



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.204/2022/11.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Nyitrai Károly ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperes címe.) felperesnek – a dr. P. Németh Andrea ügyvéd (jogi képviselő címe1) által képviselt **Alperes1** (Cím1.) alperes ellen bérpótlék és egyéb juttatások megfizetése iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 2.M.70.138/2020/64. számú ítélete ellen a felperes 66. sorszámán és az alperes 68. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét fellebbezett részében részben megváltoztatja, a felperesnek átalánydíj címén járó összeget 26.410 (huszonhatezer-négyszáztíz) forintra felemeli, 18.334 (tizennyolcezer-háromszázharmincnégyszáz) forint után állapítja meg 2017. július 10. napjától a kamatfizetés kezdő időpontját, és 8.076 (nyolcezerhetvenhat) forint után 2019. június 10. napjától, kötelezi az alperest további 44.101 (negyvennégyezer-százegy) forint illetménypótlék megfizetésére a felperes javára, az alperesnek járó elsőfokú perköltség összegét 25.680 (huszonötezer-hatszáznyolcvan) forintra leszállítja, ezt meghaladóan helybenhagyja, egyebekben nem érinti.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 10.000 (tízezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 15.000 (tizenötezer) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. május 19-én kelt 2.M.70.138/2020/64. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 23.227 forint átalánydíjat és 8.269 forint rendkívüli munkavégzésért járó munkabért, valamint ezek késedelmi kamatait. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 36.259 forint perköltséget és úgy rendelkezett, hogy az eljárás illetékét az állam viseli.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperessel, tanító munkakörben, az utolsó kinevezésmódosítás alapján 319.725 forint garantált illetmény mellett. A felperes neveléssel, oktatással lekötött heti óraszám a 2017/18. tanévben 23, míg a 2018/19. tanévben 24 óra volt. Utóbbi tanév első félévében osztályfőnök is volt, a feladatok ellátására egy óra kedvezmény illette meg, amit a kötött munkaidőnél figyelembe vett a munkáltató.

[3] A tanévkezdésre rendelkezésre állt az első félévre vonatkozó tantárgyfelosztás (órarend és egyéb foglalkozások), illetve a tanév munkaterve, amely tartalmazta az előre tervezhető értekezletek, fogadóórák, nyílt napok, az iskolai élethez kapcsolódó programok, tanítás nélküli munkanapok, osztálykirándulások, tanulmányi versenyek időpontját. Az első tanítási héten a pedagógusok az adott félévre vonatkozóan heti két óra helyettesítésre való rendelkezésre állást vállaltak, melyet a tantárgyfelosztás ismeretében határoztak meg. Az így megjelölt időpontot a papíralapon a tanári szobában rögzítették és az az egész félévre érvényessé vált.

[4] A – helyesen – Iskola Szervezeti és Működési Szabályzatának a 4.2. pontja tartalmazta az alkalmazottak benntartózkodási rendjét. Ennek értelmében a pedagógus 40 órás teljes munkaidejéből a neveléssel-oktatással lekötött munkaidejének beosztását az iskola órarendje, és az egyéb foglalkozások programja határozza meg. A neveléssel-oktatással lekötött munkaidő és a kötött munkaidő (32 óra) közötti órákban ellátandó feladatokat az intézményvezető állapítja meg. A 7. pont szerint a betegség, hiányzás esetén a munkakezdés előtt a titkárságra kell telefonálni, és az iskolatitkár értesíti a hiányzásról az ügyeletes vezetőt, aki megszervezi a helyettesítést.

[5] A tantárgyfelosztás tartalmazza az érintett tanévre félévenként az egyes pedagógusok ellátandó óráit, azt, hogy mely osztályban, mely napon, milyen órát, foglalkozást kell tartani. Ez alapján készül a tanári órarend, mely tanáronként összesítve tartalmazza a pedagógus által megtartandó órákat, osztályokra, időpontokra lebontva. Az abban foglaltakat a munkáltató közli a pedagógusokkal, akik aláírásukkal tanúsítják a dokumentum átvételét.

[6] A 2018/19. tanévtől a megtartott tanórákat, beleértve a helyettesítéseket is, a KRÉTA elektronikus program tartalmazza. A pedagógus feladata a KRÉTA-ban vezetni a megtartott órákat, és abban vezethető a neveléssel, oktatással lekötött munkaidőn felüli, de a kötött munkaidőbe tartozó egyéb feladatok ellátása időtartam és feladat megnevezésével. A 2018/19. tanévet megelőzően a megtartott órákat és az arra vonatkozó adatokat a haladási naplóban, papíralapon rögzítették az érintett pedagógusok az órán. Az egyéb, oktatással-neveléssel le nem kötött munkaidőbe tartozó órákon túli kötött munkaidőbe tartozó feladatok ellátását, időtartamát az alperes a perbeli időszakban a KRÉTA program előtt nem vezette. Az épületben való jelenlétet minden esetben a portán elhelyezett jelenléti ív igazolta, mely tartalmazta az érkezés és a távozás időpontját.

[7] Az eseti helyettesítés elrendelésének négy fajtája volt az alperesi intézményben, melyből hármat szükség szerint időrendben, egymás után alkalmazott az intézményvezető. Először a tanév elején a pedagógusok által vállalt rendelkezési időpont keretében kellett a helyettesítést megoldani, amennyiben ez nem bizonyult elegendőnek a hiányzások miatt, az intézményvezető vagy a kijelölt személy a tanári szobában az adott hétre kiírta az elsődleges, másodlagos, harmadlagos eseti helyettes nevét. A cél az volt, hogy elsősorban szakmai helyettesítést próbáljanak megoldani. Amennyiben ebben változás következett be, vagy megoldást nem jelentett a helyettesítésre, elektronikus levélben, telefonon vagy szóban kapott értesítést a pedagógus a helyettesítésről. Ezen kívül a pedagógusok a munkáltatói jogkör gyakorlójának értesítése mellett egymás között is megegyezhettek a helyettesítésben program vagy elfoglaltság miatt. A felperes a munkáltató utasítására évközben többször teljesített eseti helyettesítést, de ez egyszer sem haladta meg a napi két, egy tanítási héten a hat órát, a tanítási évben a 30 napot és a heti 32 óra kötött munkaidőt sem, illetve az nem a napi pihenőidő terhére történt, azaz a napi 8 óra munkavégzési időszakon túlra esett.

