



Győri Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.V.30.003/2025/5.

Felperes: felperes1

(cím1)

Felperesi képviselő: Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda

(cím2;

ügyintéző: dr. Nyitrai Károly ügyvéd)

Alperes: alperes1

(cím3)

Alperesi képviselő: Dr. Molnár György ügyvéd

(cím4)

A per tárgya: rendkívüli lemondás, rendkívüli munkavégzés
jogellenességének megállapítása

Az elsőfokú bíróság neve és a fellebbezéssel támadott határozatának száma:

Veszprémi Törvényszék, 23.M.70.084/2023/35.

A fellebbezést előterjesztő fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 36.

Í t é l e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 110.818 (száztízezer-nyolcszáztizennyolc) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy 349.032 (háromszáznegyvenkilencezer-harminckettő) forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást tekintette irányadónak, mely szerint a felperes 2018. október 6-tól állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperessel általános iskolai tanító munkakörben, munkaideje heti 40 óra volt. 2022. szeptember 1-től a település²i intézmény³ban tanítói és napközis tanári feladatokat látott el. A felperes munkaidő-beosztását az órarend, az éves munkaterv, valamint az intézményvezető helyettes szóbeli utasítása határozta meg.

[2] A felperes garantált illetménye 2020. július 1-től 2021. december 31-ig havi bruttó 255.780 forint, 2022. január 1-től 2022. december 31-ig 264.915 forint, 2023. január 1-től 296.400 forint volt.

[3] A felperes 2023. július 31. napján írásbeli felszólítást küldött az alperesnek, melyben az elmaradt illetménypótlék megfizetését kérte 2020. szeptember 1-jétől 2023. június 14-éig terjedő időszakra azzal, hogy az alperes határidőben tegyen eleget a fizetési kötelezettségének. Az alperes 2023. augusztus 3. napján kelt levelében igényeinek pontosítására hívta fel a felperest. A felperes pontosított kérelmét 2023. augusztus 11-én küldte meg az alperes részére, és felhívta a rendkívüli lemondásra történő figyelmeztetés mellett, hogy összesen 80 óra alapján 178.951 forint rendkívüli munkavégzésért járó illetményt és illetménypótlékot, valamint ennek kamatait öt napon belül fizesse meg.

Az alperes a felperes felhívására nyilatkozatot nem tett.

[4] A felperes 2023. augusztus 23. napján kelt rendkívüli lemondásában arra hivatkozva szüntette meg közalkalmazotti jogviszonyát, hogy az alperes közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét több alkalommal szándékosan, de legalább súlyosan gondatlanul megszegte, továbbá azzal a magatartásával, hogy felhívás ellenére nem fizette meg a felperes részére az illetményt, olyan magatartást tanúsított, amely megalapozza a munkáltatóba vetett bizalom elvesztését. A munkáltató megszegte az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét is.

[5] A felperes 2023. szeptember 11-én jogi képviselő útján nyújtotta be keresetét. Módosított keresetében kötelezni kérte az alperest, hogy fizessen meg a felperes részére a

2020/2021-es tanév vonatkozásában 28 óra rendkívüli munkavégzésért 20.580 forint elmaradt illetménypótlékot és 2021. január 21-étől a kifizetés napjáig törvényes mértékű késedelmi kamatát, a 2021/2022-es tanév vonatkozásában 38 óra rendkívüli munkavégzésért járó 28.403 forint illetménypótlékot és ezen összeg után 2022. január 22-től számított késedelmi kamatát, a 2022/2023-as tanév vonatkozásában 12 óra rendkívüli munkavégzésért járó 9.588 forint illetménypótlékot és 2023. január 26-tól számított késedelmi kamatát, továbbá felmentési időre járó távolléti díj címén 1.956.240 forintot és végkielégítés címén 1.564.992 forintot, valamint perköltséget. A felperes kereseti kérelmének jogalapjaként a 2011. évi CXCV. tv. (a továbbiakban: Nktv.) 62. § (5) bekezdését, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) 97. § (5) bekezdését, 107. § a) pontját, 143. § (1), (2) bekezdését, valamint a 326/2013. (VIII. 30.) Kormányrendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) 17. §-át jelölte meg. Előadta, hogy az alperes megszegte az Mt. 42. § (2) bekezdését, a 6. § (2) bekezdésében rögzített jóhiszeműség és tisztesség követelményét, ezért a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 29. § (3) bekezdés, 33. § (1), (2) c) pontja, valamint a 37. § (1) b) pontja, (4) bekezdése, (6) b) pontja és (8) bekezdése alapján köteles az ezzel kapcsolatos jogkövetkezmények megfizetésére.

