olyan fiktív munkaidő beosztást képzett, amelyben az utolsó szolgálat végéhez beszúrta az elmaradt hazautazási időt és a napi pihenőidőt, és ezzel elcsúsztatta a kiadott heti pihenőidőt, de legfeljebb addig a mértékig, amíg az el nem érte a 42 órát. Pihenőidő hiányként azokat az időtartamokat lehetett számításba venni, amikor a törvényes minimumnak megfelelő heti pihenőidő alatt a felperes ténylegesen dolgozott. A másik számítás lényege az volt, hogy a pihenőidő hiányt nem a 42 órás törvényes minimális heti pihenőidőhöz viszonyította az alperes, hanem a tényvezérlésben kijelölt teljes pihenőidőhöz. A vezénylésben kijelölt teljes pihenőidőt (amely nem szükségképpen szorítkozott a heti pihenőidő minimumára) „tolta el” az elé beszúrt utazási idő és lakóhelyi napi pihenőidő tartalmával, és azokat az időszakokat mutatta ki, amelyekből ebből eredően a fenti logikát követve ténylegesen munkát végzett. Mindkét számításból levonásra kerültek azok az időszakok, amelyekben a felperes már a tényvezénylés szerint is rendkívüli munkát végzett, és azt az alperes ellentételezte, továbbá a havi 48 órás átlagos heti pihenőidőhöz képest mutatkozó esetleges hiányokat is figyelembe vette. A tényvezénylés

alapján 466.663.- forint elmaradt munkabért mutatott ki a számítás, a másik számítás esetén pedig mintegy törvényes minimális pihenőidőnek tekintette a havi átlag 48 órás heti pihenőidőt, és azt mutatta ki, hogy ehhez képest mennyivel maradt el a kiadott pihenőidő (88.332.- forint). Az alperes hangsúlyozta, hogy a munkaidőbeosztás a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó intézkedés, így nincs jogalapja annak, hogy a bíróság – a napi pihenőidő és az utazási idő beszúrásával, a kiadott pihenőidők elcsúsztatásával vagy görgetésével – később egy fiktív munkaidőbeosztást képezzen, és ennek megfelelően átminősítse az egyes munkaidőszervezési kategóriákat.

[24] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.184/2023/10. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és kötelezte az alperest, hogy fizessen a felperesnek 466.663 forint elmaradt bérpótlékot és ezen összeg után 2019. október 25. napjától járó késedelmi kamatát. Az alperest perköltség fizetésére is kötelezte illeték viselés mellett.

[25] A másodfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 104. §-ára, 106. §-ára, a Vasúttv. 68/A.-B.§-ára, a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatra, valamint a 2003/88/EK Európai Parlamenti és Tanácsi Irányelv rendelkezéseire. Felhívta tovább az Alaptörvény XVII. cikkének (4) bekezdését.

[26] Az elsőfokú bíróság a napi és a heti pihenőidő rendeltetése és kiadása alaptörvényi követelmények mentén történő értelmezésekor helyesen alkalmazta kiindulópontként az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozatát. Ebben az Alkotmánybíróság kimondta, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapvető jogot biztosít a pihenéshez, amelyen belül – az Mt. fogalomhasználatához hasonlóan – megkülönbözteti a napi és heti pihenőidőhöz való jogot. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése jogosultságról szól, melynek tartalmát törvény állapítja meg, de annak lényeges tartalma az Alaptörvény XX. cikk (1) bekezdésében biztosított egészséghez való jogból következik, amelyet az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése kifejezetten megerősít a munkavállalók tekintetében.

[27] Az Alkotmánybíróság határozata nyomán született Kúria Mfv.10.171/2020. számú határozata az Alaptörvénnyel összhangban értelmezi az Mt. és az Eütev. törvény szerinti napi és heti pihenőidőt. A Kúria megállapította, hogy az Mt. 104. §-a a napi munkaidő, illetve egészségügyi tevékenység befejezése, valamint a következő munkanapi munkakezdés, illetve a következő munkarend szerint megkezdett egészségügyi tevékenység között [...] egy rövidebb időtartamú pihenőidő biztosítását írja elő a munkanap, illetve a munkarend szerinti egészségügyi tevékenységet követő testi és lelki regenerálódás céljából. Az AB határozat és a Kúria határozata is ügyeleti díj tárgyában született ágazati jogszabály alapján, de annak megállapításai az Alaptörvény XVII. cikke és az Mt. 104. § és 106. §-a viszonyában is irányadóak, mindkét határozatban az Mt. 104. § értelmezése történt.

[28] Az elsőfokú bíróság az Mt. 104. § (1) bekezdését és 106. § (1)-(3) bekezdését az Alaptörvény 28. cikkére figyelemmel vizsgálta, de a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság Mt. 5. § (1) bekezdésre alapított értelmezésével nem értett egyet. Eszerint a törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni. Az ezen jogszabályhelyhez fűzött előterjesztői indokolás utal az Európai Uniót megalapító szerződésre és arra, hogy a tagállamoknak a belső normáik értelmezésekor a közösségi jog egészét, a közösség célkitűzéseit is figyelembe kell venni.

[29] Az Mt. 104. § és 106. § rendelkezéseinek értelmezése kapcsán irányadó az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdése és a 2003/88/EK irányelv napi és heti pihenőidőt érintő 3. és 5. cikke is. Ezek szerint a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként összefüggő 11 órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg. A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hét naponként 24

órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg. Ha az objektív műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazhatót.

[30] Hangsúlyozandó, hogy az Irányelv 15. cikke szerint az nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek, vagy megkönnyítsék engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a magyar jog a napi és a heti pihenőidő tekintetében is kedvezőbb, szabályokat tartalmaz az Irányelvben rögzítettekénél.

[31] Az Mt. 5. § (1) bekezdésének megfelelő értelmezés érdekében a Miskolci Törvényszék az Európai Unió Bírósága előtt előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményezett. Az EUB C-477/21. számú ítéletében az uniós jog értelmezése körében megállapította, hogy az Irányelv 3. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi ezen 5. cikkben említett heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik. Amennyiben valamely nemzeti szabályozás 35 óra egybefüggő időtartamot meghaladó heti pihenőidőt ír elő, a munkavállaló számára ezen időtartamon felül az Irányelv 3. cikkében biztosított napi pihenőidőt is ki kell adni. Amikor a munkavállaló számára heti pihenőidőt adnak ki, a munkavállaló jogosult arra is, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően napi pihenőidőben részesüljön.

