



Győri Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.V.30.017/2025/5.

Felperes: Felperes1

(Cím2.)

Felperes képviselője: Képviseleti Szervi Szervezete

(képviselő: Felperesi képviselő neve;

Cím7.)

Alperes: Alperes1

(Cím1)

Alperes jogi képviselője: Homonnai Ügyvédi Iroda

(képviselő: dr. Homonnai Bendegúz ügyvéd;

Cím6

A per tárgya: Munkabér

Az elsőfokú bíróság neve és fellebbezéssel támadott határozatának száma:

Tatabányai Törvényszék, jelen ügy száma/56.

A fellebbezést előterjesztő fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 58.

Í t é l e t

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, a megfellebbezett rendelkezéseit helybenhagyja.

Az ítéltábla megállapítja, hogy a feljegyzett 669.678 (hatszázhatvankilencezer-hatszázhetvennyolc) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú eljárásban irányadó tényállás szerint felperes 2003. augusztus 18. napjától határozatlan idejű kinevezéssel közalkalmazotti jogviszonyban állt az Iskola1 pedagógus munkakörben.

[2] Az Iskola1 Szervezeti és Működési Szabályzata szerint a pedagógusnak a tanítási óra kezdete előtt legalább 15 perccel az intézményben kell tartózkodnia. Ezt meghaladóan nem került meghatározásra, hogy a pedagógusnak hány órától hány óráig kell az iskolában tartózkodnia. A pedagógusnak a saját órarendje szerinti első órához képest 15 perccel korábban kellett az iskolában megjelennie, és az utolsó órával a napi munkaideje véget ért.

[3] A Szervezeti és Működési Szabályzat „Pedagógus munkaköri leírása” melléklet a helyettesítési előírásnál tartalmazza, hogy az a helyettesítési rend és az úgynevezett „ÁH”-s órák alapján, míg a munkaidő-beosztás az órarend és a munkaköri köteleességek feladat-ellátási terve szerint történik.

[4] Az állandó helyettesítési rend szerinti „ÁH”-s órák alperesnél a tantárgyfelosztásban nem rögzített, a tantestületben egyeztetett órákat jelöltek. A felperes által készített, kézzel írt órarendek heti 2 alkalommal, „ÁH” megjelöléssel tartalmazták az állandó helyettesítési rend szerinti, felperes által ellátandó helyettesítési órákat. A peresített időszakban felperes részére az állandó helyettesítési rend szerinti időszakban 16 óra eseti helyettesítés került elrendelésre.

[5] Felperes 2020 és 2023. között óraösszevonással történt helyettesítést 66 alkalommal látott el. Az óraösszevonás a KRÉTA-rendszerben eseti helyettesítésként került rögzítésre.

[6] Alperes 2020. szeptember 1. és 2023. június 16. közötti időszakban a felperes részére 96 órán belül elrendelt eseti helyettesítések vonatkozásában 66 óra után, óránként 3.045 forint összegben; mindösszesen 200.970 forint összegben elmulasztotta megfizetni a helyettesítési díjat.

[7] Felperes 2023. május 11. napján öt munkatársával írásban kereste meg az alperest, hogy 2020. május 12. és 2023. április 30. közötti időszakra vonatkozóan valamennyi munkaidő-nyilvántartási adatot 15 napon belül küldje meg részükre. Az alperes nem válaszolt, ezért 2023. június 14. napján a felperes és munkatársai ismét felszólították az

alperest, hogy a kért adatokat 8 napon belül küldje meg részükre. A felperes 2023. július 11. napján írásban felszólította alperest, hogy 8 napon belül fizesse meg részére a 96 órán belül elrendelt helyettesítések díját.

[8] Alperes 2023. július 11. napján kelt válaszlevelében arról tájékoztatta felperest, hogy a 2020. május 12-től 2023. április 30-ig tartó időszakban felperes több alkalommal eseti helyettesítéseket látott el, de a kötött munkaidőn belül, tehát rendkívüli munkaideje nem volt, így rendkívüli munkavégzésért díjazás sem illeti meg. Napi kettő, heti hat órát meghaladó eseti helyettesítése a nyilvántartás szerint nem volt, illetve a neveléssel, oktatással lekötött munkaidő felső határa felett harminc napot meghaladóan a vizsgálat időszakba eső tanévekben szintén nem volt.

[9] Felperes 2023. július 31. napján kelt levelében ismételten kérte a 2020. május 12. és 2023. június 16. közötti időszakra vonatkozó túlmunkavégzésének kifizetését, mely vonatkozásban 8 napos teljesítési határidő határozott meg.

[10] Felperes a 2023. augusztus 21. napján kelt rendkívüli lemondással közalkalmazotti jogviszonyát 60 nap és 4 hónap felmentési idő figyelembevételével 2024. február 21. napjával megszüntette.