[8] Az osztálykirándulások pontos időpontját a tanítás nélküli munkanapok beosztásával a munkaterv tartalmazta, egynapos időtartamban meghatározva azt. Amennyiben a pedagógus a szülőkkal egyeztetve ennél hosszabb kirándulást tervezett, arról a munkáltatói jogkör gyakorlóját értesítette. Beleegyezésére nem volt szükség, a többletköltséget csak külön hozzájárulás esetén lehetett érvényesíteni, a perbeli időszakban ilyen hozzájárulásra irányuló kezdeményezés nem történt az intézményvezető és a felperes részéről sem. A felperes 2018. június 4-8. között erdei iskolai, 2017. június 2-3-án kétnapos osztálykiránduláson vett részt, 2018. május 25-én és 2019. május 24-én az osztálykirándulásról 16 órára visszaért az osztály az iskolába. Az alperes a per folyamán az erdei iskolához kapcsolódó felperesi követelést elismerte és azt 89.939 forintban megfizette a felperesnek.

[9] Az intézményvezető engedélyezte az iskola pedagógusainak, hogy azokat a feladatokat, melyek a kötött munkaidőbe tartoznak és teljesítésük nincs helyhez kötve, nem kell az iskola épületében ellátniuk.

[10] A felperes 2017 szeptembere és 2019 márciusa közötti időszakban a keresetében megjelölt napokra amikor helyettesítés céljából az iskola épületében rendelkezésre állt

ügyeleti díj, valamint azokra a napokra és órákra, amikor szakszerű helyettesítést úgy rendelt el az alperes, hogy négy napon belül módosította a munkaidő beosztását, valamint a heti 32 órás kötött munkaidőn túli rendkívüli munkaidőben elvégzett munkák kapcsán rendkívüli munkavégzés ellenértéke iránt kívánt igényt érvényesíteni az alperessel szemben. Továbbá az osztálykirándulások napjaira rendkívüli munkavégzés és rendelkezésre állás ellenértékét is tartalmazó átalánydíj összegében is kérte marasztalni az alperest.

[11] Az elsőfokú bíróság a keresetet túlnyomó részben megalapozatlannak találta. Döntését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 42. § (2) bekezdésére, 52. § (1) bekezdésére, 107. §-ra, 110. §-ra, a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 62. § (5), (6) bekezdésére, a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm.rendelet (a továbbiakban: Vhr.) 17. §-ra és 33. §-ára alapította.

[12] Elsődlegesen rögzítette, hogy a munkaidő egyrészt meghatározza a szerződéses kötelezettségek teljesítésének időbeli tartalmát, másrészt a teljesítés során megadja a tényleges teljesítés időpontját és tartamát. A munkáltató a foglalkoztatási kötelezettség teljesítése érdekében a munkarend, illetve a munkaidőbeosztás előírásával konkretizálja a szerződést. A munkarend normatív jellegű rendelkezés, a munkaidőbeosztás egyedi konkrét munkáltatói intézkedés, amely az adott munkavállalóra irányadó beosztási szabályokat állapítja meg. A munkaidőbeosztás meghatározásakor a munkáltatói jogkör gyakorlója a sajátos tevékenységet folytató munkáltató esetében, mint az oktatás is, figyelemmel kell lenni a szakmai ágazati szabályokra.

[13] Az Nkt. 62. § (5) bekezdésére utalással hangsúlyozta, hogy a pedagógus a heti teljes munkaidejének 80 %-át, azaz a kötött munkaidőt az intézményvezető által meghatározott feladatok ellátásával köteles tölteni, a fennmaradó részben munkaideje beosztását, felhasználását maga határozza meg, amely kötetlen munkaidőnek minősül. A teljes munkaidő 55-65 %-a lehet a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő, amelyre tanórai és egyéb foglalkozások megtartása rendelhető el. Az ezt meghaladó kötött időtartamban a kötött munkaidő részeként a neveléssel-oktatással összefüggő egyéb feladatok teljesíthetőek, amelyek felsorolását a Vhr. 17. §-a tartalmazza. Mindezek alapján megállapította, hogy a pedagógusnak heti 22-26 órában lehet tantárgyfelosztás szerinti előre tervezett órája, foglalkozása, azaz a nevelés-oktatás és az ehhez kapcsolódó egyéb tevékenységek ellátásának időbeli meghatározását jelenti a kötött munkaidőrészbe tartozó munkaidőbeosztás. A kötetlen munkaidőrészt nem lehet és nem is kell beosztani. Ezért a felperes esetében a heti 32 óra kötött munkaidőrészhez tartozó feladatokhoz kapcsolódó munkaidőbeosztást kellett a perben vizsgálnia. Úgy foglalt állást, hogy a neveléssel-oktatással összefüggő egyéb feladatok jellegükre tekintettel nem oszthatók be.

[14] Megállapította, hogy a pedagógusok munkaidőbeosztása az általános munkarend szerinti. Álláspontja szerint mindazon munkáltatói intézkedések, amelyek legalább 96 órával előre kiszámíthatóvá teszik a kötött munkaidőrészbe tartozó feladatok ellátását, azok a

tantárgyfelosztás (órarend) az első tanítási héten önként megjelölt időpontban vállalt helyettesítésre való rendelkezésre állás, valamint a munkatervben meghatározott programok, feladatok. Ezek részben fedik le a kötött munkaidőrészbe tartozó feladatokat, az ezt meghaladó feladatokra előre munkaidő beosztás a korábban kifejtettek szerint nem lehetséges. Ezért az általános kötött munkarendből indult ki azzal, hogy azon belül a meghatározott helyhez kötött teljesítésű feladatoknak van csak időben előre meghatározott teljesítése, amely nem azonos a munkaidőbeosztással. A munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségére vonatkozó Mt. 52. § (1) bekezdése szerinti szabálya a heti 32 óra kötött munkaidőbe tartozó feladatok ellátása során érvényesül, ágazati szabályként a Vhr. 17. § (4) és (5) bekezdése szabályozzák a további tanóra és egyéb foglalkozások megtartásának elrendelésére vonatkozó szabályokat és azok időbeli korlátját is.

[15] Ennek értelmében egy tanítási napon kettő, egy tanítási héten hat óra, tanítási évenként legfeljebb 30 napon kerülhet sor ilyen munkáltatói intézkedésre. Mindezek együttes értékeléséből azt a következtetést vonta le, hogy akár 96 órán belül elrendelt helyettesítés is a munkáltatói feladatkiosztási kötelezettség része, mely során a kötött munkaidőbe tartozó feladatok közül a pedagógusnak nem a neveléshez-oktatáshoz kapcsolódó egyéb tevékenységet, hanem nevelési-oktatási tevékenységet kell végeznie. Mindezzel a Vhr. 17. § (5) bekezdése szerinti korlátozás átlépése nem történik meg. A pedagógusnak rendelkezésre állási kötelezettsége is van a heti 32 órás kötött munkaidőrészen belül, mely együttesen értékelendő az említett feladatmeghatározással, és az Mt. 107. §-a szerinti rendkívüli munkavégzésről e kereteken belül nem lehet szó. Ezt az értelmezést támasztja alá az Nkt. 62. § (6) bekezdése, amikor a heti 32 órás kötött munkaidőbe tartozó oktatással-neveléssel le nem kötött egyéb feladatok idejébe (22-26 és 32 óra közötti időtartam) sorolja az eseti helyettesítést.