[32] Az elsőfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy az EUB-nak az előzetes döntéshozatali eljárás keretében nem feladata a nemzeti jogszabályoknak a közösségi joggal való összeegyeztethetőségéről való döntés, sem pedig az, hogy értelmezze a nemzeti törvényi vagy rendeleti rendelkezéseket. Hatásköre arra terjed ki, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak minden útmutatást megadjon a közösségi jog értelmezéséhez, amely lehetővé teszi e bíróság számára, hogy az előtte folyamatban lévő ügy eldöntése érdekében mérlegelhesse az összeegyeztethetőséget.

[33] A nemzeti bíróságok feladata, hogy – amennyiben lehetséges – a nemzeti jogot az uniós jog fényében értelmezzék. Az uniós joggal összhangban álló értelmezés elve arra kötelezi a nemzeti hatóságokat, hogy a hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a nemzeti jog egészét figyelembe véve és a nemzeti jogban elismert értelmezési módszereket alkalmazva biztosítsák az uniós jog teljes érvényesülését, valamint, hogy annak céljával összhangban álló eredményre jussanak. Ezen elvnek a korlátja a kontra legem értelmezés, amely a másodfokú bíróság szerint egyértelműen nem merül fel a perbeli időben alkalmazandó Mt. 104. § (1) bekezdése kapcsán, a 2023. január 1-jei módosítás pedig a perbeli időben még nem vehető figyelembe. A perbeli időben hatályos Mt. 104. §-a kizárólag a készenlétet követően zárta ki a pihenőidő beosztását, ha munkavégzés nem történt.

[34] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a hazai jogban van olyan értelmezési tartománya, amely az Irányelv 3. és 5. cikkével összhangban való értelmezését lehetővé teszi, ezért nem kellett vizsgálnia, hogy fennáll-e a hazai jog mellőzésének feltételrendszere. Az EUB ítéletéből, az Alkotmánybíróság és a Kúria határozatából – az alperes érvelésével ellentétben – az is következik, hogy a napi pihenőidő nem a következő munkavégzéshez, hanem a már ledolgozott munkanaphoz kapcsolódik, továbbá, hogy a napi és a heti pihenőidőt elkülönülten kell kiadni. A másodfokú bíróság szerint az Alaptörvény XVII. cikkéből, az Mt. 104. §, 106. §-ából, a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatból, a Kúria Mfv.10.171/2020.számú határozatából, az EUB fent hivatkozott döntéséből, az Irányelv 3. és 5. cikke alkalmazásából – figyelemmel az Alaptörvény 28. cikk és az Mt. 5. § (1) bekezdés szerinti értelmezési elvekre – ugyanazon következtetés vonható le, mégpedig az, hogy a napi

munkavégzést követően az Mt. 104. §-a szerinti napi pihenőidőt akkor is külön, önálló jogcímen kell kiadni, ha azt az Mt. 106. § szerinti heti pihenőidő követi.

[35] A másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság azon értelmezésével, miszerint az Mt. 106. § szerinti heti pihenőidő az Irányelv 5. cikkében foglalt teljes 35 órás pihenőidő átültetését szolgálta, és magában foglalja a 11 órás napi és 24 órás heti pihenőidőt. Az Mt. indoklásából ilyen következtetés nem vonható le, e körben helytállóan rögzítette a bíróság, hogy a szubjektív jogalkotói cél nem tárható fel, valamint azt is, hogy a régi Mt. kodifikációs folyamatának során felmerülő tárgyalási érvek még kellő alátámasztottság esetén sem tekinthetők a jogalkotó által elérendő célnak.

[36] Az Mt. 97. § (2) bekezdése az általános munkarend tekintetében csak annyit rögzít, hogy a munkavállaló a munkaidőt heti 5 napra, hétfőtől péntekig osztja be, emellett a magyar munkáltatók általános munkarendre vonatkozó gyakorlata sem egységes az utolsó munkanapra vonatkozó munkaidőbeosztás tekintetében. Az alperes nem bizonyította, hogy objektíve lehetetlen lenne számára az Mt. szerinti mértékben a napi pihenőidő kiadása a heti pihenőidőt megelőzően, sőt ezzel ellentétes peradatok állnak rendelkezésre. Emellett a fenti jogértelmezés nem felel meg a már hivatkozott alkotmánybírósági határozatnak, amely kifejezetten azt rögzíti, hogy az az értelmezés, miszerint a napi pihenőidő és a heti pihenőidő egyidőben kiadható, nem egyeztethető össze az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésével.

[37] Mindezek alapján a másodfokú bíróság megállapította, hogy az alperes nem a jogszabályoknak megfelelően osztotta be a felperes munkaidejét akkor, amikor a heti pihenőidő kiadását megelőzően nem rendelkezett a napi pihenőidő kiadásáról.

[38] Ezt követően a bíróságnak abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy mi a jogkövetkezménye az alperesi jogszabályba ütköző munkaidő beosztásának.

[39] Az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontja szerint a rendkívüli munkaidő a munkaidőbeosztástól eltérő munkaidő. Az alperesnél irányadó Kollektív Szerződés a pihenőnapon történő munkavégzést is rendkívüli munkavégzésként szabályozza. Emellett az Mt. 143. § (4) bekezdése a munkaidőbeosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetére határozza meg a külön díjazást. Az Mt. 96. § (1) bekezdése szerint a munkaidőbeosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, de ennek során be kell tartania a jogszabályi előírásokat, így az Mt. 104. §-ában, 106. §-ában foglaltakat. Amikor az Mt. munkaidőbeosztás szabályairól, illetőleg az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontjában a munkaidőbeosztástól eltérő munkaidőről rendelkezik, akkor a jogszabályoknak megfelelően megállapított munkaidőbeosztásból indul ki.