[6] A felperes hivatkozott arra, hogy a megelőző három tanévben az alperes 96 órán belül helyettesítéseket rendelt el, amelyek tekintetében az 50 %-os bérpótlékot nem fizette meg. Az irányadó bírói gyakorlat vonatkozásában a Kúria több precedensképes határozatát, az Mfv.X.10.279/2019/6., Mfv.I.10.105/2016/5. és Mfv.VIII.10.119/2022/5. számú határozatokat jelölte meg.

[7] Az alperes írásbeli ellenkérelmet és viszontkereseti kérelmet terjesztett elő, melyben a felperes keresetének elutasítását és perköltségben marasztalását kérte, valamint a jogellenes rendkívüli lemondásra tekintettel a felperesre irányadó távolléti díj számításával 782.796 forint megfizetésére kérte kötelezni a felperest.

[8] Az alperes álláspontja szerint a Korm. rendelet 17. § (5) bekezdése értelmében az eseti helyettesítés a heti 32 órán belüli időszakban munkaidőnek minősül, és valamennyi pedagógus tisztában van azzal, hogy önmagában az eseti helyettesítés ellátása a kötött munkaidőn belül értelmezhető, és nem tekinthető rendkívüli munkavégzésnek. Az eseti helyettesítések sajátosságaira tekintettel a felperes által hivatkozott órákra az Mt. 97. § (5) bekezdése, az Mt. 107. § a) pontja és az Mt. 143. § szerinti szabályok nem alkalmazhatóak, a rendkívüli lemondásban megjelölt lemondási ok nem valós, ezért hivatkozott a felperes rendkívüli lemondása jogellenességére, utalva a Kjt. 29. §-ára.

[9] Az alperes szerint a rendkívüli lemondás azért jogellenes, mert a kért kifizetések nem illetik meg a felperest. A jogviszony fenntartásának lehetetlensége nem merülhetett fel, mert a felperes munkavégzési helyének módosítására az alperes támogatásával kerülhetett sor, emellett tanulmányi szerződést is kötött a felperessel.

[10] Az alperes viszontkereseti kérelmét az Mt. 84. § (1) bekezdésére, a Kjt. 29. § (1) a) és b) pontjára, 28. § (1) és (2) bekezdésére, 85/A. § i) pontjára alapította. A viszontkeresetet a rendkívüli lemondás jogellenességének jogkövetkezményeként terjesztette elő.

[11] A felperes az alperes viszontkeresetére vonatkozó ellenkérelmében annak elutasítását kérte.

[12] Az elsőfokú bíróság ítéletében a felperes kereseti kérelmét megalapozottnak minősítette és kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 2020. szeptember 1. -2021. június 11. közötti időtartamra bruttó 20.580 forint illetménypótlékot, annak 2021. január 21-től esedékes késedelmi kamatát; 2021. szeptember 1. - 2022. június 11. közötti időtartamra bruttó 28.403 forint illetménypótlékot, annak 2022. január 22-től esedékes késedelmi kamatát; 2022. szeptember 1. - 2023. június 15. közötti időtartamra bruttó 9.588 forint illetménypótlékot és annak 2023. január 26-tól esedékes késedelmi kamatát, továbbá bruttó 1.956.240 forint felmentési időre járó távolléti díjat és bruttó 1.564.992 forint végkielégítést. Az elsőfokú bíróság az alperes viszontkereseti kérelmét elutasította és a perköltség viselésről rendelkezett.

[13] Az elsőfokú bíróság az Mt. 97. § (5) bekezdésében, 107. § a) pontjában, az Nktv. 64. § (1) bekezdésében, 62. § (6) bekezdésében, valamint a Kormányrendelet 17. § (1) bekezdésében foglaltakra alapította ítéletét. A hivatkozott jogszabályhelyek alapján a kereseti kérelem helyettesítésre vonatkozó részének jogalapját helytállónak találta, azösszezszerűséget a módosított keresetváltoztatás szerint fogadta el és ezen összegek megfizetésére kötelezte az alperest.