[16] Az Mt. 107. §-ában foglalt rendkívüli munkaidővel kapcsolatos meghatározásra utalva hangsúlyozta, hogy a munkaidő rendkívüli jellege nem abban jelenik meg, hogy a munkavállalónak a munkaszerződésben kikötött tartamhoz képest több időt kell teljesítenie, hanem abban, hogy a korábban közölt munkaidőbeosztástól eltérően kell munkát végezni. A pedagógus esetében az Nkt. és a Vhr. rendelkezéseivel a jogalkotó azt állapította meg, hogy heti 26 órában lehetséges elsősorban a nevelés-oktatás, vagyis a tantárgyfelosztásban kiadott órák megtartása, ehhez képest eseti helyettesítés az Nkt. 62. § (6) bekezdése alapján a Vhr. – helyesen – 17. § (5) bekezdésében foglalt feltételekkel, heti 32 óráig rendelkezhető el. A heti öt napra beosztott tantárgyfelosztás nem napi egyenlő óraszámokat jelent, és a 32 óra az az időtartam, ami a rendelkezésre állás és munkavégzési kötelezettség időbeli korlátja a kötött munkaidőrészbe tartozó feladatok ellátására. Ezt azt jelenti, hogy a pedagógus a kötött munkaidőrészbe tartozó feladatainak ellátására fordított ideje napi 8 órát és a heti 32 órát nem haladhatja meg azzal, hogy a Vhr. 17. § (5) bekezdésében foglalt korlátozásoknak is érvényesülniük kell.

[17] Megítélése szerint az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot a munkavégzési, rendelkezésre állási kötelezettség időbeli keretének meghatározása során figyelmen kívül kell hagyni, mert erre a napra a munkavállaló a munkavégzés alól mentesül. Az ilyen „csonka” héten rendkívüli munkavégzés szempontjából nem azt kell vizsgálni, hogy hány órát dolgozott a felperes, hanem azt, hogy a munkában

töltött nap esetében a munkavégzés a napi pihenőidő terhére történt-e, vagyis a napi 8 órát meghaladta-e. A helyettesítés tekintetében a felperes nyilatkozott, hogy egyik esetben sem történt a napi pihenőideje terhére a munkavégzése, és maga sem állította, hogy a Vhr. 17. § (5) bekezdése szerinti korlátozó szabály sérült volna.

[18] Mindezek alapján az ügyeletre, illetve a beosztástól eltérő időben vagy 96 óránál korábban közölt helyettesítésre vonatkozóan a kereset elutasította. Indokolása szerint nem tekinthető rendkívüli munkavégzésnek a helyettesítés miatti rendelkezésre állás során ténylegesen elvégzett helyettesítés, vagy 96 óránál korábban elrendelt helyettesítés, mivel ezek időpontja beletartozott a felperes rendelkezésre állási kötelezettségébe, a napi 8 óra általános munkarend szerinti munkaidőbe. Nem tekinthető ügyeletnek ugyanis a pedagógus által vállalt, illetve beosztott helyettesítésre való rendelkezésre állás sem, amennyiben a Vhr. 17. § (5) bekezdése szerinti korlátozás szabályai nem sérültek. Megjegyezte, hogy a helyettesítés heti rendje egyébként nem volt rekonstruálható, a faliújságra kiakasztott papíralapú táblázatot az alperes nem archiválta.

[19] Az osztálykirándulásokra igényelt átalánydíjazás kapcsán hangsúlyozta, hogy az alperes az osztálykirándulásokat a tanítás nélküli munkanapokra osztotta be az előre elfogadott munkaterv szerint. Ez alapján lehetett végrehajtani a kirándulásokat, ettől hosszabb időtartam ugyanis a fenntartó alperesre további előre nem tervezett költségeket rótt volna. A felperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére nem igazolta, hogy a fenntartó az elfogadotthoz képest egyedi hozzájárulást adott a hosszabb kirándulások megtartásához. tanúl és tanú2 egybehangzó tanúvallomása szerint az osztályfőnök a szülőkkel közösen döntötte el az osztálykirándulások időtartamát a szülők költségviselése mellett. Ekörben a pedagógust csak bejelentési kötelezettség terhelte a munkáltatói jogkör gyakorlója felé, ami nem azonos a többletköltségek viseléséért való kötelezettségvállalással.

[20] A felperes kereseti kérelmében 2017 június hónapra terjesztett elő kétnapos osztálykirándulás utáni igényt, azonban ehhez fenntartói hozzájárulást nem igazolt. Ezért a munkaterv és a Vhr. 33. §-a alapján a 2017. június 2-3-i kirándulás első napjára a 14:00 – 22:00 közötti időre találta megalapozottnak a felperes átalánydíj iránti igényét, figyelemmel arra, hogy a további éjfélig terjedő időszak mérhető tartamú munkavégzésre járó ügyeleként nyilvánvalóan nem fér bele az egynapos osztálykirándulás fogalmába. Az összegszerűséget erre a napra az alperes által nem vitatott 3.161 forint óradíjjal számolva nyolc órára a 60 %-ot alapul véve 15.173 forintban állapította meg. A 2018. május 25-i osztálykirándulásról 16:00 órára visszaért az osztály, ezért a 14:00 és 16:00 közötti két órára 3.365 forint óradíjjal számolva annak 60 %-a alapján 4.027 forint átalánydíjat ítélt meg. A 2019. május 24-i osztálykirándulásra szintén ugyanezen számítással találta megalapozottnak az átalánydíj iránti keresetet.

[21] A heti 32 órát meghaladóan ellátott, a kereseti kérelemben megjelölt napokon és óraszámokban a kötött munkaidőhöz tartozó, a Vhr. 17. § (1) bekezdésben megjelölt feladatok ellátásáért, mint rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó díjazás elbírálása körében az alábbi megállapításokat tette. Utalt az Nkt. 62. §-ára, amely szerint a pedagógus

