



Pécsi Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.I.30.051/2021/4/I. szám

A felperes:

felperes1 (cím1)

A felperes képviselője:

ügyvéd1 (cím2)

Az alperes:

alperes1 (cím3)

Az alperes képviselője:

ügyvéd2 cím4)

A fellebbezési kérelmet előterjesztő fél:

felperes 19. sorszám alatt

A per tárgya:

rendkívüli munkavégzés díjazásának megfizetése

Az elsőfokú bíróság:

Zalaegerszegi Törvényszék

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

11.M.70.111/2020/15. számú ítélet

Í t é l e t

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét – fellebbezett részében – megváltoztatja, és kötelezi az alperest, hogy fizessen meg 15 napon belül a felperesnek túlmunka díj címén 2.121.447.- (kettőmillió-százhuszonegyezer-négyszáznegyvenhét) forintot, valamint ennek 2018. április 18. napjától a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát.

Mellőzi a felperes perköltségben marasztalását, és kötelezi az alperest, hogy fizessen meg 15 napon belül a felperesnek 600.000.-(hatszázezer) forint első- és másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1984. augusztus 16-án létesített jogviszonyt az alperesnél óvodapedagógus munkakörben. Jogviszonyának tartama

alatt 5 éves ciklusokra szóló vezetői kinevezést is kapott. A vezetői megbízását érintő legutolsó, 2016. szeptember 9-én kelt módosítás szerint 2021. augusztus 15. napjáig adott a munkáltató a felperesnek magasabb vezetői megbízást. A munkaköri leírás I/C. pontja a Nemzeti Köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Nkt.) szabályozásával egybehangzóan a közalkalmazott heti munkaidejét 40 órában határozta meg, ebből a kötelező óraszám 12 óra azzal, hogy ezt a gyermekcsoportban dolgozza le.

- [2] A felperes közalkalmazotti jogviszonya az utolsó 5 éves vezetői ciklus kitöltését megelőzően a felperes kezdeményezésére szűnt meg 2019. március 31. napjával felmentés útján, mert jogosulttá vált életkortól független öregségi teljes nyugdíjra. A munkáltató a felperest 2018. november 14. napjával a munkavégzés alól felmentette.
- [3] 2017. és 2018. évben az óvoda 21 férőhellyel, egy vegyes óvodai csoporttal működött, a nyitvatartása heti 50 óra volt, hétfőtől péntekig reggel 7 órától 17 óráig. A fenntartó a feladatok ellátáshoz 1 fő óvodavezető, 1 fő óvodapedagógus, 1 fő óvodai dajka és 1 fő konyhai kisegítő álláshelyet engedélyezett.
- [4] 2017 májusában a felperes mellett dolgozó óvodapedagógus a jogviszonyát megszüntette, majd 2017. augusztus 16-án az 1 fő óvodapedagógusi álláshely is megüresedett. Több sikertelen pályázat után a felperes mint a munkáltatói jogkör gyakorlója 2017. október 1. napjától 2018. július 31. napjáig tartó határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt létesített Név, aki ekkor még nem rendelkezett az álláshely betöltéséhez szükséges főiskolai végzettséggel. Név a felperes intézkedése folytán óvodapedagógusi munkakörben alkalmazták. A felperes ennek okán módosította a működési szabályzatot és Név munkaköri leírását is. Ebben az időszakban a felperes vezetőként a heti 12 óra kötött munkaidőt meghaladó mértékben végzett munkát az óvodai csoportban.
- [5] A felperes keresetében kérte a 2017. szeptember 1. napjától 2018. október 30. napjáig terjedő időszakra túlmunka díjazás címén 2.121.447 forint és kamata, továbbá túlmunka díjazásának korrekciója címén 250.195 forint illetménykülönbözet és kamata megfizetésére kötelezni az alperest. Keresetét arra alapította, hogy a rá vonatkozó 12 órás kötelező pedagógus óraszám felül a csoportban teljesített munka után túlmunka címén a keresetben megjelölt összegű díjazás jár neki. Kifejtette, hogy a 2018. évre már kifizetett 507.822 forint tévesen került számfejtésre, miután az alperes nem megfelelő módon számította a helyettesítési díj alapját, nem vette figyelembe a vezetői pótlékot.
- [6] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Előadta, hogy a felperes mint intézményvezető az intézmény jogszerű működéséért egyszemélyi felelősséggel tartozott, és a személyi feltételek biztosítása során rendeltetésellenes joggyakorlást valósított meg. Utalt arra is, hogy a felperes munkarendje kötetlen, a kötelező 12 órát meghaladóan ellátott óvodapedagógusi feladatait is törvényes munkaidőben végezte. Változatlanul fenntartotta azt az álláspontját, hogy az esetleges helyettesítési díj alapja a vezetői pótlék nélküli illetmény összege.
- [7] Az elsőfokú bíróság fellebbezéssel támadott ítéletével kötelezte az alperest illetménykülönbözet címén 250.195 forint, valamint ennek 2018. július 18. napjától számított kamata megfizetésére; ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kifejtette, hogy a perben érvényesített jogot a felperesnek kellett meghatároznia a jogalap megjelölésével, márpedig a felperes az Mt. 143. § (1) és (2) bekezdésére hivatkozott keresete jogalapjaként, és jogcímként a túlmunkát jelölte meg. Határozott nyilatkozatot tett, hogy a heti 40 órás munkaidőben rá vonatkozó 12 órás kötelező pedagógus óraszám felül a csoportban teljesített munka után járó díjazásra tart igényt ezen a címen. Az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy anyagi pervezetése ellenére a felperes fenntartotta e nyilatkozatát, amihez a bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 2. §-a folytán kötve volt.