[14] Az elsőfokú bíróság az elmaradt illetménypótléokra vonatkozó felperesi igény megalapozottságára is figyelemmel vizsgálta a felperes rendkívüli lemondása jogalapját és megállapította, hogy az alperes a rendkívüli munkavégzésért járó illetményt nem fizetett meg részére. Ez a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos vagy legalább súlyosan gondatlan jelentős mértékű megszegésének minősül, amely önmagában megalapozza a lemondás jogszerűségét. Az alperes a felperes által megjelölt határidőig sem tett eleget fizetési kötelezettségének.

[15] Az alperes 2024. június 28-án benyújtott perfelvételi nyilatkozatához kapcsolódó igazolási kérelem jogerősen elutasításra került, így a Pp. 149. § (1) bekezdése alapján az abban foglaltakat nem lehetett figyelembe venni.

[16] Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy amikor az alperes az egyes napi munkaidő kezdetét megelőzően 96 órán belül módosította a felperes munkaidő-beosztását, kötelezettsége volt az Mt. 134. § (1) a) pontja alapján a rendes és rendkívüli munkaidő-nyilvántartás vezetése, a (2) bekezdés értelmében pedig a nyilvántartásból napra készen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendkívüli munkaidőnek. Ennek elmulasztását a bírói gyakorlat a munkáltató terhére értékeli (Mfv.10.006/2022/5.). Az alperes maga jelentette ki, hogy 2018. január 1-jét követően az Mt. 97. § (5) bekezdését nem alkalmazta. Az anyagi jogi jogszabályi kötelezettség elmulasztása miatt az alperes nem hivatkozhat eredményesen arra, hogy a felperes bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget. Az Mt. 97. § (5) bekezdése időbeli korlátot állít fel a már közölt munkaidő-beosztás előre nem látható körülmény felmerülése esetén történő módosítására, ez a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 óra.

[17] Az Mt. 107. § a rendkívüli munkaidő eseteit szabályozza, amelynek egyik formája az a) pont alapján a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés. A munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő teljesítése esetén annak jogkövetkezményét az Mt. 143. § (1)-(2) bekezdése tartalmazza.

[18] A pedagógus közalkalmazotti jogviszonyára vonatkozó munkajogi szabályok alkalmazhatóságát a Kjt. 2. § (1) bekezdése szerint a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő kérdéseket törvény, kormányrendelet, miniszeri rendelet, továbbá kollektív szerződés és közalkalmazotti szabályzat rendezi. A Kjt. 2. § (3) bekezdése pedig általános jelleggel rendeli alkalmazni az Mt-t.

[19] A felperes heti munkaideje hétfőtől péntekig terjedő időszakra került beosztásra. Az alperes által végzett tevékenység alapvető jellegzetessége, hogy a pedagógus munkaideje részben a tanórák kezdetéhez, részben pedig az Nktv. 27. § (2) bekezdésében meghatározott napközis órák időtartamához igazodik, napi rendszerességgel jelentkezik, ezért az Mt. 86. § (1) bekezdése, 92. § (1) bekezdése alapján az általános teljes napi munkaidő 8 óra, a munkáltató pedig a munkaidőt heti 5 napra osztja be, az Mt. 97. § (2) bekezdése szerinti általános munkarendnek megfelel. Az Nktv. 62. § (5) bekezdés tartalmilag a teljes munkaidő jogszabály szerinti beosztásáról rendelkezik, megkülönbözteti a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt (24 óra), a neveléssel-oktatással le nem kötött munkaidőtől. Az Nktv. 62. § (5) bekezdése nem a napi munkaidő és az általános munkarend fogalmát, hanem a pedagógus teljes munkaidejének felhasználását határozza meg. A Korm. rendelet 17. § (1) bekezdés 8. pontja a kötött munkaidőnek neveléssel-oktatással le nem kötött részében teszi lehetővé az eseti helyettesítés elrendelését.

[20] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a Kjt. IV. Fejezete rendelkezik a munkaidőről, az 59. § (1) a) pontjában meghatározott felsorolás pedig nem zárja ki az Mt. munka- és pihenőidőről szóló rendelkezései közül a keresetben megjelölt jogszabályi rendelkezések alkalmazását. Kizáró jogszabályi rendelkezés hiányában a rendkívüli munkaidő nyilvántartására, a rendkívüli munkavégzés elrendelésének közlésére és annak ellenértékére vonatkozó szabályok a pedagógus közalkalmazotti jogviszonyában is alkalmazandók.