[40] A jogszabályoknak nem megfelelő munkaidőbeosztás esetén szükséges annak szabályszerűvé tétele, a perbeli esetben annak megfelelő figyelembevétel, hogy a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Ez a másodfokú bíróság szerint nem fiktív munkaidőbeosztás, hanem a szükséges jogszabályi korrekció, amely a munkavállalókat megillető napi és heti pihenőidőhöz való jog hatékony érvényesülése érdekében szükséges. Ezért az alperes által készített és közölt munkaidőbeosztás alapulvételével a munkanapi munkavégzést követően a napi pihenőidőt ki kell adni, és ennek elteltével állapítható meg a heti pihenőidő kezdete és vége. A felperest rendkívüli munkavégzés iránti díjazás illeti meg akkor, ha az így elkészített szabályszerű munkaidőbeosztás alapulvételével megállapítható, hogy a heti pihenőidőben munkát végzett.

[41] A másodfokú bíróság szerint több kúriai határozat is a fenti jogkövetkezmény alkalmazását igazolja. A Kúria Mfv.10.185/2014/6. számú határozatában megállapította, hogy a nem megfelelően kiadott munkaközi szünet időtartamával a munkaidő meghosszabbodik. Mivel a konkrét perbeli esetben az így meghosszabbított időtartamban a felperesek nem

végeztek munkát, a Kúria a keresetet elutasító jogerős ítéletet hatályában fenntartotta azzal, hogy a felperesek igényét önmagában nem alapozza meg a munkaközi szünet teljes körű kiadásának hiánya. Az a körülmény, hogy az alperes a napi 12 órás munkaidő terhére a legalább egy óra időtartamú munkaközi szünetet nem biztosította a felperesek részére, jogszabálysértő foglalkoztatásra ugyan alapot adhat, de egyszersmind rendkívüli munkavégzés teljesítését a rendkívüli munkavégzés törvényi feltételei hiányában még nem bizonyítja. Jelen perbeli eset azonban ettől eltérő, mert a felperesek a munkaidő végét követően kiadásra kerülő, napi pihenőidőt követő heti pihenőidőben ténylegesen munkavégzést teljesítettek. Ugyancsak ez a következtetés vonható le a BH2022.161. számú döntésből és a Kúria Mfv. 10.268/2016/1. számú határozatából is. A másodfokú bíróság szerint irányadó továbbá a Kúria Mfv.10.343/2012/4. (BH2013.226.) számú döntése a tekintetben, hogy megállapítja, a közölt munkaidőbeosztástól eltérő pihenőnapi munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül. A Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számú határozatában (BH2020.246.) is elvi élel rögzítette: amennyiben a munkaidőkeretben a munkáltató nem osztott be annyi pihenőnapot, amennyi az adott időszakban megillette volna a munkavállalót, azt kell megállapítani, hogy a heti pihenőnapon, rendkívüli munkaidőben teljesítette a feladatát.

[42] A másodfokú bíróság utalt arra, hogy a munkaidőbeosztás nem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés, mert annak meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések alkalmazandók. A munkaidőbeosztás természetesen tartalmaz mérlegelési elemeket is, ettől függetlenül a munkáltatónak nincs mérlegelési jogköre a tekintetben, hogy azt meghatározza-e és miként.

[43] Az összecszerűség tekintetében arról helytállóan foglalt állást az elsőfokú bíróság ítélete [124]-[126] bekezdésében, hogy nincs lehetőség a szolgálati vezénylestől való eltérésre oly módon, hogy az alperes az összes olyan időtartamot összeszámítsa, amikor a felperes nem végzett munkát heti pihenőidőként. Ez kifejezetten ellentétes az önálló jogokként elkülönülten biztosítandó napi és heti pihenőidővel, az alkotmánybírósági határozat és az EUB hivatkozott ítélete megállapításaival, mely szerint garanciális jelentősége van a pihenőidők jogcímének. Emellett lényeges, hogy a perbeli esetben az alperes közölt munkaidőbeosztást a felperessel, attól tehát eltekinteni nem lehet, azt a munkaidőbeosztást kell alapul venni. A perbeli időben alkalmazandó Mt. 96. § (1) bekezdése szerint a munkaidő beosztásának szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, az tehát az alperest köti. A jogszabályok a pihenőidő tekintetében csak a törvényi minimumokat határozzák meg, de annak nincs akadálya, hogy a munkáltató ennél hosszabb pihenőidőt adjon ki. Amennyiben az alperes a törvényi minimumhoz képest hosszabb pihenőidőt osztott be a munkavállalónak, az nem képezheti alapját a közölt munkaidőbeosztás megváltoztatásának. Az alperes az általa meghatározott tényvezényletben és kiadott pihenőidőktől utólag már nem térhetett el, ez esetben valóban fiktív munkaidőbeosztásra kerülne sor.

Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes felülvizsgálati ellenkérelme

[44] Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalát kérte. Másodlagosan a jogerős ítélet megváltoztatását és az alperes 353.584 forint és járulékai összegben való marasztalását indítványozta. Az alperes perköltség iránti igényt is előterjesztett, valamint felülvizsgálat engedélyezése iránti kérelmének részletes indokát adta.

[45] Az alperes álláspontját részletesen kifejtette, majd összefoglalójában pontokba szedve határozta meg az álláspontja szerint irányadó szabályokat.

[46] Érvelése szerint a tagállami bíróságnak a jogvita eldöntése során a magyar jog fogalmait kell tisztáznia a magyar jog által általánosan elfogadott értelmezési módszerekkel. Ezáltal ugyanis arra a nyilvánvaló következtetésre lehet jutni, hogy az uniós irányelvben rögzített uniós napi és heti pihenőidő fogalom és a tagállami jogban rögzített napi és heti pihenőidő fogalom egymástól eltér.

[47] Ahhoz, hogy egy irányelv a hazai jogba történő átültetése megfelelően valósuljon meg nem az szükséges, hogy a hazai szabályozás az Irányelv rendelkezéseit szó szerint átültesse, csak az, hogy a hazai szabályozás az Irányelv céljával összhangban álljon, a forma és az eszközök megválasztása tekintetében a tagállamot szabadság illeti meg.

[48] Megállapítható, hogy az Irányelv implementációja során a magyar jogalkotó azt a megoldást választotta, hogy a magyar heti pihenőidőt az Irányelv 5. cikke szerinti teljes, a napi pihenőidő tartamát magába foglaló 35 órás pihenőidő figyelembevételével határozta meg (Mt. 106. §), amely az Irányelv 5. cikke szerinti teljes követelményrendszert kielégíti.

[49] Ebből következően a magyar szabályozási konstrukció szerint a napi pihenőidőt a heti pihenőidőt megelőzően „kiadni” nem kell, az Mt. 104. § szerinti magyar napi pihenőidőt biztosítani akkor szükséges, ha a napi munkavégzés befejezését követő munkanapra a munkavállaló részére a munkáltató munkavégzést ír elő.