- [8] Az elsőfokú bíróság kiemelte, abban kellett állást foglalnia, hogy a törvényes munkaidőben teljesített munkavégzés esetében a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés szabályai alkalmazhatók-e. Utalva az Nkt. 62. § (8) és (14) bekezdésére megállapította, a felperes igazolta, hogy a jogszabályban kötelezően meghatározott pedagógus óraszámot meghaladó mértékben végzett munkát az óvodai csoportban, és erről a fenntartó tudomással bírt. Ezt erősítette meg Név1 jegyző, valamint Név2 aljegyző is tanúvallomásában. A felperessel együtt dolgozó Név előadta, hogy fél 11 órakor kezdte a munkát, a felperes már reggel 7 órától benn volt, és egy ideig együtt voltak a csoportban. Ezért a kötelező pedagógus órát meghaladó felperesi munkavégzés tényként megállapítható. Utalt arra, hogy a pedagógusok esetében az Nkt. kötött és szabadon felhasználható munkaidőre osztja a heti teljes munkaidőt, és miután a felperes kifejezetten a rendes munkaidején felül járó díjazásra tartott igényt, azt kellett vizsgálni, hogy mindez rendkívüli munkaidőnek számít-e. Számba vette a munkaidő rendkívüliségét jelentő tényezőket, így a beosztástól eltérő munkaidőt, a kikötött napi munkaidőt meghaladó tartamú munkaidő teljesítését, illetve a pihenőidő alatt a munkáltató által előírt helyen történő rendelkezésre állás teljesítését, mint lehetőségeket, és úgy foglalt állást, hogy egyik törvényi tényállási elem sem merült fel; így túlmunka végzése nem volt megállapítható. Utalt arra, hogy a felperes helyettesítési díjat nem érvényesített, így a bíróság az erre való jogosultságot nem vizsgálhatta.
- [9] Alaposnak találta azonban a felperes által a 2018. január 1. napjától október 30. napjáig terjedő időre a hiányzó közalkalmazott helyettesítése kapcsán felmerült munka elvégzéséért kifizetett 507.822 forint korrekciójaként igényelt további összeg iránti igényt. Kifejtette, hogy az alperes helyettesítési díjat fizetett a felperesnek, és ennek helyes számítása a keresetben foglaltaknak felel meg, így a helyettesítés idejére megállapított összeg nem lehet kevesebb, mint a közalkalmazott kinevezése szerinti illetmény [Kjt. 24. § (1) bekezdés, Mt. 53. § (5) bekezdés]. Megállapította a Kjt. 21. § (3) bekezdése, a 67. § (1) bekezdése és a 70. § (1) bekezdése együttes értelmezésével, hogy a vezetői pótlék beszámítandó, és a különbözet megfizetésére kötelezte az alperest.
- [10] Az elsőfokú bíróság ítélete ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, és kérte annak anyagi jogi felülbírálatát, az ítélet részbeni megváltoztatását és a keresettel egyezően az alperes marasztalását. Megsértett jogszabályhelyként az Nkt. 62. §-át, az Mt. 107. § a) és c) pontját jelölte meg. Kifejtette, helyes az elsőfokú bíróságnak az a megállapítása, hogy a felperes a jogszabályban meghatározott pedagógus óraszámot meghaladó mértékben végzett az óvodai csoportban munkát, azonban jogszabálysértően állapította meg, hogy ez után túlmunkadíjra nem jogosult. Az Nkt. vonatkozó szabályai szerint heti a 12 óra kötelezően csoportban végzendő munkán túl ott töltött munkaidő a törvényes munkaidő beosztástól eltér, azt meghaladja, így rendkívüli munkának minősül, ezért helyesen járt el a felperes, amikor ezt külön tartotta nyilván. A felperes heti 40 órás munkaidejének a 12 kötelező órát meghaladó része nem szabadon felhasználható idő, azt a vezetői feladatok ellátásával kell töltenie, és nem a gyerekekkel csoportban, nevelő munkával. A jelenleg óvodavezetői munkát ellátó tanúként meghallgatott személy is elismerte azt, hogy az óvodavezető részére a kötelezően előírt óraszámot meghaladóan a csoportban végzett munka túlóra. Utalt arra, hogy a fenntartó feladata volt az óvoda megfelelő működésének biztosítása, ami a perbeli időszakban nem történt meg, ezért volt szükség arra hogy az óvodavezetői munkáján felül óvodapedagógusként biztosítsa az óvoda működését. A nyitvatartási időhöz képest eleve heti 16 órával kevesebb óraszámot eredményező pedagógus létszámmal működött az alperes, nem volt betöltve a fenntartó által biztosított óvodapedagógusi álláshely, majd a későbbiekben szakképesítés nélküli közalkalmazott került kinevezésre, amely miatt a pedagógiai szakmai munkát a felperesnek kellett végeznie.