[11] Felperes a rendkívüli lemondás indokolásaként előadta, hogy munkáltatója a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét több esetben gondatlanul megszegte, figyelemmel arra, hogy 2020. szeptember 01. napja és 2023. június 16. napja közötti időszak alatt többletdíjazásra jogosító munkát végzett. A munkáltató számos alkalommal rendelt el a munkavégzést megelőző 96 órán belül munkaidő-beosztás módosítást helyettesítés formájában. Ezen helyettesítés az Mt. 97. § (5) bekezdése, az Mt. 107. § a) pontja alapján rendkívüli munkavégzésnek minősül. Ezekre az alkalmakra az Mt. 143. § (1) és (2) bekezdés alapján időarányos illetmény és ezen felül 50 %-os mértékű illetménypótlék jár, amely nem került kifizetésre. A munkáltató súlyosan megsértette a hivatkozott jogszabályhelyeket a rendkívüli munkavégzését járó illetmény ki nem fizetése miatt. Azzal, hogy a munkáltató a munkabért nem fizette meg, a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy legalábbis súlyosan gondatlanul jelentős mértékben megszegte. Ez a kötelezettségszegés már önmagában megalapozza a rendkívüli felmondást. Ezzel a kötelezettségszegéssel a munkáltató megszegte az Mt. 157. § (1) bekezdése által meghatározott kötelezettséget, mely szerint a munkabért a tárgyhót követő hó 10. napjáig ki kell fizetni.

[12] Felperes a rendkívüli lemondásban továbbá hivatkozott arra is, hogy munkáltató megsértette az Mt. 6. § (4) bekezdésben rögzített általános magatartási követelményt, mely szerint a munkáltató köteles minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni a közalkalmazottat, amely a munkaviszony létesítése, valamint a törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. A munkáltató a felperes által megküldött felszólító levélre elutasító választ adott, illetve nem válaszolt, az abban megjelölt határidőig fizetési kötelezettségének a és jogvita rendezése érdekében együttműködési kötelezettségének nem tett eleget. A munkáltató által megvalósított magatartás megalapozza a bizalomvesztését a munkáltatóban, ezáltal megvalósítja a rendkívüli lemondás Kjt. 29. § (1) bekezdés b) pontja szerinti tényállását.

[13] Felperes a rendkívüli lemondásban felszólította alperest, hogy 5 munkanapon belül fizessen meg részére 60 nap és 4 hónap felmentési időre járó távolléti díjat, 2 x 8 hónap távolléti díjnak megfelelő végkielégítést, a rendkívüli munkavégzésért járó illetményt és illetménypótlékot, valamint ezen összeg után a kifizetés napjáig járó törvényes mértékű késedelmi kamatot. Kérte továbbá a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésével összefüggő elszámolólapokat és igazolásokat, valamint időarányos szabadságának megváltását.

[14] Alperes 2023. augusztus 22. napján kelt levelében tájékoztatta felperest, hogy felperes 2023. augusztus 21. napján kelt nyilatkozatát nem az elnevezése, hanem annak tartalma alapján szükséges megítélni, így egyoldalú jognyilatkozatát a Kjt. 25. § (2) bekezdés c) pontja és 28. § (1) bekezdésében foglaltak alapján lemondásként, és nem rendkívüli lemondásként kezeli, amely körülményre tekintettel felperes utolsó közalkalmazotti jogviszonyban töltött napja 2023. október 21. napja a 2 hónapos lemondási idő figyelembevételével. Alperes indokolásként kifejtette, hogy a pedagógus - az Nkt. 62. § (5) bekezdés rendelkezése alapján - heti teljes munkaidejének 80%-át az igazgató által meghatározott feladatok ellátásával köteles tölteni, míg a fennmaradó részben munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni. A kötött munkaidőben a pedagógus köteles a munkáltatói jogokat gyakorló igazgató rendelkezésére állni munkavégzés céljából, és adott esetben a munkáltató által meghatározott feladatokat elvégezni. A kötött munkaidő tartama alatt a vezető jogosult bizonyos, jogszabályban meghatározott feladatokat elrendelni, így többek között helyettesítést is, amely azonban nem minősül a munkaidő-beosztás módosításának, illetve rendkívüli munkavégzésnek, így a munkáltatót fizetési kötelezettség nem terheli.

[15] Felperes 2023. augusztus 24. napján kelt levelében kérte, hogy a határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyát a 2023. augusztus 21-én kelt nyilatkozata szerint, a Kjt. 25. § (2) bekezdés d) pont és 29. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján rendkívüli lemondással szüntesse meg. Az indokolást fenntartotta, kiemelte, hogy az abban rögzített tényállások kimerítik a Kjt. 29. § (2) bekezdés a) és b) pontjában rögzítetteket.

[16] Alperes 2023. augusztus 28. napján kelt levelében ismételten arról tájékoztatta felperest, hogy felperes egyoldalú jognyilatkozatát nem rendkívüli lemondásként, hanem lemondásként kezeli.

[17] Felperes módosított kereseti kérelmében kérte alperes kötelezését a 2020. szeptember 1. napjától 2023. június 16. napjáig 110 óra, 96 órán belül elrendelt munkavégzésre a rendkívüli munkavégzésért járó 334.950 forint illetmény kifizetése iránt az Mt. 97. § (5) bekezdés és az Mt. 107. § a) pontja alapján. A rendkívüli lemondás okán továbbá kérte alperes kötelezését 1.610.000 forint felmentési időre járó távolléti díj, valamint 6.560.000 forint összegű végkielégítés megfizetésére.

[18] Felperes kereseti kérelme indokolásaként előadta, hogy az alperes az Mt. 157. § (1) bekezdésében meghatározott kötelezettségét, mely szerint a munkabért legkésőbb a tárgyhót követő hó 10. napjáig ki kell fizetni. Ezzel megszegte az Mt. 6. § (4) bekezdésében rögzített általános magatartási követelményt. Az alperes az általa megküldött felszólító levélre elutasító választ adott, illetve nem válaszolt, az abban megjelölt határidőig fizetési kötelezettségének és a jogvita rendezése érdekében együttműködési kötelezettségének nem

tett eleget. Az alperes által megvalósított magatartás megalapozza felperes bizalomvesztését a munkáltatóban, ezáltal megvalósítja a rendkívüli lemondás Kjt. 29. § (1) bekezdés b) pontja szerinti tényállását.