[21] A közalkalmazott munkájának díjazása a munkáltató főkötelezettsége, a felperes helyesen hivatkozott a Kúria Mfv.X.10.279/2019/6. számú, valamint az Mfv.VIII.10.119/2022/5. számú döntéseire. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság helytállónak találta azt a felperesi hivatkozást, hogy az alperes az illetménypótlékokat nem fizette meg, ezzel lényeges kötelezettségét jelentős mértékben megszegte. A korábbi Mt. hatálya alatt kialakított bírói gyakorlat szerint a munkáltató nem csupán az illetmény, hanem a bérpótlék ki nem fizetésével is elmulaszthatja a munka díjazására vonatkozó kötelezettségét, ez pedig a jogviszonyból származó lényeges és jelentős mértékű kötelezettségsgzés (Mfv.10.529/2013/3.).

[22] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a bizalomvesztésre alapított felmondási ok azért nem áll fenn, mert a Kjt. 29. § (1) b) pontja alá csak azok az esetek sorolhatók, amelyek az a) pontba tartozónak nem minősülnek.

[23] Az alperes nem vitatta, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonya szempontjából 16 év időtartamot kell figyelembe venni, ezért a bíróság a Kjt. 33. § (1), (2) c) pontja alapján öt havi felmentési időre járó távolléti díj, a Kjt. 37. § (1) b) pontja, (5) c) pontja, (6) b) pontja és (8) bekezdése alapján négy havi illetmény kétszeresének megfelelő végkielégítés megfizetésére kötelezte az alperest.

[24] A rendkívüli lemondásban megfogalmazott indok valós és kimeríti a törvényben meghatározott minősített kötelezettségszegés fogalmát, ezért az azzal kapcsolatban előterjesztett munkáltatói igényt, az alperes viszontkeresetét alaptalannak ítélte az elsőfokú bíróság és a felperes pernyertességére tekintettel határozott a perköltségviselésről.

[25] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben az alperes törvényes határidőn belül fellebbezést terjesztett elő, melyben annak megváltoztatását kérte oly módon, hogy a másodfokú bíróság a keresetet utasítsa el és az alperes viszontkeresete szerint marasztalja a felperest, továbbá kötelezze az első- és másodfokú perköltség viselésére.

[26] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az ügyben irányadó anyagi jogszabályokat tévesen alkalmazta, az alapul szolgáló tényekből téves jogi következtetésre jutott. Az elsőfokú bíróság ítéletének [28] bekezdésében általánosságban úgy fogalmazott, hogy az alperes az elrendelt rendkívüli munkavégzést nem tartotta nyilván. Ez nem felel meg a valóságnak és a felek nyilatkozataiból sem vonható le ilyen következtetés. A perbeli eseti helyettesítések azért nem szerepelnek a munkaidő-nyilvántartásban rendkívüli munkaidőként, mert a munkáltató önmagában nem tekintette az eseti helyettesítéseket rendkívüli munkaidőnek. Az alperesnél volt és van is munkaidő-nyilvántartás, amelyben szerepel a rendes és rendkívüli munkaidő. Fenntartotta azon álláspontját, hogy az eseti helyettesítésekre vonatkozó Korm. rendelet szabályainak alkalmazása kizárja az Mt. 97. § (5) bekezdés szabályainak alkalmazását. Az eseti helyettesítéseknél mindig abból kell kiindulni, hogy azok a kötött munkaidő neveléssel-oktatással le nem kötött része terhére, a munkáltató által beosztható heti munkaidő terhére rendelhetők el, a Korm. rendelet 17. § (5) bekezdése mennyiségi korlátokat ír elő.

[27] Az eseti helyettesítések elrendelésének időpontja tekintetében az elsőfokú bíróság lényegében csupán rögzítette, hogy valamennyi eseti helyettesítés esetében az elrendelés az eseti helyettesítést megelőző 96 órán belül történt, de nem adta magyarázatát annak, hogy erre a következtetésre miként jutott. Az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdését megsértette ebben a tekintetben, a bizonyítás eredményeként okszerűtlen megállapításokat tett.