- [11] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte. Kifejtette, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a felperest nem kötelezte sem a kötelező óraszám, sem a törvényes munkaidő feletti munkavégzésre, a munkaidőbeosztást maga volt jogosult meghatározni. A felperes által vezetett munkavégzés-nyilvántartás nem tekinthető naprakésznek, következetlen, egymásnak ellentmondó adatokat tartalmaz, a munkavégzés időtartamának percre pontos rögzítése megkérdőjelezi a valóságtartalmát. Önmagában a munkavégzés nyilvántartása, amelyet a felperes készített, nem jelenti, hogy a felperes az abban feltüntetett időben ténylegesen is az intézményben tartózkodott, illetve óvodapedagógusi munkát végzett.
- [12] A fellebbezés alapos.
- [13] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást az elsőfokú eljárás iratai alapján az alábbiakkal egészíti ki:

	Helyettesítés (óra):	Pedagógia feladat (óra):
2017. szeptember	105:00	54:36
2017. október	12:00	65:16
2017.november	24:00	60:35
2017.december	13:00	44:05
összesen:	154:00	224:32
	Helyettesítés (óra):	Pedagógia feladat (óra):
2018.január	18:00	61:00
2018.február	13:00	51:45
2018.március	6:00	43:00
2018.április	32:00	35:00
2018.május	13:00	56:00
2018.június	65:00	12:00
2018.július	6:00	----
2018.augusztus	----	----
2018.szeptember	52:00	13:00
2018.október	34:30	20:00
2018.november	----	----
összesen:	239:30	291:45

- [14] A másodfokú bíróság a kiegészített tényállás alapján nem értett egyet az elsőfokú bíróság fellebbezéssel érintett, kerestet elutasító döntésével és annak indokaival. Az elsőfokú ítélet ellen kizárólag a felperes fellebbezett, ezért a felülbírálat a Pp. 370. § (1) bekezdése szerint arra terjed ki, hogy az elsőfokú bíróság helytálló jogi álláspontot foglalt-e el akkor, amikor a kerestet részben nem teljesítette. Ennek során a másodfokú bíróság a Pp. 369. § (3) bekezdés a), c) és d) pontjaiban foglalt jogköreit gyakorolta.
- [15] A felperes a keresetében és az eljárás során a perfelvételi nyilatkozataiban következetesen állította, hogy az alperessel szembeni igénye kizárólag azon a tényen alapul, hogy rá mint

óvodavezetőre a jogszabály által kötelezően előírt heti 12 órát meghaladóan teljesített óvodai csoportban való foglalkozás túlmunkának minősül, ami miatt illetménykülönbözet formájában többletdíjazás illeti meg. Igényét kifejezetten túlmunkáért járó díjazásként jelölte meg, az esetében alkalmazandó speciális jogszabályi előírásokra hivatkozva.

