



Záradék: Az ítélet a 14. sorszámú végzéssel kijavítva!

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.018/2023/13.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Mikó Ügyvédi Iroda (felperesi jogi képviselő címe ügyintéző: dr. Mikó Katalin Ügyvéd által képviselt) **Felperes1** (Cím2) felperesnek – a dr. Moldován és Társa Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe1., ügyintéző: dr. Mátó Géza ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (alperes címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 6.M.70.497/2020/80. számú ítélete ellen az alperes 81. és a felperes 82. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja, a felperesnek járó munkabér összegét 195.000 (százkilencvenötezer) forintra leszállítja, továbbá kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 195.000 (százkilencvenötezer) forint távolléti díjat és ezen összegek után 2019. december 1-től a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot, az alperesnek járó elsőfokú perköltség összegét 470.000 (négy százhetven ezer) forint + áfa összegre felemeli. Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az állam javára a Fővárosi Törvényszék Gazdasági Hivatala külön felhívására az abban megjelölt módon a törvényszék előirányzat-felhasználási keretszámlájára 4.800 (négyezrenyolcszáz) forint tolmácsdíjat, a fennmaradó 115.200 (száztizenötezer-kétszáz) forint tolmácsdíjat és a 614.261 (hatszáz tizen négyezer-kétszázhatvanegy) forint elsőfokú eljárási illetéket az állam viseli.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 235.000 (kétszázharmincötezer) forint + áfa másodfokú perköltséget. A le nem rótt 819.014 (nyolcszáz tizenkilencezer-tizennégy) 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. november 16-án meghozott 6.M.70.497/2020/80. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 520.560 forint munkabért, egyebekben a keresetet elutasította. Egyben a felperest kötelezte 300.000 forint perköltség megfizetésére az alperes javára, és úgy rendelkezett, hogy a le nem rótt eljárási illeték az állam terhén marad.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperest 2019 augusztus végén kereste meg tanú3 telefonon a Gimnázium (a továbbiakban: Gimnázium) tanügyi igazgatói álláshelyéről való egyeztetés miatt. Ennek során tájékoztatta a felperest arról, hogy az álláshely betöltésére a korábbi tanügyi igazgató, tanú2 jogviszonyának megszűnése miatt sürgős szükség van. Arra figyelemmel, hogy a felperesnek az Szakgimnázium az intézményvezetői jogviszonya 2019. augusztus 30. napjával szűnt meg, a felperes jelezte, hogy a tanévkezdésre munkába is tud állni, egyben 2019. szeptember 6. napjára visszamenőleg megszüntette az ügyvédi tevékenységét. Ügyvédi irodáját az ügyvédi kamara 2019. október 5. napján kelt határozatával törölte az országos nyilvántartásból.

[3] A felperes 2019. szeptember 6-ától állt munkába a Gimnáziumban, ahol ténylegesen tanügyi igazgatói és pedagógusi feladatokat látott el. Munkavégzésének helye a Gimnázium központi épülete volt, ehhez a felperesnek kulcsa, valamint saját riasztókikapcsolója is volt. A munkavégzéshez szükséges eszközöket, jelszavakat munkába állásakor a korábbi tanügyi igazgatótól, illetve a Gimnázium munkatársaitól vette át. Jogviszonya fennállása alatt tanügyi igazgatóként részt vett a Gimnázium 2019. szeptember 12-i és október 7-i nevelőtestületi ülésén, valamint az alperes tanácsülésén.

[4] A felek a jogviszony fennállása alatt többször egyeztettek a felperes munkaszerződéséről és intézményvezetői megbízásáról, ennek tervezetét az alperes el is készítette, de írásbeli szerződés a felek között nem jött létre. A felperes az alperes többszöri kérésére nem csatolta ugyanis az intézményvezetői megbízáshoz szükséges végzettségét igazoló dokumentumokat. A felperes pedagógia alapszakos bölcsész végzettségét igazoló oklevelét az Egyetem 2020. szeptember 8-án állította ki.