[28] Az alperes hangsúlyozta, hogy a pedagógusok munkaidő-beosztása az egész tanítási évre vonatkozó órarendben és munkatervben meghatározott események alapján túlnyomórészt előre meghatározott és kiszámítható, nem hasonlatos egy olyan munkaviszonyban álló munkavállalóéhoz, aki két- vagy többműszakos munkarendben dolgozik. Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a felperes részére megküldött e-mailek igazolták, mikor kerültek elrendelésre a helyettesítések, és hogy ezen helyettesítések elrendelésére 96 órán belül került sor.

[29] Az alperes fenntartotta azon előadását is, hogy a keresetben megjelölt eseti helyettesítések után nem illette meg díjazás a felperest, ezért nem követett el lényeges

kötelezettségszegést a felperessel szemben, a Kjt. 29. § (1) a) pontja szerinti törvényi feltételek nem teljesültek, lényeges kötelezettségszegés hiányában a felperes rendkívüli lemondása jogellenes. Az alperest a viszontkeresetben megjelölt igények megilletik.

[30] Az alperes hivatkozott az Mt. 6. § (2) bekezdésére, miszerint a felperes részéről az eseti helyettesítésekkel kapcsolatos elszámolási vita csak ürügyként szolgált a jogviszony megszüntetésére.

[31] Az alperes álláspontja szerint a felperes a kereset leszállításával elismerte, hogy saját számításai szerint is eltúlzott összeget követelt az alperestől a rendkívüli lemondás közlését megelőző felszólításában. A felperes alperessel való együttműködése a rendkívüli lemondás közlése előtt csak látszólagos volt. A felperes szándéka a jogviszony megszüntetése volt, ehhez keresett indokot a helyettesítések nem megfelelő elszámolására hivatkozással.

[32] Az alperes az illeték kapcsán előadta, hogy központi költségvetési szervként az illetékről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 5. § (1) c) pontja alapján személyes illetékmentességre jogosult, a fellebbezési pertárgyértéket 3.580.103 forint összegben jelölte meg, a fellebbezési eljárásban tárgyalás tartását nem kérte.

[33] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, az alperes fellebbezését megalapozatlannak minősítette. A 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján a kereset vonatkozásában 113.659 forint és a viszontkereset tekintetében 24.844 forint másodfokú perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[34] A felperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az ítélet alapjául szolgáló tényállást helytállóan állapította meg. Az alperes előadásától eltérően az elsőfokú bíróság a megállapított tényállásból helyes, az irányadó anyagi jogszabályoknak megfelelő és eljárásjogi hibában sem szenvedő érdemi határozatot hozott. Az alperes fellebbezésében eljárásjogi kifogást sem hozott fel. A felperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg az alperes munkaidő-nyilvántartás vezetésével kapcsolatos kötelezettségeit, továbbá helyes következtetést vont le az alperes ezzel kapcsolatos mulasztásából. Kétséget kizáróan megállapítható volt az elsőfokú eljárás során, hogy alperes nem vezetett olyan munkaidő-nyilvántartást, amely minden kötött munkaidő-részbe tartozó és ellátott munkaidőt tartalmazott.

[35] A felperes előadta, az alperes tévesen hivatkozott arra, hogy a köznevelési intézmények vonatkozásában nem alkalmazandó az Mt. 97. § (5) bekezdése, illetve az Mt. 107. § a) pontja, mert a Korm. rendelet 17. § (4)-(5) bekezdése azt kizárja. Az alperes által felhívott végrehajtási rendelet az általános, törvényi szintű munkajogi normák, a munkaidő-beosztás módosítására, az attól való eltérésre, mint rendkívüli munkavégzésre utaló §-okat kiegészíti és nem kizárja. A felperes a korábban általa hivatkozott eseti döntésekre utalt.

[36] Az alperes huzamos ideig, a peresített utolsó három tanév során folyamatosan kötelezettségszegő magatartást tanúsított, a felperes részére a 96 órán belül elrendelt helyettesítések, munkaidő-beosztás módosítások ellenértékét nem fizette meg, majd ezt felszólításra is elmulasztotta, ez alapot adott arra, hogy felperes a közalkalmazotti

jogviszonyát rendkívüli lemondással megszüntesse. Az alperes fellebbezésében vitatta, hogy a felperes követelése alapjául szolgáló helyettesítések elrendelése 96 órán belül történt meg. E körben az alperes a helyettesítések elrendelése időpontját tekintve konkrét tényállítást az elsőfokú eljárásban nem tett, illetve e körben az ellenkérelmében azt nyilatkozta: „Az eseti helyettesítésekkel kapcsolatos felhívás/kiírás időpontjáról sem a település1i sem a település2i iskolában nem volt pontos nyilvántartás.”