- [16] Az elsőfokú bíróság a bizonyítás eredményének a Pp. 279. § (1) bekezdése szerinti helyes értékelésével állapította meg tényként, hogy a felperes vezetőként a rá irányadó jogszabályi rendelkezések alapján heti 12 óra kötött munkaidőt meghaladóan végzett munkát óvodai csoportban. Ezt a ténymegállapítást az alperes jogorvoslattal nem támadta.
- [17] Az elsőfokú bíróság a felperes keresete jogalapjaként megjelölt jogszabályokból azt a következtetést vonta le, hogy a felperes a heti 40 óra, napi 8 óra törvényes munkaidejére is figyelemmel túlmunkát nem végzett, ezért a külön díjazás nem illeti meg, helyettesítésért pedig ezen a jogcímen az alperessel szemben igénye nem volt.
- [18] A felperesnek mint az alperes intézményvezetőjének az Nkt. 5. melléklete szerinti kötött munkaideje heti 12 óra volt. Az ezen felüli, a heti 40 órát kitevő, foglalkoztatásokkal le nem kötött részben a vezetői megbízással kapcsolatos feladatokat kellett ellátnia az Nkt. 62. § (14) bekezdése alapján. A felperes részéről az óvodai csoportban töltött idő a peresített időszakokban bizonyítottan meghaladta a heti 12 óra kötött munkaidejét. Ezt alátámasztja Név1, Név2 és Név tanúvallomása, amelyhez túlmunka jellegének igazolásaként a Név3 óvodavezető által elmondottak is hozzákapcsolhatók, aki szerint vezetőként a napi 2,5 óra kötelező óraszámot meghaladóan csoportban töltött idő túlmunkának minősül, amit a munkaidő-nyilvántartásban neki mint óvodavezetőnek jeleznie kell.
- [19] A bírói gyakorlat szerint az óvodapedagógus munkáltató által beosztható munkaideje maximum a rá irányadó kötött munkaidő lehet, az ezen felüli munkavégzést rendkívüli munkavégzésnek kell tekinteni, mint ahogy a Kúria Mfv.10.557/2018/4. szám alatt meghozott részítéletében kifejtette. Mindez értelemszerűen a felperesre mint óvodavezetőre is irányadó volt, amit azonban az alperes megsértett azzal, hogy a 363/2012 (XII.17.) Korm.rendelet IV. rész személyi feltételek címszó alatt a 2. pontban, valamint az óvodai élet megszervezése címszó alatt a 4. pontban írtak biztosítása érdekében a napi 10 órában működő alperesnél a felperes a jogszabályban előírt nevelőmunka megvalósításához a napi 2,5 óra kötelező foglalkoztatási idejéhez képest folyamatosan túlmunkát volt kénytelen teljesíteni.
- [20] Ezt az értelmezést támasztja alá a Győri Ítéltábla Mf.30.029/2020/7. szám alatt meghozott ítélete, amelyben – helybenhagyva az elsőfokú bíróság ítéletét - a perbelivel azonos tényállású ügyben megállapította, hogy az intézményvezető felperes, akinek egyébként szintén heti 40 óra volt a törvényes munkaideje, a heti 12 – kötött - órán túl végzett óvodapedagógusi munkája túlmunkának minősül, ezért a rendkívüli munkavégzésért jogosult külön díjazásban részesülni.
- [21] A másodfokú bíróság nem fogadta el az elsőfokú bíróságnak a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján az Mt. 107. §-ára alapított érvelését. Nem releváns továbbá, hogy az óvodapedagógus hiánya kinek volt felróható az alperesi intézményben, mert a felperes igazolta, hogy a pályázatok kiírásával az óvoda törvényes működésének helyreállításáért mindent megtett. Az alperes ezzel ellentétes állítása megalapozatlan. Az, hogy a kialakult helyzetben Név alkalmazásával a létszámhiány csak részben oldódott meg, nem róható fel a felperesnek, alkalmas volt ugyanakkor a felperes rendkívüli munkavégzése mennyiségének csökkentésére. A fenntartó folyamatosan tudott az óvodapedagógusi létszámhiányról, ez kiderül Név1 volt jegyző, valamint Név2 volt aljegyző tanúvallomásából. A fenntartó az óvodát sem összevonni, sem a csoportokat csökkenteni, vagy a napi 10 óra nyitvatartási időt csökkenteni nem akarta, amiből viszont okszerűen következett a felperes szükségszerű túlmunka végzése az óvodai csoportban, amiről vezetett nyilvántartását a fenntartónál ismerték.