munkaidejének beosztása ezen speciális szabály alapján történik, a heti munkanapra nyolc órában, melyből 32 tartozik a kötött munkaidő részbe. A törvény a kötött munkaidőnek neveléssel-oktatással le nem kötött része feletti rendelkezési jogát a munkáltatónak adta, melyet az Nkt. 62. § (6) bekezdése szerinti nevelést-oktatást előkészítő feladatokra, illetve ezzel összefüggő egyéb feladatokra, tanulói felügyeletre és eseti helyettesítésre lehet fordítani az Nkt. 62. § (6) bekezdése alapján. A jogszabály alapján a munkáltatónak, mint foglalkoztatónak meg kell állapodni a pedagógussal a teljesítés helyében a rendelkezésre állással kapcsolatban, és a tantárgyfelosztásban szereplő feladatokat meghaladóan az egyéb, a kötött munkaidő részhez tartozó feladatokat akár az otthonában is elláthatja a pedagógus. Ennek korlátját az előre vállalt helyettesítésre való rendelkezésre állás, és a munkáltató eseti jelleggel ettől az irányítási és feladatkiosztási joga alapján elrendelt egyéb más feladat ellátását határozhatja meg, melyet az iskolában kell ellátni (eseti helyettesítés). A Vhr. szerint a pedagógus a kötött munkaidőben köteles a nevelési-oktatási intézményben tartózkodni, kivéve, ha kizárólag az intézményen kívül ellátható feladatot lát el. Kollektív szerződés, vagy ennek hiányában a munkáltató határozza meg, hogy melyek azok a feladatok, amelyeket a pedagógusnak a nevelési oktatási intézményben kell ellátni, és melyeket lehet az intézményen kívül teljesíteni, ebből következik, hogy jogszerűen járt el a munkáltató, amikor megállapodott a pedagógusokkal abban, hogy a neveléshez, oktatáshoz kapcsolódó egyéb feladatok teljesítése történhet az intézményen kívül is. Ennek korlátját a munkáltató intézkedése jelenti, amikor egy esetleges helyettesítésre kell rendelkezésre állni az intézményben, vagy azt ténylegesen el is kell látni. Mindez nem minősül a beosztástól eltérő munkavégzésnek, amíg a napi nyolc órát, illetve a heti 32 órát nem haladja meg a Vhr. 17. §-ában foglalt korlátozások betartása mellett.

[22] Ugyancsak az eseti helyettesítés körébe tartozónak találta az összevont órák teljesítését, amelyben nem egy, hanem két osztálynak tart ugyanabban az időben, ugyanabban a helyiségben órát a pedagógus. Amennyiben a heti 26 órát meghaladóan kerül sor az eseti helyettesítésre, az már rendkívüli munkavégzésnek minősül, mivel a jogszabályban 26 óraszámban maximalizált a tantárgyfelosztásban kiadott órák, foglalkozások száma, amelyhez hat órát ítélt meg a jogalkotó elegendő időtartamnak a felkészülésre, egyéb, a kötött munkaidő részébe tartozó feladatok teljesítésére. Ezért azt vizsgálta, hogy az eseti helyettesítések a heti 26 órán felüli időtartamban történtek-e, vagy sem. Az eseti helyettesítés elrendelésének ezért nem csak a Vhr. 17. § (5) bekezdésében foglalt három feltételt tekintette korlátjának, hanem azt is, hogy ne haladják meg a kötött munkaidő részbe tartozó többi feladattal együtt a heti 32 órát.

[23] Rámutatott, hogy az alperes nem azt vitatta a kereseti kérelem kapcsán, hogy a felperes ellátta a kötött munkaidőbe tartozó egyéb feladatait, csak azt, hogy ezek időtartama meghaladta a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felüli 32 óráig terjedő időtartamot. Úgy foglalt állást, hogy a neveléshez-oktatáshoz kapcsolódó egyéb, a kötött munkaidő részbe tartozó feladatok elvégzéséhez szükséges időtartam bizonyítható, mely kötelezettség a felperest terhelte. A felperes által vezetett nyilvántartás azonban a fél nyilatkozatának minősül, bizonyítékként nem szolgál, a teljesítés igazolható, ha annál mások jelen voltak. A kérdés eldöntése szempontjából nem annak tulajdonított jelentőséget, hogy a felperes az egyéb, de kötött munkaidő részbe tartozó feladatait otthon, vagy az épületben végezte, a bírói gyakorlat szerint ugyanis az épületben való jelenlét önmagában még nem bizonyítja a többletmunkát. A keresettel érintett időszakokból a 2017. szeptember 29-i értekezlet egy órá

időtartamát találta bizonyítottnak, valamint az alperes elismerte a 2018. január 12-i szülői értekezlet időtartamát egy órában, és a 2018. február 6-án és 7-én összesen egy órában teljesített reggeli ügyeletet. Mindezek alapján három óra rendkívüli munkavégzésért 2.756 forint/óra díjazással számolva összesen 8.269 forint díjazást talált megalapozottnak a kereseti kérelemből.

[24] A perköltségre vonatkozó döntés meghozatala során a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 83. § (2) bekezdése alapján figyelembe vette az alperes által elismert összegeket is, és a megszüntetéssel érintett követeléseket is, így a pertárgy értékét ezzel a számítással 671.366 forintban határozta meg, amelyhez képest 5 %-ban lett pernyertes a felperes, ezen arány alapján határozott a perköltség viseléséről. A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága, illetve az alperes az illetékekről szóló 1990. évi CXIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 5. § (1) bekezdése c) pontja szerinti teljes illetékmentessége folytán akként határozott, hogy a le nem rótt illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

A felperes fellebbezése

[25] A felperes a fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását és az alperes teljes kereset szerinti marasztalását kérte.

[26] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a tényállást részben helytelenül rögzítette, iratellenes megállapításokat tett és téves, jogszabályellenes következtetéseket vont le. A tantárgyfelosztás és a munkaterv ugyanis a félév során módosult, továbbá a Vhr. 17. §-ában rögzített eseti helyettesítések kizárólag a heti 32 órás kötött munkaidő terhére láthatóak el. A 32 óra feletti, a nyolcórás kötetlen munkaidőben a pedagógus maga oszthatja be munkaidejét, abban eseti helyettesítést jogszerűen - rendes munkaidőben - nem láthat el. Hangsúlyozta továbbá, hogy a KRÉTA nem kellett és nem is lehetett rögzíteni a 22/26-32 óra közötti munkaidőrészbe tartozó feladatokat, ezért az ettől eltérő ítéleti megállapítás téves. Nem róható a terhére az alperes azon mulasztása, miszerint a munkaidő-nyilvántartást jogszabályi kötelezettsége ellenére nem vezette, így az sem, a KRÉTA program előtt az oktatással-neveléssel lekötött munkaidőn felüli egyéb, a kötött munkaidőbe tartozó feladatok ellátását, időtartamát a perbeli időszakban nem vezette. A jelenléti ívek nem a munkaidő nyilvántartására szolgáltak, csupán az épületben tartózkodás időtartamát rögzítették, az alperes munkaidő-nyilvántartás vezetési kötelezettsége szempontjából a jelenléti ívek irrelevánsak. A kötött munkaidőbe tartozó egyéb feladatok egy részét egyébként sem helyhez kötötten végzik a pedagógusok.