[50] Az uniós joggal összhangban álló értelmezés kötelezettsége az eltérő fogalomhasználatból kiindulva annak vizsgálatára kötelezi a tagállami bíróságot, hogy van-e a hazai szabályozásnak olyan értelmezési tartománya, amely konform az uniós előírásokkal. E vizsgálat elvégzésével azt a következtetést lehet levonni, hogy az a tagállami szabályozás, amely a tagállami napi pihenőidőt az uniós irányelvnél szűkebb körben csak két egymás követő munkanapon történő munkavégzés között biztosítja a munkavállaló számára, ugyanakkor ezt a tagállami napi pihenőidőt az Irányelv 5. cikkének címében szereplő heti pihenőidőnek megfelelő tagállami heti pihenőidővel párosítja, összességében megfelelően biztosítja, hogy a munkavállalót minden munkavégzést követően megfelelő tartalmú pihenőidő illesse meg, vagyis tartalmilag és nem formálisan értelmezve a magyar jogot rögzíthető, hogy az Irányelv célja a magyar szabályozásban megvalósul. Ez a jogértelmezés megfelel az Alkotmánybíróság hivatkozott határozatának.

[51] A tagállami bíróságnak az a kötelezettsége, hogy az Mt. 5. § (1) bekezdése alapján az Mt. rendelkezését mind az Európai Unió, mind Magyarország jogrendjével összhangban értelmezze. Ezzel ellentétesen, ha az eljáró tagállami bíróság arra a megállapításra jut, hogy a magyar jog által elfogadott értelmezési módszerek által megállapított, az Alaptörvénykonform értelmezés követelményét kielégítő értelmezés alapján nem tudja a napi és heti pihenőidő magyar szabályait az Európai Unió jogának e körben irányadó rendelkezéseivel összhangban értelmezni, azaz megítélése szerint Magyarország az Irányelvben foglaltakat nem megfelelően ültette át, úgy ebből nem az következik, hogy a magyar napi és heti pihenőidő fogalmat az azokkal nyilvánvalóan nem egyező uniós fogalmakkal helyettesíteni lehet, ezzel ugyanis a tagállami bíróság túllépne a jogértelmezés keretein.

[52] Mindezekből – az Mt. 104. § (1) bekezdésének és 106. § (1) bekezdésének az Mt. 5. § (1) bekezdése előírásaival összhangban történő helyes értelmezése alapján – az következik, hogy az alperes nem mulasztott a napi pihenőidő kiadása során, és a napi pihenőidő kiadásának kötelezettsége hiányában fel sem merülhet, hogy a felperes részére rendes munkaidőként beosztott idő heti pihenőidőnek legyen tekintendő, és az erre elrendelt munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősüljön pótlékfizetési kötelezettséget maga után vonva. A perben a felek között nem volt vitatott, hogy a felperes a vele közölt munkaidőbeosztástól eltérően nem végzett munkát, vagy ha igen, akkor azt az alperes rendkívüli munkavégzésként elismerte, és pótlékkal elszámolta. A jogalkotó a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekintette elsődlegesnek,

az Mt. 107. § a rendkívüli munkavégzés fogalmát a rendes munkaidőhöz való viszonyításban határozta meg.

[53] A felperes által a rendkívüli munkavégzés jogalapjaként hivatkozott Mt. 107. § a) pont alkalmazását megalapozó feltételek nem állnak fenn, így az annak alapján érvényesített igény megalapozottnak nem minősül.

[54] A Kúriának a jogerős ítéletben hivatkozott eseti döntései a jelen perben tett felperesi tény- és jogállítások valamint az eseti döntések meghozatala alapjául szolgáló tény- és jogállítások alapvetően eltérő tartalma miatt nem alkalmazhatóak, így a felperesi igény jogszerűségét megalapozottan a bírói gyakorlat sem támasztja alá.

[55] Amennyiben az alperes mulasztott a pihenőidő biztosítása során, és e mulasztásának jogkövetkezménye a keresettel érvényesített rendkívüli munkavégzés pótléka, úgy a pótlékfizetési kötelezettséget nem lehet kizárólag egy adott hétre beosztott heti pihenőidő mértékét figyelembe véve meghatározni, a munkáltatót ugyanis nemcsak az a kötelezettség terheli, hogy a heti pihenőidőt egy adott héten biztosítsa, hanem e kötelezettség teljesítésénél a munkaidőkeret egészére is tekintettel kell lennie (Mt. 106. § (3) bekezdés). A felperes elvileg is csak azon mérték erejéig érvényesíthetne igényt, amely mértékig a ténylegesen biztosított pihenőidő nem elégitette ki a jogszabály által előírt napi, illetve heti pihenőidő biztosításának kötelezettségét.

[56] Amennyiben a jogerős ítélet számítását elfogadva a munkaidőkeret átlagában a 60 óra (48 óra heti + 12 óra napi pihenőidő) egybefüggő pihenőidő biztosításának kötelezettsége teljesült, úgy ezen hónapok vonatkozásában alkalmazható pótlékmérték 50 % az Mt. 143. § (4) bekezdése értelmében. Az alperes számításai szerint az összecszerűségnél a minimum 42 órás viszonyítási alapot és a munkaidőkeret 48 órás átlagát kell figyelembe venni, ennek alapján pedig a felperes járandósága legfeljebb 353.584 forintba tehető.

[57] Alperes álláspontja szerint a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján a pernyertesség/pervesztesség arányában köteles viselni a perköltséget, amelynek mértéke az eredetileg érvényesített kereseti követeléshez képest 11-89 % a felperesre nézve terhesebben.

[58] A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására és az alperes perköltség fizetési kötelezettségének megállapítására irányult.

[59] Felperes érvelése szerint jelen jogvitában – az Mt. 5. § (1) bekezdése és 299. § e) pontja alapján – nem hagyható figyelmen kívül az EUB gyakorlata, ami nem teszi legitimmé azt, hogy az alperes által állított jogalkotói célt az Mt. 104. § (5) bekezdése alátámassza.