- [22] Az alperes ugyan vitatta a perben a felperes által vezetett rendkívüli munkavégzés-nyilvántartás helyességét, azonban a fenntartó által is ismert adatok ellenében a perben neki kellett volna bizonyítania, hogy a felperes az általa kimutatott óraszámban nem végzett munkát, mint ahogy ezt a Kúria az Mfv.10.097/2020/6. számú ítéletében kifejtette. Ennek a kötelezettségének nem tett eleget, a szakértői bizonyításra vonatkozó indítványát is visszavonta. A másodfokú bíróság ugyanakkor emlékeztet arra, hogy a munkáltató a felperes kimutatásai alapján a 2018. januártól 1-től október 30-ig terjedő időre a felperes részére a távollévő közalkalmazott helyett a kötelező óraszámom felül végzett túlmunkáért díjazást fizetett; következetlenül hivatkozott tehát a felperes által vezetett nyilvántartás hitelessége hiányára.
- [23] Az elsőfokú ítélet jogi indokolása is következetlen annyiban, hogy arra hivatkozott, a kereset jogcíme kizárólag túlmunka címén járó díjazás, mégis a Kjt. és az Mt. helyettesítés esetén járó többletjuttatásra vonatkozó szabályait hívta fel a felperes részére jogerősen megítélt 250.195 forint illetménykülönbözet kapcsán.
- [24] Az elsőfokú bíróság tévesen minősítette a felperes igényét, mert a felperes következetesen rendkívüli munkaidőben, a heti 12 órán felül végzett túlmunkáért járó díjat igényelt az alperestől, függetlenül attól, hogy távollévő közalkalmazottat helyettesített vagy a hiányzó óvodapedagógus miatt kellett a kötött munkaidején túl csoportban gyermekkel foglalkoznia. A rendkívüli munkavégzésre tekintettel megilleti az erre az időre járó díjazás, mint ahogy az alperes is elismerte a már hivatkozott 2018. január 1-től október 30-ig terjedő időben végzett túlmunkát, és ezért díjat fizetett a felperes részére, mégpedig a felperes kimutatása alapján.
- [25] A számítása megfelelt a 326/2013. (VIII.30.) Korm.rendelet 33. § (8) bekezdésében foglaltaknak, az elsőfokú bíróság e szerint teljesítette részben a kereseti kérelmet, és azt az alperes is elfogadta, miután a keresetet teljesítő döntés ellen fellebbezést nem terjesztett elő.
- [26] A másodfokú bíróság előzőekben kifejtett jogi álláspontjából következően a felperesnek az általa végzett túlmunkáért a díjazás az elsőfokú bíróság által nem teljesített kereseti kérelem tekintetében is jár, méghozzá a felperes által vezetett túlmunka-nyilvántartás szerint, az általa számított összegben: azaz 670:17 óra túlmunkára figyelemmel a keresettel megegyező 2.121.447 forintnak megfelelően.
- [27] Ezekre az indokokra figyelemmel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét fellebbezett részében a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta, és az alperest a felperes javára további 2.121.447 forint és kamatai megfizetésére kötelezte túlmunka címén.
- [28] A másodfokú bíróság eltérő álláspontjára figyelemmel a felperes teljes egészében pernyertes lett, ennek okán a másodfokú bíróság mellőzte a perköltségben marasztalását, és az alperest a Pp. 83. § (1) alapján kötelezte a felperes első- és másodfokú eljárásban felmerült perköltsége megfizetésére, amely az őt képviselő ügyvéd munkadíjából áll. A felperes a 32/2003. (VIII.22.) IM. rendelet 2. § (1) bekezdésére hivatkozva a csatolt megbízási szerződések alapján számította fel a munkadíjat, melynek összegét a másodfokú bíróság a pertárgy értéke, az első- és másodfokú eljárásban kifejtett munka mennyisége (beadványok száma, tárgyaláson való jelenlét) alapján eltúlzottnak találta, és az IM. rendelet 3. § (5) bekezdése szerint az első- és másodfokú perköltséget összesen 600.000.- forintban állapította meg. A pervesztes alperes személyes illetékmentessége miatt a feljegyzett első- és másodfokú eljárási illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése folytán az állam viseli.

Dr. Tolnai Ildikó s.k. a tanács elnöke, Dr. Berki Csilla s.k. előadó bíró, Dr. Vagyicska Petra s.k. bíró