[19] Felperes arra hivatkozott, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 97. § (5) bekezdés rendelkezése alapján a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha azt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőző 96 órán belüli módosította, az az Mt. 107. § a) pontja szerinti, a munkaidő-beosztástól eltérő beosztást jelent, és így rendkívüli munkaidőnek minősül. A közölt munkaidő-beosztás 96 órán belüli megváltoztatásával az alperes olyan helyzetet teremtett, hogy a pedagógus számára mind a felkészülés, mind az előre nem tervezhető tanítási óra megtartása – az idő rövidege tekintettel – plusz terhet jelent.

[20] Az Mt. a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a „munkaidő-elrendelés”-t tekinti elsődlegesnek. Az Iskola1 Szervezeti és Működési Szabályzata nem rögzíti, hogy a pedagógus a neveléssel-oktatással lekötött munkaidején túl köteles az intézményben tartózkodni, kizárólag a tanítási óra előtti 15 perccel történő megjelenésre kötelezi a pedagógust. A felperes hivatkozott arra is, hogy a perbeli időszakban a 32 órás kötött munkaidőben kötelező intézményi tartózkodást jogszabály nem írta elő.

[21] Felperes kiemelte kereseti kérelmében, hogy az Nkt. 64. § (1) bekezdése értelmében a köznevelési intézmény munkavállalói, közalkalmazottai 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. 2020. szeptember 1. napjától 2023. június 16. napjáig a 96 órán belül elrendelt helyettesítés történt.

[22] Alperes ellenkérelmében felperes keresetének elutasítását, és felperes perköltségben történő marasztalását kérte.

[23] Alperes álláspontja szerint felperes rendkívüli lemondása jogellenes. A rendkívüli lemondás jogát felperes a 15 napos határidőt elmulasztva gyakorolta. A rendkívüli lemondás jogának határidőn belül történő gyakorlásával kapcsolatban a tudomásszerzés időpontját a KRÉTA-rendszer „NOREPLY” üzenetek beérkezésétől kell számítani.

[24] Alperes a rendkívüli lemondás megalapozottságát érdemben is vitatta, alperes nem sértette meg az Mt. 6. § (4) bekezdését, felperessel mindenben együttműködött, megkereséseire kielégítő tájékoztatásokat adott, a ténylegesen járó illetményeket határidőben és hiánytalanul megfizette. E körülményre tekintettel felperes bizalomvesztésre alappal nem hivatkozhat. A felperes valótlannal hivatkozott arra, hogy alperes a munkaidő nyilvántartást pontatlanul vezeti.

[25] Alperes továbbá rögzítette, hogy olyan magatartást nem valósított meg, ami a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben való megszegését jelentette volna. A munkáltató lényeges kötelezettségzegésének a joggyakorlat szerint a munkabér meg nem fizetése minősülne. A felperes rendszeres havi illetményét, illetve a követelést összevetve megállapítható, hogy egymással nem azonos arányú összegekről van szó. Ezen összeg esetleges hiánya nem veszélyeztethette a felperes létfenntartását. Ez egy kisebb súlyú illetményvita, ami miatt a felperes a rendkívüli lemondással jogszerűen nem élhetett.

[26] Felperes 2020. május 12-től 2023. április 30., illetve 2023. június 16. közötti időszakban semmilyen többletdíjazásra jogosító munkát nem végzett, többletfeladat elrendelés az esetében nem történt, ezért a 110 órára megjelölt igény teljességgel megalapozatlan. Munkaidőbeosztás módosítás a felperes esetében nem történt a perbeli időszakban, ugyanis az eseti helyettesítés jogszabályi keretek közötti elrendelése nem jelenti munkaidőbeosztás módosítását.

[27] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg felperes részére helyettesítési díj jogcímén 200.970 forint illetménypótlékot, továbbá 6.560.000 forintot végkielégítés, valamint 1.610.000 forintot felmentési időre járó távolléti díj jogcímén, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg alperesnek 26.827 forint perköltséget.

[28] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy 536.544 forint eljárási illeték az állam terén marad.

[29] Az elsőfokú bíróság a perben elsődlegesen a felperes helyettesítési díj jogcímén előterjesztett kereseti kérelmének megalapozottságát vizsgálta. Alperes álláspontja szerint a felperest terhelő 22-26 óra, valamint a 32 óra közötti időtartam közötti rendelkezésre állási kötelezettség alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója ellentételezés nélkül rendelhetett el helyettesítést a felperes részére.

[30] Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy (a tanúvallomások szerint) az állandó helyettesítési rend a tanév végéig csak rendkívüli események miatt változott, melynek célja, hogy váratlan hiányzás esetén az érintett pedagógus pótlását ezen rend alapján biztosítsák. Amennyiben ez nem volt megoldható, eseti helyettesítéssel azon pedagógust osztották be, akinek „lyukasórája” volt.