[27] Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelem kapcsán is téves tényállítást rögzített, ugyanis nem arra hivatkozott, hogy az alperes 96 órán belül nem osztotta be a munkaidőt, hanem arra, hogy a munkaidőbeosztás meghatározására, módosítására négy napon belül került sor - például helyettesítés elrendelésére - és az ennek következtében elvégzett munka

az Mt. 107. § a) pontja szerinti munkaidő beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzésnek minősül. Nem megfelelően értékelte a heti 32 órán felüli rendkívüli munkavégzés kapcsán a rendelkezésre bocsátott bizonyítékokat, különösképpen az alperes által átvett és elismert munkaidő-nyilvántartásokat, ezek kétségek kizáróan igazolják az egyes feladatok elvégzésének időtartamát. A tanúvallomásokból sem megfelelő következtetéseket vont le az elsőfokú bíróság, tanú is előadta, hogy a kötött munkaidő-részbe tartozó feladatait csak néha tudta ellátni. Az alperes az általa átvett felperesi kimutatást, valamint a kimutatás szerint elvégzett feladatokat nem vitatta. A munkaidő-nyilvántartás hiánya az alperes terhére esik, ahogy erre utalt a Fővárosi Ítéletábra a 2.Mf.31.075/2022/8. számú ítéletben, ezért a munkaidő-nyilvántartásban rögzített időtartamok a kereseti kérelem alátámasztásául szolgáló bizonyítéknak tekintendők.

[28] Az elsőfokú bíróság állásfoglalása jogszabályellenes, ezáltal ellehetetleníti az Mt. 107. § a) pontja szerinti munkaidő beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzés definíciójának alkalmazását. A kereseti kérelem elbírálása kapcsán teljes egészében megalapozatlan az az álláspont, mely szerint a munkaidő beosztástól eltérő munkavégzés mindig a munkavállaló napi pihenőidejének terhére történik, ugyanis az Mt. 107. § a) pontja szerinti munkaidő beosztástól eltérő munkavégzés valósul meg abban az esetben is, ha a munkavállaló az adott napi/heti munkaidejét a munkaidő beosztás munkanapon túllépi. Ez alkalmazandó a 32 órás kötött munkaidő tekintetében, ezért rendkívüli munkavégzésért járó illetménypótlék illeti meg akkor is, ha a heti 32 órás kötött munkaidőt - függetlenül attól, hogy az alperes a munkaidő beosztást az egyéb tevékenységek vonatkozásában nem közölte - túllépte. Az Mt. 107. § a) pontja nem csak a napi pihenőidő terhére elvégzett munka során valósul meg; életszerűtlen az elsőfokú bíróság álláspontja, amely a munkaidő beosztástól eltérő munkavégzés tényállási elemét megszüntetné. A felperesnek a napi nyolc órát, és heti 32 óra kötött munkaidőt meghaladóan munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége nincsen, ezért is megilleti az azt meghaladóan elvégzett munkáért az Mt. 143. §-a szerinti illetménypótlék.

[29] Az elsőfokú bíróság összemosza azon két esetkört az ítéletében, amikor a felperes a heti kötött 32 órás munkaidőt túllépi, valamint amikor az eseti helyettesítés négy napon belül került elrendelésre. A jogalap és a jogcím mindkét esetben ugyanaz, azok az Mt. 107. § a) pontja és 143. §-a. Nem vitatta, hogy eseti helyettesítés a Vhr. 17. § (5) bekezdésének megfelelően is került elrendelésre, amennyiben azonban ezzel a heti 32 órás kötött munkaidő túllépésre kerül, vagy az Mt. 97. § (5) bekezdése megsértésével négy napon belül kerül elrendelésre a munkaidő beosztás módosításával, úgy mindkét esetben megilleti az illetménypótlék az Mt. 143. §-a alapján. Az elsőfokú bíróság ítéletének [52] bekezdése ellentmondásos, abból megállapítható, hogy az elsőfokú bíróság is azt az álláspontot osztja, miszerint amíg a heti 32 órát nem haladja meg az alperes egyéb feladatok elvégzésére vonatkozó elrendelése, addig az nem minősül beosztástól eltérő munkavégzésnek. Ezen logika mentén indokolatlanul utasította el a kereseti követelést, hiszen az a heti 32 órás kötött munkaidőt meghaladó munkavégzés okán keletkezett, mint munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés. Ezt a jogi érvelést nem lehet figyelmen kívül hagyni amiatt, hogy az alperes munkaidő-nyilvántartást nem vezetett, és a kötött munkaidőhöz tartozó egyéb feladatok nem kerültek elrendelésre, valamint a feladatok jellegüknél fogva nem elrendelhetők, nem helyhez kötöten végezhetők. Esetében megállapítható, hogy az alperes érdekkörében felmerült feladatok elvégzésével rendszerint túllépte a rögzített munkaidőt.

[30] Az elsőfokú bíróság a Vhr. 33. §-ára alapított kereseti követelést iratellenesen és kirívóan okszerűtlenül utasította el. Hangsúlyozta, hogy a pedagógiai programot az alperes törvényes képviselője, Munkatárs intézményvezető teljes egészében jóváhagyta. A 29. oldal 1.4. pontja szerint a pedagógus feladatai közé tartozik a kirándulások megszervezése, ezt az osztályfőnök teljesíti. Egy osztálynak többnapos kirándulást, osztálykirándulást szervező pedagógusnak nem kötelessége a fenntartó hozzájárulását, engedélyét kérni; a pedagógiai program és az adott osztály pedagógusát bízta meg az iskolán kívüli programok szervezésével. Nem köztudomású tény és nem evidencia, hogy a pedagógiai program valamely rendelkezése többletkötelezettséget hárít a fenntartóra, amennyiben a fenntartó valamilyen rendelkezéshez nem adja az egyetértését, akkor azt egyértelmű és világos módon kell jeleznie, és nem a pedagógusnak kell azt kitalálnia, hogy a pedagógiai program mely részéhez kell a fenntartó egyetértése.

Az alperes fellebbezése

[31] Az alperes az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatását kérte oly módon, hogy a 23.227 forint átalánydíj-fizetési kötelezettséget 11.869 forintra és annak kamataira kérte leszállítani, és másodfokú perköltségigényt is bejelentett.