[37] A 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 522. § (1) a) pontja alapján a munkáltató köteles bizonyítani a működési körén belül keletkezett iratok tartalmát. A munkaidő-beosztás a munkáltató működési körén belül keletkező okirat, amelynek vezetését szintén jogszabály írja elő. Az Mt. 134. § (1) a) pontja és (2) bekezdése tartalmazza a munkaidő-nyilvántartás szabályait és a (3) bekezdés rendelkezik arról, milyen feltételek mellett fogadható el a munkaidő-beosztás munkaidő-nyilvántartásként. A fentiekből következik, hogy a perben az alperesnek kellett bizonyítania a helyettesítések elrendelésének időpontját. Az elsőfokú bíróság a 26. sorszámú jegyzőkönyvben a bizonyítási érdekről tájékoztatta az alperest, aki erre vonatkozóan konkrét tényállításokat nem tett, bizonyítási kötelezettségének sem tett eleget.

[38] A felperes hivatkozott arra is, hogy az alperes a fellebbezésében alaptalanul állította, a felperes szándéka a jogviszony megszüntetése volt, melyhez indokot keresett a helyettesítések nem megfelelő elszámolására történő hivatkozással. Alperes megalapozatlanul utal ezen tényállításaival a fellebbezésében arra, hogy felperes rendkívüli lemondásának indoka nem volt valós és okszerű, ezen állítását alperes semmivel sem tudta igazolni.

[39] Az alperes fellebbezése nem megalapozott.

[40] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § alapján az alperes fellebbezését tárgyaláson kívül bírálta el. A másodfokú bíróság megállapította, hogy a Pp. 379. §-ában és a 380. §-ában írt kötelező hatályon kívül helyezési ok nem merült fel, az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást a szükséges mértékben lefolytatta, a tényállást a Pp. 279. § (1) bekezdése szerint a bizonyítékok okszerű értékelésével helyesen állapította meg, és a kereseti kérelemről az irányadó anyagi jogszabályok helyes alkalmazásával megalapozott döntést hozott.

[41] A másodfokú bíróság az alperes fellebbezését annak korlátai között a Pp. 370. §, 372. §, 369. § (1) és (3) c) pontjában foglaltak alapján bírálta el, azt vizsgálta, hogy az Nktv. 62. § (5) bekezdésében, a 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet 17. § (1), (4) és (5) bekezdésében írtakat, az Mt. 97. § (5) bekezdésében, 107. § a) pontjában írtakat, valamint a 143. § rendelkezéseit és a Kjt. 29. § (1) bekezdését helyesen alkalmazta-e az elsőfokú bíróság a per tárgyát képező, a felperes vonatkozásában elrendelt és általa teljesített helyettesítések tekintetében.

[42] A másodfokú bíróság utal arra, hogy az elsőfokú bíróság határozatának indokolásában helyesen hivatkozott arra, hogy a Kjt. 2. § (3) bekezdése értelmében a közalkalmazotti jogviszonyra az Mt. szabályait e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni, ezért az Mt. 97. § (5) bekezdése, 107. § a) pontja, valamint 143. §-a alkalmazandó. Az Mt. ezen rendelkezései alkalmazásának mellőzését a felperes jogviszonyát

szabályozó Kjt., a köznevelési, közoktatási speciális jogszabály az Nktv., továbbá a 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet sem teszi lehetővé.