[31] Felperes perbeli nyilatkozata szerint az eseti helyettesítésre legtöbbször nem az állandó helyettesítési rend alapján került sor. Felperes pontosított kereseti kérelmében megjelölte, hogy az általa érvényesített eseti helyettesítések körében mikor került sor az állandó helyettesítési rend szerinti, és mikor attól eltérő helyettesítésre és csatolta a perrel érintett időszakban rendelkezésre álló órarendjeit, amelyekben az állandó helyettesítési rend szerinti órák „ÁH” megjelöléssel szerepeltek. Alperes a felperes által csatolt órarendek tartalmát vitatta, ugyanakkor nem tudta megjelölni, hogy a perrel érintett időszakban az állandó helyettesítési rend milyen tartalommal került meghatározásra.

[32] Az Mt. 134. § értelmében a munkaidő nyilvántartásának kötelezettsége alperest terheli, az elsőfokú bíróság e körben nyilatkozattételre hívta fel alperest, de alperes az általános vitatáson felül pontos nyilatkozatot tenni nem tudott. Az alperes álláspontja szerint nincs jogi jelentősége annak, hogy a kereseti kérelemben megjelölt helyettesítések közül melyek voltak állandó helyettesítési rend szerinti órák.

[33] Figyelemmel arra is, hogy alperes az állandó helyettesítési rend tekintetében perfelvételi nyilatkozatát nem teljeskörűen terjesztette elő – a bíróság az állandó helyettesítési rend tartalmát a felperes által előadottak szerint határozta meg.

[34] Az elsőfokú bíróság kifejtette, a munkaidő-beosztással kapcsolatosan, hogy a Kjt. nem tartalmaz erre vonatkozó rendelkezést és az Nkt. 62. § (5)-(7) bekezdései sem határozzák meg, hogy a pedagógus rendelkezésre állási és/vagy munkavégzési kötelezettsége mely napokon mikor kezdődik és végződik. Az Nkt. szabályai csak azt rögzítik, hogy a pedagógus munkaidejének mekkora hányada fordítandó a munkakörébe tartozó bizonyos tevékenységekre (kötött munkaidő, tanórai és egyéb foglalkozások, tanulói önszerveződés segítése, stb.). Az Nkt. 62. § (6) bekezdése a záró fordulatában kifejezetten úgy rendelkezik, hogy kötött munkaidőben ellátandó feladatnak minősül – a tanórai és egyéb foglalkozásokon túl – az eseti helyettesítés is. A pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Épr.) ugyancsak nem szabályozza a munkaidő beosztást, a 17. § (1) bekezdésének 8. pontja az eseti helyettesítésről, mint a kötött munkaidő nevelés-oktatással le nem kötött részében teljesítendő feladatról rendelkezik (amely a pedagógus számára elrendelhető).

[35] Az állandó helyettesítési rend szerint történt helyettesítések vonatkozásában az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy ezen esetekben nem lehet szó a munkaidő-beosztás határidőn túli módosításáról, ezáltal rendkívüli munkaidőben végzett munkáról sem, mert a felperes munkaideje már korábban, az állandó helyettesítési rend kialakításakor beosztásra került.

[36] Az elsőfokú bíróság a nem az állandó helyettesítési rend szerint elrendelt eseti helyettesítések vonatkozásában hivatkozott a Fővárosi Ítéltábla Mf.31.248/2022/7. számú határozatára, amely szerint azon esetekben, amikor az ügyeleti és helyettesítési rendtől is eltérően 96 órán belül történt meg a helyettesítések elrendelése, az az Mt. 107. § a) pontja alapján rendkívüli munkavégzésnek minősül. A munkáltatói intézkedés vizsgálata során annak van jelentősége, hogy az ügyeleti és helyettesítési rendtől eltérően 96 órán belül történt meg az elrendelés.

[37] Az elsőfokú bíróság megállapította, mivel alperes az előre közölt munkaidőbeosztástól, helyettesítési rendtől eltérően 96 órán belül rendelt el eseti helyettesítést felperes számára, az a Kjt. 2. § (3) bekezdés rendelkezése alapján alkalmazandó Mt. 107. § a) pontja szerint rendkívüli munkavégzésnek minősül, ezért alperes az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján köteles pótlékot fizetni.

[38] Az elsőfokú bíróság kitért arra is, hogy a Kúria Mfv.IV.10.118/2024/6., valamint Mfv.IV.10.115/2024/6. számú döntéseit – amelyek elvi élel rögzítették, hogy a közalkalmazott pedagógus esetében az órarend által beosztott „lyukasóra” (előre meghatározott helyettesítési rend hiányában) beosztott munkaidőnek minősül, annak teljes tartama alatt (ide nem értve az órarendben előírt tanítási időt) a pedagógus helyettesítésre kötelezhető, ezért az nem minősül munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzésnek – nem találta alkalmazhatónak, mivel az Iskolai a perrel érintett időszakban állandó helyettesítési rend volt érvényben.

[39] A fenti Kúriai határozatok azért sem voltak alkalmazhatóak, mert felperes nemcsak „lyukasóra”-ban, hanem az órarendje szerinti első órát megelőzően, illetve utolsó órát követően is ellátott eseti helyettesítést.

[40] Az összevont órák vonatkozásában az elsőfokú bíróság megállapította, hogy óráösszevonás esetén felperesnek a saját tanóráján egy másik pedagógus osztályát vagy csoportját is tanítania kellett. Mivel ez felperes saját tanóráján történt, így az a neveléssel-oktatással lekötött munkaidejét érintette, az Épr. 17. § (1) bekezdés 8. pontja szerint a neveléssel-oktatással lekötött időben történő munkavégzés – abban az esetben is, ha az óráösszevonás miatt többletfeladatot jelent – nem tekinthető eseti helyettesítésnek, ezért az eseti helyettesítés szerinti helyettesítési díjra felperes megalapozottan nem tarthat igényt.