[60] Mind az EUB, mind a másodfokú bíróság határozottan állást foglalt abban a kérdésben, hogy a pihenés nem pusztán ténykérdés, hanem a munkavállaló pihenését annak alapján kell megítélni, hogy milyen jogcímen van távol a munkától. Ennek a jogcímnek mindig beazonosíthatónak, utólag kétséget kizáróan megállapíthatónak kell lennie. A beazonosíthatóság és a kétséget kizáró megállapíthatóság biztosítása pedig a munkáltató abszolút kötelezettsége, amit az alperes munkáltató a munkaidőbeosztásával nem teljesített.

[61] Az EUB a C-477/21. számú ítéletével a jogcím szerint elkülönítő értelmezés mellett foglalt állást. Álláspontja szerint az Irányelvből az következik, hogy nem elegendő önmagában az, miszerint a munkavállaló ténylegesen igénybe tudja-e venni az Irányelv szerinti heti és napi pihenőidőt (minimális 35 óra), hanem e pihenések időtartamainak jogcíme és a pihenőidő kiadásának módja is meghatározó és igazolandó a munkáltató részéről.

[62] Az Irányelv ekkénti értelmezése azt jelenti, hogy a munkáltató oldalán egyértelmű következtetesként került meghatározásra az, miszerint a munkaidőbeosztásban az Irányelv 5. cikke szerinti (legalább) 11 óra + (legalább) 24 óra tagolás megjelenjen. Az alperes sem az

első- sem a másodfokú eljárásban nem tudta igazolni, hogy ezt a tagolást megtartotta a per tárgyává tett heteket illetően.

[63] Szükséges rögzíteni, hogy az alperes munkaidőbeosztása nem csupán helytelen, hanem jogsértő is, mert a perbeli munkaidőbeosztás nem teljesíti az EUB ítéletében kifejtett követelményeket, és ellentétes az Alkotmánybíróság jogértelmezésével, illetve az Mt. 104. § és 106. § uniós jogra is tekintettel értelmezett rendelkezésével.

[64] Alperes érvelése szerint, ha a tényvezérlésből nem állapítható meg rendkívüli munkavégzés, mert a munkáltató azt nem rendelte el az előre kijelölt pihenőidőben vagy munkaidőkereten felül, akkor szóba sem kerülhet további rendkívüli munkavégzés még akkor sem, ha egyébként jogsértő a munkaidőbeosztás. Ha elfogadnánk ezen alperesi érvelést, az ahhoz vezetne, hogy kizárólag jogsérelem lenne megállapítható jogkövetkezmény nélkül.

[65] Az irányadó heti rendes munkaidő 40 óra. Megengedett a napi 12 órát meg nem haladó munkavégzés, vagyis lehetséges a munkáltató számára, hogy ne öt, hanem négy alkalommal ossza be a munkavégzést 10-10 órás szolgálatokra. Ha szolgálatonként 45-45 perc munkaközi szünetet is számolunk, akkor az 43 órát jelentene. Valamennyi szolgálat után jár a lakóhelyen töltött napi pihenőidő 12 óra, plusz utazási normaidő a helyi függelék alapján, utóbb felperes esetében egy óra utazás. Az utazási normaidő egyszeres számítása esetén ennek a pihenőidőnek a tartama összesen 56 órát jelent, a $(12 \text{ óra} + 2 \times 1 \text{ óra}) \times 4$ képlet alapján. A munkaidő és a pihenőidő összesen 99 óra/hét, a hét 168 órájából ekként 69 óra fennmarad. Ez bőven fedezi a négy napi pihenőidő egyikét közvetlenül követően kiadandó heti pihenőidő átlagos 48 óráját, de akár a Kollektív Szerződés 47. § 6a. pontja szerinti havonta egyszer kiadandó, szombat 0:00 órától hétfő reggel 06:00 óráig tartó úgynevezett hétvégi heti pihenőidő 54 óráját. Sőt, ha a munkaidőbeosztásban az alperes nem 10, hanem 12 óra napi rendes munkavégzést szervez, a 69 óra fennmaradó időtartamból még mindig marad 61 óra a heti pihenőidő biztosítására. Ez pedig mindig meghaladja a négy napi pihenőidő egyikét közvetlenül követően kiadandó heti pihenőidő átlagos 48 óráját.

[66] Felperes érvelése szerint teljesül a heti pihenőidő is azzal, ha előtte kiadják a napi pihenőidőt. Felperes kiemeli, hogy nincs ellehetetlenülés vagy megoldhatatlan vezénylet, ahogy azt az alperes állítja a napi pihenőidő heti pihenőidőt megelőző biztosítására hivatkozva. Ezt igazolja a kereset is, hiszen nincs minden egyes hétre követelése.

A Kúria döntése és jogi indokai

[67] Az alperes által megjelölt engedélyezési ok alapján a Kúria a felülvizsgálatot akkor engedélyezi a joggyakorlat egységének biztosítása érdekében, ha a jogerős ítélet olyan elvi jelentőségű jogkérdést vet fel, amellyel kapcsolatban a Kúria jogegységi határozatban, az általa a Bírósági Határozatok Gyűjteményében (továbbiakban: BHGY) közzé tett eseti határozatban még nem foglalt állást feltéve, hogy a jogértelmezést igénylő elvi jelentőségű jogkérdésben a bírói gyakorlat nem egységes, vagy a joggyakorlattól eltérő bírói döntés megismétlődésének, ezáltal a jogegység megbomlásának a veszélye áll fenn. A fél az engedélyezés alapjául szolgáló határozatokat a felülvizsgálat engedélyezése iránti kérelmében köteles pontosan megjelölni azzal, hogy az elsőfokon jogerőre emelkedett határozatra nem hivatkozhat (1/2021. (VII. 12.) PK vélemény 1. pont). Elvi jelentőségű jogkérdésnek minősül minden olyan jogkérdés, amely egy jogszabály rendelkezésének értelmezésével az alkalmazandó norma alapvető tartalmával, és az ahhoz kapcsolódó esetleges jogkövetkezményekkel összefügg (az 1/2021. (VII. 12.) PK vélemény 1. pontjához fűzött magyarázat).

[68] Az alperes felülvizsgálat engedélyezése iránti kérelmében helytállóan hivatkozott arra, hogy a perbeli jogkérdésben történő állásfoglalás szükséges a joggyakorlat egységének vagy továbbfejlesztésének biztosítása érdekében figyelemmel arra, hogy a perbelivel azonos tényállás alapján az ország egyes törvényszékein több per indult, amellyel kapcsolatban eltérő jogerős ítéletek születtek. Ennek következtében a Kúriának kell állást foglalni a perbeli jogkérdést illetően, amelyet a Pp. 409. § (1) bekezdés szerinti jogkérdés különleges súlya és társadalmi jelentősége is indokol.