[32] Fellebbezése kizárólagosan az osztálykirándulásokra megállapított átalánydíj-fizetési kötelezettséget érintette, és hangsúlyozta, hogy annak nincs sem ténybeli, sem jogi alapja, hogy az elsőfokú bíróság a 2017. június 2-3-i kétnapos osztálykirándulás kapcsán az átalány-fizetési kötelezettséget kiterjesztette az első nap 16:00-tól 22:00 óra közötti időtartamára. A Vhr. 33. §-ára utalva hangsúlyozta, hogy a munkaterv szerint egynapos tanulmányi kirándulás díjazását rendeli el a jogalkotó, és nem a pedagógus szülők felé tett önkéntes vállalása honorálását írja elő a munkáltató számára. A munkáltató részéről legfeljebb a 14:00-tól 16:00 óráig tartó időre számítható átalánydíj, mivel az egynapos kirándulásokból 16:00 óráig vissza kell érkezni, különösen az alsós gyermeknél nem tarthatóak a normál intézményben tartózkodáson túli programok. Az elsőfokú bíróság azt is helyesen állapította meg, hogy rendkívüli munkavégzést a munkáltató nem rendelt el, ezért csak két óra átalánydíjazás vehető figyelembe. A felperes sem vitatta, hogy az egynapos kirándulások kapcsán elvárás és tényleges gyakorlat volt az, hogy azokról az osztályoknak 16:00-ig haza kellett érkezni. A helyes számítás ezért az, hogy 2017. június 2-ára 3.161 forint óradíj alapján a két órára 0,6 szorzóval 3.793 forint jár. Számszaki hibát vétett az elsőfokú bíróság a 2018. május 25-i, és 2019. május 24-i kirándulások kapcsán is, mert $3.365 \text{ forint} \times 2 \text{ óra} \times 0,6 = 4.038 \text{ forint}$.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[33] Az alperes a fellebbezésével nem támadott részében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, mivel ekörben az elsőfokú bíróság a jogszabályoknak megfelelő, érdemben helyes döntést hozott.

[34] A tantárgyfelosztás évközbeni kisebb módosításának az ügy érdemére vonatkozó kihatását a felperes nem fejtette ki és nem mutatott rá, hogy az miként eredményezte volna a kereseti kérelemmel kapcsolatos eltérő döntést.

[35] Kétséget kizáróan igazolta a perben, hogy sem a fenntartó, sem az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló igazgató rendkívüli munkavégzést nem rendelt el a keresetben kimutatott időtartamokban. A felperes által csatolt irat nem tekinthető munkaidő-nyilvántartásnak és az Mt. 107-112. §-ához fűzött törvényi indokolás szerint is a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzés, hanem a munkaidő elrendelése tekintendő elsődlegesnek. A munkavállaló „magától” nem könyvelhet el magának rendkívüli munkavégzést, főként úgy, hogy a munkáltató a munkafeladatok munkahelyen kívüli végzéséhez a jogszabályi kereteken túl lényegesen nagyobb szabadságot adott.

[36] A pedagógiai programban éveken át egynapos kirándulás volt tervezve és engedélyezve, erről a felperes is nyilatkozott. Mindezek túl rámutatott, hogy a kimutatott rendkívüli munkavégzési órák és szorzószámok nem egyeznek a 2017. szeptember 4-29, 2018. január 3-29., 2019. február 4-28., illetve a 2018. január 3-29. közötti időtartamokkal.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[37] Az alperes fellebbezése – az átalánydíj összegét érintő számítási hiba kivételével – nem alapos, a felperes fellebbezése nagyobb részt nem alapos.

[38] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 370. § (1) bekezdése és 371. § (1) bekezdése alapján a fellebbezések korlátai között bírálta felül, azok nem érintették a 8.269 forint összegben a rendkívüli munkavégzés ellenértékével és részben az átalánydíjjal kapcsolatosan hozott marasztaló rendelkezéseket.

[39] Az elsőfokú bíróság a tényállást lényegében helyesen állapította meg, és a kilencvenhat órán belül elrendelt helyettesítésekre járó ellenérték, valamint az osztálykirándulásra járó díjazás kivételével érdemben is megalapozott döntést hozott.

[40] Az iskolai munkarend a foglalkoztatás szabályaihoz alkalmazkodik. Miután az Mt. rendelkezései szerint a munkaidőt heti 5 napra, hétfőtől-péntekig kell beosztani, az iskolai nevelő- és oktatómunka is alkalmazkodik az általános munkarendhez.

[41] Ezen általános munkarendben a teljes napi munkaidő az Mt. 92. § (1) bekezdése értelmében napi 8 óra, amely a közalkalmazott rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének tartamát jelöli ki. Ebből az következik, hogy a pedagógus rendkívüli munkavégzést a napi 8 órai, illetve heti 40 órai rendes munkavégzésen felül teljesít. Többletdíjazás azonban a pedagógus munkakörben foglalkoztatottakra irányadó speciális szabályok alapján a rendes munkaidőn belüli többletmunkavégzésért is járhat a pedagógus részére. E közalkalmazotti jogviszony sajátossága tehát az, hogy a pedagógust nemcsak a rendes munkaidőn felüli munkavégzésért, hanem a rendes munkaidőn belüli többletmunkáért is díjazás illeti meg az alábbi szabályokra tekintettel.

[42] Az Nkt. 62. § (5) bekezdése értelmében a nevelési-oktatási és a pedagógiai szakszolgálati intézményekben pedagógus-munkakörökben dolgozó pedagógus heti teljes munkaidejének nyolcvan százalékát (a továbbiakban: kötött munkaidő) az intézményvezető által - az e törvény keretei között - meghatározott feladatok ellátásával köteles tölteni, a munkaidő fennmaradó részében a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni. A (6) bekezdés szerint a teljes munkaidő ötvenöt-hatvanöt százalékában (a továbbiakban: neveléssel-oktatással lekötött munkaidő) tanórai és egyéb foglalkozások megtartása rendelhető el, amelybe bele kell számítani legfeljebb heti két-két óra időtartamban a pedagógus által ellátott osztályfőnöki, kollégiumi, tanulócsoporthoz vezetői, vagy munkaközösség vezetéssel összefüggő feladatok, továbbá legfeljebb heti egy óra időtartamban a tanulók nevelési-oktatási intézményen belüli önszerveződésének segítségével összefüggő feladatok időtartamát. E szabályokat kell alkalmazni abban az esetben is, ha e törvény egyes pedagógus munkakörök esetében az e bekezdésben foglaltaktól eltérően határozza meg a munkaidő egyes feladatokra fordítandó részeinek arányát. A kötött munkaidő fennmaradó részében a pedagógus a nevelés-oktatást előkészítő, nevelés-oktatással összefüggő egyéb feladatokat, tanulói felügyeletet, továbbá eseti helyettesítést lát el.

[43] Az előbbiek alapján a pedagógus heti teljes munkaideje két részből áll: kötetlen, illetve kötött munkaidőből, és ez utóbbin belül megkülönböztetünk órákkal, foglalkozásokkal lekötött és le nem kötött munkaidőt. A kötött munkaidő a teljes munkaidő 80 %-a, azaz heti 32 óra, amelyet a pedagógus köteles az intézményvezető által meghatározott feladatokkal tölteni. A munkaidő fennmaradó 20%-áról a pedagógus szabadon rendelkezik. A kötött munkaidő 55-65%-a, amely heti 22-26 órát jelent, a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő. Ebben az időkeretben rendelhető el a pedagógus számára tanórai és egyéb foglalkozás. Az egyéb foglalkozás alatt a tanórákon kívüli egyéni vagy csoportos olyan foglalkozásokat kell érteni, ami a tantárgyfelosztásban megjeleníthető. A kötött munkaidő neveléssel-oktatással le nem kötött részében a Vhr. határozza meg, hogy milyen feladatokat rendelhet el az intézményvezető.