[41] Alperes a felperes kereseti kérelmében előadott 96 órán belül elrendelt helyettesítések óraszámát, a helyettesítési díj óránkénti 3.045 forint összegét, a felperes táblázatban kimunkált helyettesítési díj összecszerúségét és az egyes hónapokra vonatkozó helyettesítési díjak után érvényesíteni kívánt késedelmi kamatkövetelés kezdő napját nem vitatta, ezért az elsőfokú bíróság e tekintetben a kereseti kérelem szerinti számítást vette alapul.

[42] Fentiekre figyelemmel az elsőfokú bíróság felperes helyettesítési díj iránti igényének részben helyt adott, és kötelezte az alperest 66 óra alapján összesen 200.970 forint helyettesítési díj megfizetésére, míg az óráösszevonás alapján érvényesíteni kívánt kereseti kérelmet elutasította.

[43] Az elsőfokú bíróság felperes jogszerű rendkívüli lemondásra alapított végkielégítés és felmentési időre járó távolléti díj iránti igénye tekintetében elsődlegesen megállapította, hogy a folytatólagosan tanúsított kötelezettségsszegés esetén az objektív és a szubjektív határidő is akkor kezdődik, amikor a kötelezettségsszegés véget ér, figyelemmel arra, hogy alperes a 96 órán belül az állandó helyettesítési rendtől eltérően elrendelt eseti helyettesítések vonatkozásában pótlékot nem fizetett, felperes a rendkívüli lemondás jogát a 15 napos szubjektív határidőn belül gyakorolta.

[44] Ezt követően azt vizsgálta, hogy alperes illetménypótlék-fizetési kötelezettségének elmulasztása a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyosan gondatlan jelentős mértékű megsértését jelenti-e.

[45] Kifejtette, hogy a közalkalmazott munkájának díjazására vonatkozó szabályok megtartása a munkáltató egyik alapvető kötelezettsége. A töretlen bírói gyakorlat alapján akár

egyetlen nap fizetési késedelem, vagy akár a munkabér egy része kifizetésének elmaradása is megalapozza a jogsértést. Az alperes éveken keresztül nem fizette meg felperes részére a 96 órán belül elrendelt eseti helyettesítések pótlékát, amely mulasztással a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan, illetve súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte, ezért felperes a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontja alapján jogszerűen szüntette meg közalkalmazotti jogviszonyát rendkívüli lemondással.

[46] Fentiek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy felperes jogszerűen szüntette meg rendkívüli lemondással közalkalmazotti jogviszonyát. Hivatkozással arra, hogy a kialakult bírósági gyakorlat alapján a rendkívüli lemondási indokok közül egyetlen jogszerű indok a rendkívüli lemondás jogszerűségét megalapozza, az elsőfokú bíróság felperes rendkívüli lemondásának egyéb indokait nem vizsgálta.

[47] Alperes a felperes felmentési időre járó távolléti díj és végkielégítés iránti igényének összecszerúségét nem vitatta, az elsőfokú bíróság a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontja, (3) bekezdése, 33. § (1) és (2) bekezdése, valamint 37. § (1) bekezdés b) pontja, (6) bekezdés g) pontja és (8) bekezdése alapján a felperes módosított kereseti kérelme szerint kötelezte alperest.

[48] Alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását kérte akként, hogy a másodfokú bíróság a felperes valamennyi kereseti kérelmét teljes egészében utasítsa el, továbbá kötelezni kérte a felperest az első- és másodfokú eljárásban felmerült ügyvédi munkadíjból álló perköltsége megfizetésére a csatolt költségjegyzék szerint.

[49] A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét, a Pp. 369. § (3) bekezdés a)-e) pontjaiban jelölte meg.

[50] Alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság egyes bizonyítékokat tévesen értelmezett, részben tévesen állapította meg a tényállást, mely alapján téves jogi következtetésekre jutott, továbbá egyes jogszabályokat tévesen értelmezett.

[51] Alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítéletében jogszabálysértő módon jutott arra a következtetésre, hogy az alperes 2020. szeptember 1. és 2023. június 16-a közötti időszakban a felperes részére 96 órán belül elrendelt eseti helyettesítések vonatkozásában 59 óra után elmulasztotta megfizetni a felperest megillető helyettesítési díjat. Munkaidő-beosztás módosítás felperes esetében nem történt a perbeli időszakban, ugyanis az eseti helyettesítés jogszabályi keretek közötti elrendelése nem minősül munkaidő-beosztás módosításnak. Ezzel összefüggésben jogszabálysértésként hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság téves jogi álláspontja miatt állapította meg, hogy az eseti helyettesítések az Mt. 107. § szerinti rendkívüli munkaidőnek minősülnek. Alperes szerint a perbeli eset az Mt. 107. § a)-d) pontjában felsoroltaknak nem felel meg.