[69] A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint részben megalapozott.

[70] Az alperes felülvizsgálati kérelme alapján a Kúriának abban a jogkérdésben kellett állást foglalni, hogy a napi pihenőidő kiadása akkor is kötelező-e, ha a munkáltató a munkavállaló részére az adott munkanapot közvetlenül követően heti pihenőidőt osztott be, illetve a napi pihenőidő heti pihenőidő előtti kiadásának elmaradása megalapoz-e pótlékra való jogosultságot (Mt. 143. §).

[71] Alperes álláspontja szerint a magyar jogszabályokból csak az az értelmezés vonható le, hogy nem kell napi pihenőidőt biztosítani a munkavállaló számára, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.

[72] A Kúria az Mfv.II.10.025/2024/6. számon közzétett precedensképes határozatában már állást foglalt abban a kérdésben, hogy a perbeli időszakban a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után a napi pihenőidőt is be kell osztani (ki kell adni), és ennek elmaradása az Mt. 104. § (1) bekezdésébe ütközik. A Kúria ezt a határozatot a továbbiakban is irányadónak tekinti.

[73] A hivatkozott precedensképes határozat indokolása szerint az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk (2) bekezdése alapján minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

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

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

[76] Az Irányelv és az Mt. rendelkezéseit összevetve arra a megállapításra kell jutni, hogy a magyar jogalkotó a napi pihenőidő szabályozásánál az Irányelv 3. cikke szerinti minimum követelményt (11 óra) vette át, azonban a heti pihenőidő vonatkozásában a munkavállalók számára kedvezőbb szabályozásként az Irányelv 24 órás minimum követelményéhez képest 48 órát biztosít.

[77] A napi és a heti pihenőidő rendeltetése és kiadása alaptörvényi követelmények mentén történő értelmezésekor az Alkotmánybíróság 12/2020. (VI. 22.) AB határozata kiindulópontként szolgálhat. Az Alkotmánybíróság ebben a határozatában kifejtette, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapvető jogként biztosítja a pihenéshez való jogot,

amelyen belül megkülönbözteti a napi és heti pihenőidőt. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése azon jogosultságról szól, amelyet törvény állapít meg, és lényeges tartalma az Alaptörvény 20. cikk (1) bekezdésében hivatkozott egészséghez való jogból következik. Ezt az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése megerősíti, amikor kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. A munkaidőn kívüli szabadidő nélkül a munkavállalónak nincs lehetősége magán- és családi életre. Ezért az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése a munkavállaló identitásának és testi- lelki integritásának megőrzése érdekében biztosítja a napi és heti pihenőidőt a munkavállalók számára. Ezen határozatban az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdését úgy értelmezte, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímként illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Míg a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő az egymást követő munkanapok testi és lelki megterhelését kívánja ellensúlyozni.

[78] Ezen AB határozat ügyeleti díj tárgyában született ágazati jogszabály alapján, annak megállapításai azonban az Alaptörvény XVII. cikke és az Mt. 104. §-a és 106. §-a viszonyában is irányadóak, ezért azt jelen jogvita eldöntése során is figyelembe kell venni.

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

[80] Ilyen előzmények után kezdeményezett a Miskolci Törvényszék hasonló tényállású ügyben az EUMSZ 268. cikke szerinti előzetes döntéshozatali eljárást (C-477/21. számú ügy). Az EUB ebben az ügyben 2023. március 2-án kihirdetett ítélete indokolása szerint a napi és a heti pihenőidő két egymástól eltérő jog, amelyek eltérő célokat követnek: a napi pihenőidő esetében azt a célt, hogy a munkavállaló meghatározott munkával töltött időt követő időszakra eltávolodhasson a munkakörnyezetétől, a heti pihenőidő tekintetében pedig azt, hogy a munkavállaló minden hétnapos időszakon belül kipihenhesse magát ([38] pont). A munkavállaló számára mindkét jog tényleges gyakorlását biztosítani kell, ezért az olyan értelmezés, amely szerint a napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi, megfosztaná a munkavállalót a napi pihenőidő tényleges igénybevételének lehetőségétől. A napi pihenőidőt tehát – a két jog önálló jellegére figyelemmel – a heti pihenőidőhöz való jogon túlmenően kell biztosítani ([39] [40] pontok). Az EUB minderre figyelemmel úgy foglalt állást, hogy az Irányelv 5. cikkében előírt napi pihenőidő nem képezi a heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik.

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

[82] Az EUB emlékeztetett arra, hogy az Irányelv rendelkezéseit autonóm módon kell értelmezni függetlenül a tagállamokban irányadó minősítéstől ([47] pont). Az EUB elismerte,

hogy a perbeli Kollektív Szerződés szerinti 42 órás heti pihenőidő kedvezőbb, mint amit az Irányelv minimum követelményként előír, ugyanakkor ez a kedvezőbb rendelkezés nem foszthatja meg a munkavállalót az Irányelvben számára biztosított más jogoktól, különösen a napi pihenőidőhöz való jogától ([50] pont). Az EUB megítélése szerint a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül biztosítani kell a 3. cikk szerinti napi pihenőidőhöz való jogot, ezért a munkavállaló számára a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamán felül is ki kell adni a 3. cikk szerinti napi pihenőidőt ([52] [53] pontok).

[83] Az EUB végül azt a kérdést vizsgálta, hogy a munkavállaló jogosult-e arra is, hogy a heti pihenőidőt megelőzően részesüljön napi pihenőidőben. Döntése szerint a munkavállalónak közvetlenül a munkaidőt követően kell napi pihenőidőben részesülnie függetlenül attól, hogy ezt a pihenőidőt követi-e munkaidő vagy sem. Ha a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt egybefüggő módon nyújtják, a heti pihenőidő csak akkor kezdődhet el, amikor a munkavállaló már részesült napi pihenőidőben. Mindebből az EUB szerint az következik, hogy amennyiben a munkavállaló számára heti pihenőidőt adnak ki, a munkavállaló jogosult arra is, hogy az említett heti pihenőidőt megelőzően megkapja a napi pihenőidőt.