[44] A pedagógus munkáját alapvetően és közvetlenül a munkaterv, a tantárgyfelosztás, az órarend határozza meg. A tanév (vagy félév elején) a munkáltató által rendszeresített helyettesítési rend, amely a pedagógusok egy általuk megjelölt időpontban vállalt helyettesítésre való beoszthatóságát, vagy emiatti rendelkezésre állását tartalmazza, szintén a munkáltató intézkedésének minősül és a munkaidő beosztására vonatkozó rendelkezésként értelmezhető.

[45] A jelen jogvita elbírálása szempontjából irányadó Mt. 107. § a) és d) pontja alapján rendkívüli munkaidőnek a munkaidő beosztástól eltérő munkaidő, és az ügyelet tartama minősülhet. Az ügyelet a rendes munkaidőn túl – azaz a pihenőidőben - a munkavállalót terhelő rendelkezésre állási kötelezettséget jelenti. A tanév elején a munkáltató által megkövetelt helyettesítési rend szerinti rendelkezésre állás nem minősül sem a munkaidőbeosztástól eltérő, sem ügyelet alatti munkavégzésnek, hiszen egyrészt a kifejtettek szerint a helyettesítési rend is a munkáltató előre közölt munkaidő beosztásra vonatkozó intézkedése, másrészt a felperes a helyettesítésre való rendelkezésre állás alatt rendes körülmények között nem a pihenő idejét tölti. Ezért alaptalan a felperesnek az ügyeletre alapított keresete.

[46] Az előre elkészített helyettesítési renden alapuló tényleges helyettesítések ugyanezen indokok miatt szintén nem alapoznak meg rendkívüli munkavégzésért járó díjazást, hiszen ezáltal a munkáltató a közölt munkaidőbeosztástól – beleértve a helyettesítési rendet is – nem tért el, és a rendes munkaidőn felüli tanórai vagy egyéb foglalkozást sem rendelt el. Ezzel összefüggésben azonban a korábban utaltak szerint figyelemmel kell lenni a közoktatás azon speciális szabályaira is, amelyek a rendes munkaidőn belüli többletmunka feltételeit, korlátait határozzák meg. Az Nkt. 62. § (5) bekezdése alapján az intézményvezető a heti teljes munkaidő 80 %-áig terjedően határozhatja meg a pedagógusnak az ellátandó feladatot, azaz a heti 32 órát meghaladóan helyettesítést nem rendelhet el. Ezen kívül a Vhr. 17. § (4) bekezdése értelmében a neveléssel-oktatással lekötött munkaidejét meghaladóan a pedagógusnak további tanórai és egyéb foglalkozás megtartása akkor rendelhető el, ha a) a munkakör nincs betöltve, a pályázati eljárás idejére, b) a munkakör nincs betöltve, és az álláshelyre kiírt nyilvános pályázat sikertelen volt, feltéve, hogy a munkaközvetítési eljárás sikertelen maradt, és a pedagógusok állandó helyettesítési rendszerében sem áll rendelkezésre megfelelő szakember vagy c) a betöltött munkakör feladatainak ellátása betegség, baleset vagy egyéb ok miatt váratlanul lehetetlenné vált. Az (5) bekezdés szerint a (4) bekezdésben meghatározottak alapján az egy pedagógusnak elrendelhető tanórai és egyéb foglalkozások száma egy tanítási napon a kettő, egy tanítási héten a hat órát nem haladhatja meg. A neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felső határa felett eseti helyettesítés a (4) bekezdésben foglaltak alapján rendelhető el, egy pedagógus számára tanítási évenként legfeljebb harminc tanítási napra.

[47] A fentiek alapján a további tanórai és egyéb foglalkozás megtartása egy tanítási napon a két órát, egy tanítási héten a hat órát nem haladhatja meg, illetve tanítási évenként legfeljebb 30 tanítási napra rendelhető el. Ennek folytán az Mt. 107. §-án túl a közoktatás keretein belül rendkívüli munkavégzésnek még a heti 32 órát meghaladó, valamint az említett napi, heti és évi helyettesítési korlát feletti munkavégzés minősülhet. Azt pedig a felperes sem

vitatta, hogy a helyettesítések e jogszabályi korlátozásokat nem lépték túl, ezért alaptalan a felperes e körben előterjesztett fellebbezése is.

[48] A Vhr. 17. § (1) bekezdése azzal kapcsolatos rendelkezést tartalmaz, hogy a munkáltató a kötött munkaidő neveléssel, oktatással le nem kötött részében milyen feladatot rendelhet el a pedagógus számára, amely azonban nem értelmezhető úgy, hogy ezen feladatokat teljes egészében és kizárólag a kötött munkaidőben kell elvégezni. A pedagógus munkaideje ugyanis heti 40 óra azzal, hogy a teljes munkaideje 20 %-ában a munkaidő beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a munkaideje kötetlen részében ne kellene munkát végeznie. Ezért nincs jogszabályi alapja a felperes azon keresetének, amelyet a neveléshez, oktatáshoz kapcsolódó egyéb, 32 órát meghaladó feladatok miatti rendkívüli munkavégzésre tekintettel terjesztett elő. E kereset figyelmen kívül hagyja, hogy a munkaidő kötetlen részében is a tanórai és egyéb foglalkozásokon kívüli, de a Vhr. 17. § (1) bekezdése szerinti feladatokat kell ellátnia a pedagógusnak.

[49] A másodfokú bíróság értelmezése szerint a felperes által megjelölt egyéb feladatok a felperes munkakörébe tartozó olyan feladatok, amelyeknek elvégzése a felek között fennálló jogviszony alapján, külön utasítás nélkül is munkaköri kötelezettsége volt a felperesnek. Ezért az a körülmény, hogy az alperes az egyéb feladatok vonatkozásában, különösen a tanulók értékelése, a felkészülés, az adminisztráció kapcsán nem hozott formális utasítást, nem jelenti, hogy a feladatot nem osztotta ki és elmulasztotta erre nézve a munkaidő beosztását, hiszen e tevékenységek szorosan kapcsolódtak az órák, egyéb foglalkozások megtartásához. Amennyiben a felperes e feladatokat a kötött munkaidőben nem tudta elvégezni, lehetősége volt teljesíteni azokat a kötetlen munkaidejében. A kifejtettekből következőn alaptalan a felperesnek a heti 32 órát meghaladó munkavégzésre tekintettel előterjesztett keresete. Ezen kívül a fentiek alapján értelemszerűen alaptalan az ún. „csonka hetekre” figyelemmel előterjesztett kereset is.