[52] Alperes hivatkozott arra is, hogy az elsőfokú bíróság megsértette az Nkt. 62. § (5) és (6) bekezdésében, az Épr. 17. § (1) bekezdés 8. pontjában, (4) bekezdés c) pontjában és (5) bekezdésében írtakat. E jogszabályi rendelkezések helyes értelme szerint a kötött munkaidőben a pedagógus köteles munkavégzés céljából a munkáltatói jogkörgyakorló

rendelkezésre állni és a vezető utasítására a törvényben és a kormányrendeletben felsorolt feladatokat elvégezni. Ez nem minősül munkaidő-beosztás módosításnak. Amennyiben a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felső határát jelentő 26 óra és a kötött munkaidőt jelentő 32 óra közötti időszámban legfeljebb heti 6 órában rendel el a munkáltató ilyen feladatokat, az nem minősül munkaidő-beosztás módosításnak, illetve az Mt. 107. §-a szerinti rendkívüli munkavégzésnek. Felperes heti óraszám az érintett években a tantárgyfelosztás szerinti 26 órát nem érte el.

[53] Az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzata szerint minden pedagógusnak a tanítási órája kezdete előtt legalább 15 perccel az intézményben kell tartózkodnia. Amennyiben a pedagógus az első órával kezd, ez az intézmény házirendje szerinti tanítási napokra vonatkozó csengetési rendre figyelemmel azt jelenti, hogy reggel 8 órára munkavégzésre meg kell jelennie, és ezt követően folyamatosan a munkáltató rendelkezésére kell állnia a heti kötött munkaidő keretében. Az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy „a pedagógusnak a saját órarendje szerinti ..., és az utolsó órával a napi munkaideje véget ért” téves. A pedagógusnak rendelkezésre kell állnia eseti helyettesítés jogszabályi keretek közötti elrendelése esetén. Az Mt. 107. §-a szerinti rendkívüli munkaidő és az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglaltak nem vonatkoztathatók a perbeli esetre. A rendelkezésre állás és az Mt. 107. §-a szerinti rendkívüli munkaidő fogalmai és kategóriái kizárják egymást.

[54] Az Épr. 17. § (1) bekezdés 8. pontja szerinti kötött munkaidőben elrendelhető eseti helyettesítés korlátait ugyanezen paragrafus (5) bekezdése határozza meg. Felperes a perbeli időszakban több alkalommal eseti helyettesítést látott el a jogszabályi keretek között, a kötött munkaidőn belül. Napi 2, heti 6 órát meghaladó eseti helyettesítése a nyilvántartások szerint nem volt, illetve a munkáltatóhoz benyújtott észrevétele alapján egy esetben volt megállapítható, amelynek ellentételezéséről a munkáltató az elsőfokú ítélet indokolása szerint intézkedett, továbbá a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felső határa felett 30 napot meghaladóan a vizsgált időszakba eső tanévekben szintén nem volt.

[55] Alperes kiemelte, hogy az eseti helyettesítések teszik lehetővé az intézményben váratlanul fellépő hiányzásokból fakadó problémák kezelését. A jogszabályi rendelkezés megfogalmazása szerint kulcsfogalom „a váratlanság”, amennyiben ez fennáll és ebben a rendszerben a pedagógus bizonyos jogszabályi limit szerint ellentételezés nélkül eseti helyettesítésre kötelezhető, akkor a 96 órás szabálynak, az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglaltaknak erre az esetkörre való alkalmazása kizárt. A két szabály egymással ellentétben áll.

[56] Az alperes tanúkkal, okirattokkal, a KRÉTA rendszerrel, helyettesítési naplókkel, nyilvántartással igazolta, hogy kivétel nélkül váratlanul előállt esetekről volt szó a perrel érintett eseti helyettesítések kapcsán.

[57] Az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte a Kúria Mfv.IV.10.118/2024/6., valamint Mfv.IV.10.115/2024/6. számú döntéseit, ha ugyanis a pedagógus az ún. „lyukasóra” teljes tartama alatt helyettesítésre kötelezhető, akkor mind az „ÁH”-s, mind a nem „ÁH”-s óra esetében, mind az órarend szerinti első óra előtt, mind az órarend szerinti utolsó órája után helyettesítésre kötelezhető ellentételezés nélkül.

[58] Felperest rendkívüli munkavégzésért járó díjazás az ismertetett szabályok szerint nem illeti meg. Az Mt. 143. § (1) és (2) bekezdés alkalmazásának nincs helye, a munkáltató az Mt. 157. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezéseket sem sértette meg.

[59] Alperes a rendkívüli lemondás tekintetében arra hivatkozott, hogy a felperes a Kjt. 29. § (2) bekezdésében meghatározott objektív és szubjektív határidőt is elmulasztotta. Ezzel kapcsolatban megismételte az elsőfokú eljárásban előadottakat.

[60] A felperes 2023. július 14-én abba a helyzetbe került, hogy igényét érvényesítse, a jogvesztő határidő ekkor megkezdődött, ezért az elsőfokú ítélet jogvesztő határidő tekintetében kifejtett álláspontja jogilag megalapozatlanok.

[61] Alperes álláspontja szerint felperes rendkívüli lemondása érdemben is megalapozatlan, az abban foglaltak valótlanok, ténybelileg és jogilag sem helytállóak. Az alperes a rendkívüli lemondásban megjelölt indokolást külön-külön és együttesen is vitatta.

[62] Alperes a rendkívüli lemondás jogszerűsége vonatkozásában kiemelte, hogy az elsőfokú bíróság téves jogi álláspontja miatt nem is vizsgálta a 96 órán belül elrendelt eseti helyettesítések pótléka meg nem fizetésén túlmenően a rendkívüli lemondás egyéb indokait. Az elsőfokú bíróság ezen jogértelmezése is jogszabálysértő, mivel a rendkívüli lemondás Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontjában és b) pontjában meghatározott feltételei a perbeli esetben nem álltak fenn, ezért a felperes jogviszony megszüntető jognyilatkozata jogellenes.