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

[85] A nemzeti bíróságoknak ugyanazon uniós jogforrás értelmezése körében az azonos, vagy hasonló tényállású ügyekben követniük kell az EUB korábban meghozott ítéleteit (66/79.; 127/79. és 128/79. számú egyesített ügyekben 1980. március 27-én meghozott ítélet [9] pont).

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

[87] Alperes felülvizsgálati kérelmének 68.) pontjában részletesen kifejtette, hogy álláspontja szerint a magyar jog a napi és heti pihenőidő szempontjából az uniós jognak tartalmilag teljes mértékben megfelel azért, mert a magyar jog által biztosított átlagosan 48 órás, de minimum 40 órás heti pihenőidő hosszabb, mint az uniós jog által előírt 24 órás heti + 11 órás napi pihenőidő. Ezen érvelés azonban téves. Az EUB – egyértelmű, egyszerű nyelvtani értelmezéssel felderíthető tartalmú – ítéletével az alperesi érveléssel ellentétes következtetésre jutott. Nem arról van szó, hogy a hazai jogrendszerbeli megoldás – az uniós jogtól eltérő fogalomhasználat mellett megvalósítja az irányelvi célt, hanem ellenkezőleg, az EUB ítélete alapján rögzíthető, hogy az önálló jogcímen járó napi pihenőidő kiadásának mellőzése nyilvánvalóan az Irányelv 3. és 5. cikkébe ütközik, illetve sérti az EU Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdését. E körben hangsúlyozandó, hogy az EUB ítélete szerint a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül biztosítani kell a 3. cikk szerinti napi pihenőidőhöz való jogot, ezért a munkavállaló számára a nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamán felül is ki kell adni a 3. cikk szerinti napi pihenőidőt ([52] [53] pontok).

[88] Az alperes felülvizsgálati érvelésével szemben a jogerős ítélet helytállóan állapította meg, hogy az alperes munkaidőbeosztása – vagyis a napi pihenőidő heti pihenőidőt megelőző kiadásának elmaradása – ellentétben áll az EUB ítéletében kifejtett követelményekkel és az Alkotmánybíróság jogértelmezésével, ezért jogszabálysértő.

[89] A munkaidőbeosztás a munkáltatónak nemcsak joga, de kötelezettsége is (Mt. 96. § (1) bekezdés). Nem a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntés, mert a mikénti meghatározására egyértelmű jogszabályi rendelkezések alkalmazandók, be kell tartani a jogszabályi előírásokat, így az Mt. 104. §-ban és 106. §-ban foglaltakat. A jogszabályba ütköző munkaidőbeosztás valójában jogszabályba ütköző munkáltatói utasítás, ekként (jogszabályba ütköző munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatként) semmis még akkor is, ha a semmisségnek sajátos jogkövetkezményei vannak (utasítás megtagadhatósága az Mt. 54. §-a szerint). A munkáltatói utasítás azonban jogellenes marad abban az esetben is, ha a munkavállaló a munkavégzést nem tagadja meg.

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

[91] Az előbbieket figyelembevételel kellett abban a kérdésben dönteni, hogy a helyesen megállapított jogellenes alperesi munkaidőbeosztási gyakorlatnak lehet-e a felperes által igényelt az Mt. 107. § a) pontjára és az Mt. 143. § (4) bekezdésére alapított jogkövetkezménye a bérpótlék a rendkívüli munkaidőben végzett munka jogcímén. E körben az alperes (felülvizsgálati kérelem 100.) pont) következetesen azt az álláspontját rögzítette, miszerint nincs olyan jogszerű eljárási lehetőség, amely azt eredményezhetné, hogy a bíróságok ugyan megállapítják a munkáltató jogsértését – azt, hogy az alperes helytelen munkaidőbeosztási gyakorlatot folytatott –, és helyt adnak a felperes rendkívüli munkavégzés ellenértéke iránti keresetnek. Ez az érvelés azonban téves.

[92] A felperes valóban rendkívüli munkavégzés jogcímén érvényesített igényt. Tényelőadása szerint az alperes jogellenes munkaidőbeosztási gyakorlatot követett, amikor nem biztosította a napi pihenőidőt azokban az esetekben, amikor a munkavégzést nem munkavégzés, hanem heti pihenőidő követte. Az alperes maga sem vitatta, hogy a heti pihenőidőt megelőző munkavégzés után napi pihenőidőt a felülvizsgálati kérelemben is kifejtett jogi álláspontja miatt nem osztott be.

[93] Helytállóan foglaltak állást a másodfokú bíróság arról, hogy a hosszabb időn keresztül folytatott jogellenes gyakorlat nem maradhat jogkövetkezmények nélkül, és ennek a jogkövetkezménye a Kúria precedensképes irányadó határozata (Mfv.X.10.257/2019/7. megjelent: BH2020.246.) szerint a rendkívüli munkavégzés pótléka lehet. Következetes a gyakorlat abban is, hogy a jogalkotó a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekinti elsődlegesnek, az Mt. 107. §-a rendkívüli munkaidő fogalmát a rendes munkaidőhöz való viszonyításában határozza meg. Azt ugyanis, hogy egy munkavégzést rendes vagy rendkívüli munkavégzésnek kell tekinteni, az elrendelés oldaláról lehet megítélni.

[94] Az alperes (felülvizsgálati kérelem 108.) pont) helytállóan hivatkozott arra, hogy a heti pihenőidő „csúsztatásának”, a munkaidőbeosztás utólagos bírói módosításának a

pihenőidők és rendes beosztás szerinti munkaidők átminősítésének nincs jogalapja, azt sem a munkajogi szabályok nem teszik lehetővé, sem a bírói gyakorlat nem támasztja alá. Helyes azon alperesi álláspont, miszerint jogszerűen sem a beosztást, sem a tényeket nem lehet negligálni, ha a beosztás szerinti heti pihenőidőben a munkavállaló tényszerűen pihen, az ezt követő beosztás szerinti rendes munkaidejében pedig munkát végzett, akkor a bíróságnak sem áll módjában a beosztást úgy módosítani „szabályosítani”, hogy az a felek által egyébként nem vitatott tényekkel ellentmondásba kerüljön.

[95] A munkaidőbeosztás egyes időtartamai nem minősíthetők át, a pihenőidők nem „csúsztathatók el”, és nem megalapozott annak megállapítása, hogy a szolgálat befejeztével az utazási normaidő és a lakóhelyi napi pihenőidő számítandó, és ezt követően a felperes a heti pihenőidejében végzett munkát.