[50] Alapos volt a felperes Mt. 97. § (5) bekezdésére alapított fellebbezése. E szabály szerint a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. Ez esetben továbbra is előre közölniük minősül a munkaidő beosztás. A kilencvenhat órán belüli módosítás azonban az Mt. 107. § a) pont szerinti, a munkaidő-beosztástól eltérő beosztást jelent és így rendkívüli munkaidőként kell figyelembe venni. Az Mt. ugyanis a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelést tekinti elsődlegesnek, mivel a munkáltatónak a rendes munkaidőt kell beosztani. Ami pedig ezen kívül van, az valamilyen külön ok miatt elrendelt – és előre nem beosztott – munkavégzés.

[51] Az Nkt. 64. § (1) bekezdése értelmében a köznevelési intézmény munkavállalói, közalkalmazottai (a továbbiakban: alkalmazott) tekintetében - a munkáltatótól függően - a Munka Törvénykönyvét vagy a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényt e törvény rendelkezéseivel együtt kell alkalmazni. Az a körülmény, hogy a Kjt. végrehajtása kapcsán

irányadó Vhr. a közoktatás működőképességének biztosítása érdekében lehetőséget ad váratlan ok felmerülésekor a pedagógus számára eseti helyettesítés elrendelésére, nem változtat azon, hogy a pedagógus foglalkoztatására is alkalmazni kell az Mt. 97. § (5) bekezdésének rendelkezéseit. Ebből következően a közölt munkaidőbeosztás kilencvenhat órán belül történő módosítása, mivel ilyen esetben a helyettesítés a közölt órarenden, helyettesítési renden kívüli beosztás, az Mt. 107. § a) pontja szerinti rendkívüli munkaidőnek minősül, és megalapozza az alperes bérpótlékfizetési kötelezettségét.

[52] Az alperes a 16. sorszámú jegyzőkönyvben elismerte: „Valóban a keresetben hivatkozott, minden esetben váratlan esemény következtében kellett 96 órán belül elrendelni helyettesítést a felperes részére.”, majd a 30. sorszámú beadványban vitatta e felperesi keresetet. Azt azonban nem igazolta a bíróság felhívása ellenére sem, hogy nem kilencvenhat órán belül történt e helyettesítések elrendelése.

[53] Erre tekintettel a fellebbezések korlátai között a 2018. szeptember 3-28. közötti időszakra 16.538 forintban, a 2018. október 1-26. közötti időszakra 5.513 forintban, a 2018. december 3-20. közötti időszakra 13.781 forintban és a 2019. február 4-28. közötti időszakra 8.269 forintban megjelölt ésösszecsúszásában az alperes által nem vitatott igényt a másodfokú bíróság alaposnak találta, ami mindösszesen 44.101 forintot tesz ki. E körben megjegyzi az ítéltábla, hogy az elsőfokú eljárásban a 2018. szeptemberre vonatkozó követelést az alperes elismerte, annak tényleges megfizetését azonban nem igazolta, a számfeljegyzés előkészítése ilyenként nem értékelhető. A felperes fellebbezésében a 2017. szeptember 4-29. és 2018. január 3-29. közötti időszak kapcsán is az Mt. 107. § a) pontja szerinti, munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzésre hivatkozott 12 óra, illetve 6,5 óra időtartamban. A kereseti kérelméből beazonosíthatóan ezeket az időtartamokat a 32 óra kötött munkaidőt meghaladó munkavégzés okán kívánta érvényesíteni, e körben a jogi érvelését a fellebbezésében is előadta azösszecsúszás „elkülönítése” nélkül, a másodfokú bíróság a fentebb kifejtettek szerint ezt az igényt nem találta megalapozottnak.

[54] A kirándulások vonatkozásában a felperes nem vitatta, hogy a munkatervben egynapos kirándulások szerepeltek, a szülővel való egyeztetés alapján döntött a felperes a hosszabb, kétnapos kirándulásról, amelyhez az intézményvezető engedélye nem volt szükséges, mindössze tájékoztatási kötelezettség terhelte a pedagógust a távollétról. Az intézményvezető azt maga ismerte el, hogy a 2016/17-es tanévben a felperes nem tudta a munkatervben meghatározott időpontra megszervezni a kirándulást, ezért halasztották el azt későbbi időpontra. Mindez a körülmény a Vht. 33. § (3) bekezdése szerinti ügyeletnek minősülő feladatteljesítést nem érinti.

[55] Mindezek alapján helyesen foglalt állást úgy az elsőfokú bíróság, hogy a munkáltató a munkatervben szereplő és a fenntartó által engedélyezett kirándulások idejére, azaz egy napra, azonban annak teljes időtartamára tartozik ellentételezési kötelezettséggel, mivel a felperes a gyerekek felügyeletét a kiránduláson nem vitatottan ellátta. Így a 2017. június 2-3-i osztálykirándulás első napján a 22-24 óráig terjedő ügyeleti időre is jár a felperesnek a díjazás, amelynek összege - a kereseti kérelemben rögzítettek szerint - a Vhr.

33. § (5) bekezdése alapján $(3.161 \times 2 \text{ óra}) \times 50\% = 3.161$ forint, amely hozzáadódik az elsőfokú bíróság által erre a napra 14-22 óráig kiszámított 15.173 forinthez, ami összesen: 18.334 forint. Egyebekben az alperes az osztálykirándulásokra járó díjazás körében az elsőfokú ítélet rendelkezéseit nem vitatta, számítási hibát jelzett (4.027 forint helyett 4.038 forint), amit a másodfokú bíróság korrigált, ahogy a kamatfizetés kezdő időpontja körében is pontosítás volt indokolt.

[56] Az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatása érintette a perköltséggel kapcsolatos ítéleti rendelkezéseket is. A 671.366 forint pertárgyérték alapul vételével a felperes 78.780 forint erejéig, azaz 12%-ban lett pernyertes. A másodfokú bíróság ezért a módosult pernyertességi-pervesztességi arányokhoz igazította a felperes kötelezését az alperesnek járó elsőfokú perköltség összege körében.

[57] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a fellebbezéssel érintett részében felülbírálván a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján azt részben megváltoztatta, ez meghaladóan helybenhagyta, egyebekben nem érintette.

Záró rendelkezések

[58] A fellebbezéssel érintett pertárgyérték 191.902 forint volt $[(100.357 - 23.227 = 77.130) + 88.714 + 14.700 = 180.544]$ a felperes által vitatott és $23.227 - 11.869 = 11.358$ az alperes által vitatott összeg]. A felperes fellebbezése 47.284 forint erejéig lett eredményes (25%), az alperes fellebbezése nem vezetett eredményre. Ezért a másodfokú bíróság a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján a felperes részleges pernyertességére figyelemmel a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése alapján kötelezte az alperest a felperes másodfokú perköltségének viselésére.

[59] A felperes munkavállalói költségkedvezményére és az alperes Itv. 5. § (1) bekezdés c) pontja szerinti teljes személyes illetékmentességére figyelemmel a le nem rótt, Itv. 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

Budapest, 2022. november 17.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...