[63] Alperes kirívóan jogszabálysértőnek minősítette a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontja szempontjából az elsőfokú ítéletet. E törvényhelyben megjelölt konjunktív feltételek közül egy sem teljesült. A munkáltató lényeges kötelezettségszegésének pl.: az alaphér meg nem fizetése minősülhetne, felperes ezt nem állította.

[64] A szándékosság vagy súlyos gondatlanság kérdésének megítélésének szempontjából alperes utalt arra, hogy az Mt. 6. § (4) bekezdését és egyéb jogszabályt sem sértett. Alperes álláspontja szerint a szándékosság vagy súlyos gondatlanság kérdésénél vizsgálni kell az igény egyértelműségét. Az alperes álláspontja szerint a súlyos gondatlanság / szándékosság nem állapítható meg.

[65] Alperes álláspontja szerint a jogsértés mértékének jelentős volta sem állapítható meg, mert a felperes rendszeres havi illetményének összegét és a követelés összegét összevetve megállapítható, hogy egymással nem azonos arányú összegekről van szó. A felperes által igényelt havi összeg felperes havi bruttó bérének hozzávetőleg 1%-a. Ezen összeg esetleges hiánya nyilvánvalóan nem veszélyeztethette a felperes létfenntartását.

[66] Az elsőfokú bíróság ítélete még abban az esetben is jogszabálysértő, ha elfogadnánk, hogy az ilyen összegű eseti helyettesítések díjának megfizetése lényeges kötelezettségszegésnek minősül, a szándékosság és a jelentős mérték kérdését – amelyek konjunktív feltételek –, az elsőfokú bíróság nem vizsgálta.

[67] Alperes tárgyalás tartását kérte.

[68] Felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, perköltség iránti igényt nem terjesztett elő.

[69] Felperes arra hivatkozott, hogy alperes tévesen következtet az Nkt. 62.§ (5) bekezdésében, és az Épr. 17.§ (1) bekezdésében rögzítettekben arra, hogy a pedagógusoknak a kötött munkaidőt kötelezően az intézményben kell tölteni. Az Épr. 17. § (3) bekezdése 2016.06.30. napjával a 235/2016.(VII.29.) Korm.rendelet 38.§ de) pontja szerint módosult. Törlésre került az első mondat, ezzel a pedagógus kötelező intézményben tartózkodása a neveléssel-oktatással lekötött munkaidejére korlátozódott.

[70] A 17. § (1) bekezdésében rögzített, a kötött munkaidő neveléssel-oktatással le nem kötött részében feladatok a munkáltató által elrendelhetők a pedagógus részére. Ezzel szemben alperes részletesen kifejtette, tanúl igazgató pedig a tanúvallomásaiban előadta, hogy a pedagógusnak a kötött munkaidőben az intézményben kell tartózkodni, melyet jogszabály ír elő.

[71] A perbeli időszakban hatályos Épr. 17. § (3) bekezdése szerint a kollektív szerződés, annak hiányában a munkáltató határozza meg, hogy melyek azok a feladatok, amelyeket a pedagógusnak a nevelési-oktatási intézményben kell ellátni, és melyek azok, amelyek az intézményen kívül lehet teljesíteni.

[72] A perbeli időszakban a felperes a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn túl, és a munkatervben meghatározottakat kivéve, olyan munkáltatói utasítást nem kapott, amely a kötött munkaidő teljes időtartamában történő kötelező intézményi tartózkodást írta volna elő. Amennyiben ez valamennyi pedagógus részére kötelező lett volna, az az „ÁH” rendjének kialakítását sem tette volna szükségessé, hiszen a kötött munkaidőben mindig rendelkezésre állt volna pedagógus eseti helyettesítésre.

[73] Az Épr. 17. § (4) bekezdése egyértelművé teszi, hogy a pedagógus részére milyen esetben rendelhető el a neveléssel-oktatással lekötött munkaidejét meghaladóan további tanórai és egyéb foglalkozás. Az Iskola1 működött az Állandó Helyettesítés rendje, melynek eljárásrendjét a tanúk részletesen kifejtették. Felperesnek a munkáltató heti két „ÁH”-s órát írt elő rendelkezésre állási kötelezettségként. A kijelölt órák alatt az intézményben tartózkodott.

[74] Felperes hivatkozott arra is, hogy az Mt. 134.§ (1) bekezdés a) pontja és (2) bekezdés szerinti kötelezettségének alperes az általa becsatolt munkaidő-elszámolásokat illetően nem tett eleget. Ennek okán, és a Kúria Mfv.IV.10.118/2024/6. és Mfv.IV.10.115/2024/6. számú döntéseiből is következően, az Mt. 97.§ (5) bekezdés szerint elrendelt 66 óra eseti helyettesítés az Mt. 107.§ a) pontja szerinti, a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőnek minősül.

[75] Felperes a rendkívüli lemondás tárgyában a fellebbezésre felperes nem kívánt külön reagálni, utalva arra, hogy álláspontját beadványaiban részletesen ismertette.

[76] Az alperes fellebbezése nem megalapozott.

[77] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdés a) pontja alapján az alperes fellebbezését tárgyaláson bírálta el. A másodfokú bíróság megállapította, hogy a Pp. 379. §-ában és 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.

[78] 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, 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.