[96] Adott esetben a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján megállapítható, hogy az alperes nem adta ki (osztotta be) a munkavállalónak a heti pihenőidőt megelőző napon (egybefüggő 24 órában) a törvénynek és a Kollektív Szerződésnek megfelelő napi pihenőidőt. A jogsértés tehát az Mt. perbeli időben irányadó 104. §-a megsértésében áll: a munkáltató a jogszerűen biztosítandó napi pihenőidőben kötelezte teljesítésre a munkavállalót, vagyis nem biztosította a jogszabályban és a Kollektív Szerződésben meghatározott napi pihenőidőt. A munkáltató jogsértése tehát a heti pihenőidőt megelőző napi pihenőidő beosztásának és kiadásának elmulasztásában áll, amelyből ugyanakkor nem következik, hogy ezzel a heti pihenőidő kiadására sem került sor, illetve a heti pihenőidő is csak később kezdődne meg, így a munkavállaló az Mt. 143. § (4) bekezdése szerinti díjazásra jogosult. A bíróságok által alkalmazott, a felperes keresetében írtaknak megfelelő jogkövetkezmény nem lehet az, hogy a bíróság átszervezi a munkáltató működését, és olyan munkaidőbeosztást vélelmez, amelyet az alperes soha nem alkalmazott.

[97] Mindebből következően adott esetben nem jöhet szóba az Mt. 143. § (4) bekezdésének alkalmazása, mivel az a heti pihenőidőre elrendelt rendkívüli munkavégzés, nem pedig a napi pihenőidőben elrendelt munkavégzés szabálya.

[98] A felperes a keresetében az alperes napi pihenőidő kiadását mellőző szabálytalan munkaidőbeosztásra alapította igényét, és azt csupán fiktíven állította, hogy az alperes eljárása következményeként – a napi pihenőidő beszámításával – heti pihenőidejében végzett munkát, ezért az Mt. 143. § (4) bekezdésében foglalt pótlék illeti meg.

[99] A Kúria Pfv.I.20.807/2023/5. számú (megjelent: BH2024.184.) precedensképes határozata szerint a bíróság a felek jogi érveléséhez nincs kötve, az érvényesített jogon, a kereseti kérelmen és az ellenkérelmen belül a fél jogi érvelésétől eltérő indokok mentén is határozhat.

[100] Ezen döntés indokolása szerint a Kúria a Gfv.I.30.120/2023/8. számú határozata [62] [63] bekezdéseiben kifejtette, hogy a kereset egy anyagi jogszabály (tárgyi jog) által biztosított valamely jog (alanyi jog) érvényesítését jelenti: a felperes állítja, hogy a valóságban megtörtént konkrét történeti tények megvalósítják az alanyi jogot tételező anyagi jogi normában meghatározott törvényi tényállási elemeket, így az alanyi jog megnyílt, amely feljogosítja őt az anyagi jogszabályban meghatározott igény támasztására. Ebből következően kell a keresetlevélben feltüntetni az érvényesíteni kívánt jogot és a kereseti kérelmet, az azokat megalapozó tényeket és azok bizonyítékait, valamint az érvényesíteni kívánt jog, a tényállítás és a kereseti kérelem közötti összefüggés levezetésére vonatkozó jogi érvelést (Pp. 170. § (2) bekezdés). Mindezek alapján a bíróság a kérelemhez, és a jogállításhoz van teljesen kötve (Pp. 342. § (1)-(3) bekezdés). A felek jogi érvelése azonban nem köti: a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény 2. § (2) bekezdése alapján a bíróságnak jogalkalmazási tevékenysége során a jogszabályok érvényesülését kell biztosítania, így az érvényesített jogon, a kereseti kérelmen és az ellenkérelmen belül a fél

jogi érvelésétől eltérő indokok mentén is határozhat. Ellenkező esetben, ha mindkét fél jogi érvelése ellentétes a jogszabályokkal, akkor a bíróság nem dönthetne a jogszabályoknak megfelelően.

[101] A Pp. 2. § (2) bekezdése alapján a bíróság a felek által előterjesztett kérelmekhez és jognyilatkozatokhoz kötve van. A Pp. 110. § (3) bekezdése szerint azonban a Pp. szabályozásában is érvényesül a tartalom szerinti elbírálás elve. A bíróság a fél által előadott kérelmeket, nyilatkozatokat nem alakszerű megjelölésük, hanem tartalmuk szerint veszi figyelembe.

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

[103] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően a Pp. 424. § (3) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot a perfelvételi szaktól kezdődően új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[104] A megismételt eljárás során az anyagi pervezetés keretei között fel kell hívni a felperest a Kúria határozatában foglaltak jogértelmezés szerint a (Pp. 237. § (3) bekezdés c) pont) keresete pontosítására, és a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a bíróságoknak kell megállapítani a munkáltató által ténylegesen beosztott pihenőidő kezdetének időpontját, továbbá az EUB ítélete alapján azt, hogy a munkáltató ennek megfelelően biztosította-e azt megelőzően az Mt. 104. § (1) bekezdés szerinti egybefüggő napi pihenőidőt. A lehetséges jogkövetkezmény tekintetében irányadónak kell tekinteni a Kúria Mfv.X.10.257/2019/7. számon közzétett precedensképes határozatát, és ennek megfelelő alkalmazásával a heti pihenőidőt megelőzően be nem osztott napi pihenőidő tartamára eső munkavégzés minősül rendkívüli munkaidőben végzett munkának. Ennek az Mt. 143. § szerint lehetséges jogkövetkezményként meghatározott mértékű bérpótlék megfizetése merülhet fel. A felperesnek lehetőséget kell biztosítani kereseti kérelme pontosítására, az alperesnek pedig az ehhez kapcsolódó észrevétele előterjesztésére.

[105] A Kúria a Pp. 424. § (4) bekezdésére tekintettel a felek felülvizsgálat eljárási költségét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése, míg a felülvizsgálati eljárás illetékét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 50. § (1) bekezdése alapján csupán megállapította, annak viseléséről az új határozatot hozó bíróságnak kell döntenie.

[106] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 405. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdés a) pontja alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[107] A végzés ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja alapján felülvizsgálatnak nincs helye.

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