[43] Az elsőfokú bíróság a fentiekben hivatkozott jogszabályokat a tartalmuk helyes értelmezésével alkalmazta. A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a pedagógus munkakörbe tartozó feladatok teljesítése részben kötött munkaidőbe tartozik, a tantárgyfelosztás és órarend szerint (heti 24 tanóra), részben a neveléssel-oktatással összefüggő egyéb feladatok ellátását jelenti. Az iskola igazgatója, az intézményvezető az Nktv. 62. § (5) bekezdésben foglaltakra szerint jogszerűen elrendelhetette a heti 24 órán felül és 32 órán belül az eseti helyettesítést a 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet 17. § (5) bekezdésében rögzített korlátok között. Az intézmény vezetője által elrendelt helyettesítés a közölt munkaidő-beosztás, a heti órarend, helyettesítési rend módosítását jelenti, a neveléssel-oktatással összefüggő egyéb feladatok teljesítésére biztosított munkaidő terhére, ezért az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglalt időbeli korlátra tekintettel az Mt. 107. § a) pontja alapján ezt a munkavégzést a feladat elrendelésének rendkívüliségére (96 órán belül) figyelemmel olyan munkavégzésnek kell tekinteni, amelyre alapítottnan a pedagógus felperes az Mt. 143. §-a szerinti rendkívüli munkavégzés bérpótlékára jogosulttá vált.

[44] Az elsőfokú bíróság az Mt. 97. § (5) bekezdésében és 107. § a) pontjában írtak alkalmazása során helyesen foglalt állást, ezen jogszabály helyek figyelmen kívül hagyását az alperes által hivatkozott Nktv. 62. § (5) bekezdés, illetve a 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet 17. § (1) bekezdés rendelkezései nem teszik lehetővé. Az alperes a fentiekben megjelölt anyagi jogszabályok téves értelmezése folytán az Mt. 134. § (1) a) pontjában és a (2) bekezdésben rögzített kötelezettségének nem tett eleget. A felperes a adminisztrációs rendszer neve rendszerben rögzített adatokkal az alperes által 96 órán belül elrendelt helyettesítések tényét igazolta, ezen felperesi helyettesítések teljesítését az alperes is elismerte. Az elsőfokú bíróság a adminisztrációs rendszer neve rendszerben rögzített adatokat helyesen értékelte, a Pp. 279. § (1) bekezdését nem sértette meg.

[45] A felperes a Kjt. 25. § (2) d) pontja és a 29. § (1) a) pontja alapján a közalkalmazotti jogviszonyát rendkívüli lemondással megszüntethette, a jogszabályban rögzített feltételeket, az alperes jelentős mértékű, szándékos és súlyos kötelezettségszegését bizonyította. Az alperes hosszú időn keresztül, három tanév vonatkozásában ismétlődően, szándékosan nem teljesítette az általa elrendelt és a felperes által teljesített helyettesítések után a pótlék megfizetését. Ezeket a bizonyított tényeket az elsőfokú bíróság helyesen értékelte, a felek által hivatkozott precedens képes határozatokat, az eseti döntéseket is helyesen értelmezte, az ettől eltérő minősítésre nem látott lehetőséget a másodfokú bíróság. A felperes igazolta, hogy az alperes a jogviszony fennállta alatt az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdésben írtakat megszegte, az alperes a felperes magatartása tekintetében ugyanezt nem tudta bizonyítani, mert az alperes által sem vitatottnan a felperes az elrendelt helyettesítéseket teljesítette.

[46] A másodfokú bíróság a fentiekben kifejtettek alapján az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdésére és 386. § (4) bekezdésére utalva helyes indokaira tekintettel hagyta helyben.

[47] Az alperes fellebbezése nem vezetett eredményre, a másodfokú eljárásban felmerült perköltséget a Pp. 83. § alapján köteles viselni. A felperes jogi képviselője ügyvédi munkadíját a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2), (5) és (6) bekezdése alapján a fellebbezési pertárgyérték 2 %-a + áfa összegben határozta meg a másodfokú bíróság – figyelemmel arra is, hogy tárgyaláson kívül bírálta el a fellebbezést – és ezen összeg viselésére kötelezte az alperest.

[48] Az alperes az Itv. 5. § c) pontja értelmében teljes személyes illetékmentességre jogosult, az Itv. 46. § szerint felmerült fellebbezési illeték a kereset (pertárgyérték: 3.580.103 forint) és a viszontkereset (pertárgyérték: 782.796 forint) vonatkozásában is az állam terhén marad.

[49] A Pp. 365. § (2) bekezdése szerint az ítélettel szemben fellebbezésnek helye nincs.

Győr, 2025. február 18.

Dr.Mózsa Gábor s.k.
a tanács elnöke

Dr.Bartus Erika s.k.
előadó bíró

Dr.Szalay Róbert s.k.
bíró