[79] 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 szabályai mellőzését a felperes jogviszonyát rendező Kjt., a köznevelési, közoktatási speciális jogszabály az Nktv., illetőleg a 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet sem teszi lehetővé a pedagógus munkakör tekintetében.

[80] Az elsőfokú bíróság az Mt. 97. § (5) bekezdésében és 107. § a) pontjában írtakat helyesen alkalmazta, ezen rendelkezések 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.

[81] 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 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 beosztását, felhasználását határozza meg.

[82] A Korm. rendelet 17. § (1) bekezdés 8. pontja a kötött munkaidőnek neveléssel-oktatással le nem kötött részében teszi lehetővé az eseti helyettesítés elrendelését. A Korm. rendelet 17. § (5) bekezdése meghatározza a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő feletti foglalkozások elrendelésének korlátait, amely szerint ennek mértéke nem haladhatja meg egy

tanítási napon a 2 órát, egy tanítási héten a 6 órát, egy tanítási évben a 30 tanítási napot. Ezen korlátok felett, külön díjazás nélkül a pedagógus jogszerűen nem foglalkoztatható. A Korm. rendelet és az Nktv. a külön díjazásra nem tartalmaznak rendelkezést, a Kjt. alkalmazása mellett az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja határozza meg a bérpótlék mértékét.

[83] Az elsőfokú bíróság a fentiekben hivatkozott jogszabályi rendelkezéseket a tartalmuk helyes értelmezésével alkalmazta. A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a pedagógus munkakörre vonatkozó munkarend, a munkaidő-beosztás részben kötött munkaidőből áll, a tantárgyfelosztásnak és órarendnek (heti 24 óra) megfelelően, részben a neveléssel-oktatással összefüggő egyéb feladatok ellátását jelenti kötött és kötetlen munkaidőben.

[84] Az iskola igazgatója, az intézményvezető az Nktv. 62. § (5) bekezdésben foglaltakra figyelemmel jogszerűen elrendelhetette a 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet 17. §-a értelmében a heti 24 órán felül és 32 órán belül az eseti helyettesítést, amit a felperes köteles volt teljesíteni.

[85] Alperes nem tudta igazolni felperes konkrét helyettesítési beosztását a peresített időszakra, ezért helytállóan fogadta el az elsőfokú bíróság a felperes erre vonatkozó egykorú (órarendjén alapuló) kimutatását.

[86] Ezek az elrendelt helyettesítések a közölt munkaidő-beosztás módosítását jelentették, 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 alapítottnak a pedagógus felperes az Mt. 143. §-a szerinti rendkívüli munkavégzés bérpótlékára jogosulttá vált.

[87] A rendkívüli lemondás jogának gyakorlására meghatározott törvényi határidő megtartottsága tekintetében is helytállóan foglalt állást az elsőfokú bíróság, a fellebbezés igényérvényesítés elkésettségére hivatkozása megalapozatlan. Az elsőfokú bíróság által ezzel kapcsolatban kifejtetteket a másodfokú bíróság megismételni nem kívánja.

[88] 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. A fellebbezés konjunktív feltételek hiányára vonatkozó okfejtése megalapozatlan.

[89] Alperes hosszú időn keresztül – három tanév vonatkozásában –, ismétlődően, szándékosan nem teljesítette az általa elrendelt és a felperes által teljesített helyettesítések, többlettanítások után a pótlék megfizetését. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a kötelezettségszegés mértékének jelentős voltát nem a követelt összeg nagyságrendje, hanem az alapozza meg, hogy alperes hosszú időn keresztül, ismétlődően nem tett eleget lényeges (fizetési) kötelezettségének. Ezeket a bizonyított tényeket az elsőfokú bíróság helyesen értékelte, a felek által hivatkozott precedens képes határozatokat, eseti döntéseket is helyesen értelmezte, az ettől eltérő minősítésre nem látott lehetőséget a másodfokú bíróság.

[90] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nem értékelhető a kötelezettségszegés súlyának vizsgálatakor, hogy az alperes által hivatkozottak szerint azonos tárgyban országosan több eljárás van folyamatban és a különböző bíróságok (is) eltérően foglaltak állást a felmerült jogkérdésekben.

[91] Itt utal arra a másodfokú bíróság, hogy a perbeli tényállás eltérősége miatt, a „lyukasórák”-kal kapcsolatos alperesi hivatkozás megalapozatlan. A perben bizonyított tényállás szerint a pedagógusoknak a tanítási óráikon kívül nem volt kötelező az iskolában tartózkodniuk.

[92] A fellebbezésben foglaltaktól eltérően az elsőfokú bíróság helyesen nem vizsgálta a rendkívüli lemondás további indokainak megalapozottságát, mivel egy jogszerű indok önmagában is megalapozza a jognyilatkozat jogszerűségét. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatos indokolásával is egyetért.

[93] 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.

[94] Felperes perköltséget nem igényelt, ezért ebben a tekintetben a másodfokú bíróságnak nem kellett rendelkeznie.

[95] Az alperes az Itv. 5. § c) pontja értelmében teljes személyes illetékmentességre jogosult, az illetékről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § szerint felmerült fellebbezési illeték (pertárgyérték: 8.370.970 forint) az állam terhén marad.

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

Győr, 2025. június 10.

Dr.Bartus Erika s.k.
a tanács elnöke

Dr.Mózsa Gábor s.k.
előadó bíró

Dr.Sarmon Hedvig s.k.
bíró