[5] Az alperes a felperes szeptember havi munkabérét a Gimnázium és a ügyvédi iroda között 2019. szeptember 25-én, a Gimnázium jogi működésének átvilágítására létrejött megbízási szerződés keretében fizette meg. Ehhez a teljesítést tanú3 2019. szeptember 30-án igazolta le. Az alperes a jogviszony fennállása alatt a felperes többszöri kérésére sem fizette meg az október havi munkabért.

[6] 2019. november 4-én tanú1 és tanú3 tájékoztatta a felperest arról, hogy a továbbiakban nem kívánnak vele együttműködni. Ezt követően a felperes munkát már nem végzett az alperes részére.

[7] A felperes a Alapítvánnyal 2019. június 1-jén kötött megbízási szerződést szakmai tanácsadó tevékenységre, amit 2020. január 14-én és 2020. szeptember 28-án is módosítottak. A perbeli jogviszony megszüntetését követően a felperes ezen megbízási jogviszony keretében dolgozott. Álláskeresői járadékban nem részesült és munkát sem keresett.

[8] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét, melyben intézményvezetői és pedagógusi munkakörre 2019. szeptember 6. napjától létrejött jogviszonya szóban közölt felmondással jogellenes megszüntetése miatt jogkövetkezmények alkalmazását, illetve vagylagosan az alperes sérelemdíjban való marasztalását kérte, kizárólag a 2019 október havi munkabér körében találta alaposnak. Döntését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 27. § (1) bekezdésére, 29. § (1) és (5) bekezdésére, 44. §-ára, 45. § (2) bekezdésére, 64. § (2) bekezdésére, 66. § (1) és (2) bekezdésére, 82. § (1) és (2) bekezdésére, 167. § (2) bekezdésére, a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 67. § (1) 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: Korm. rendelet) 21/A. § (1) – (5) bekezdésére és 21/B. §-ára, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § i) és t) pontjára, 19. § (1) és (2) bekezdésére, 22. § (1) bekezdés a) pontjára alapította.

[9] Abból indult ki, hogy a felek között nem volt vitatott, hogy a felperes a Gimnáziumban adminisztratív tevékenységet végzett napi szinten és a végzettségét igazoló dokumentumot az alperes részére igazolható módon nem mutatta be. A felek eltérő tényállítása alapján vizsgálta, hogy a felperes kivel és milyen szerződés alapján létesített jogviszonyt és milyen munkakörre. tanú3, tanú1 és dr. tanú4 egyező tanúvallomása alapján megállapította, hogy a Gimnáziumban megüresedett tanügyi igazgatói álláshelyéről tárgyaltak a felperessel és bár megbízási szerződésről is szó volt, de tanügyi igazgatói munkakörben kívánták a felperest foglalkoztatni. Mindezt megerősítették az alperes által készített tervezetek is. A felperes a munkavégzés megkezdését megelőzően tisztában volt azzal, hogy az alperes milyen munkakörben kívánja foglalkoztatni, amit munkába állásával és a munkaköri feladatok átvételével el is fogadott és a csatolt tervezetekre figyelemmel megállapította, hogy a felek a munka díjazásában is megállapodtak. Az okiratok tartalma alapján azt is megállapította, hogy a felperes tanügyi igazgatói munkakört és részben pedagógusi munkakört töltött be az alperesnél, mindezt alátámasztotta az a körülmény, hogy a felperes a nevelőtestületi üléseken részt vett, amit tanúsítottak az arról készült jegyzőkönyvek is. Ezekre ugyanis észrevétel elkészültük után nem érkezett a tantestület és az alperes részéről sem. Ellenben az alperes nem nyújtott be olyan okiratokat az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére, amelyek a megbízási szerződés keretében elvégzett munkát igazolták volna.

[10] Figyelemmel arra, hogy a felperes bizonyítottan nem mutatta be a foglalkoztatás ideje alatt a végzettségét igazoló dokumentumokat, megállapította, hogy a felperes nem

rendelkezett a Korm. rendeletben meghatározott végzettséggel. Ezt alátámasztotta az a körülmény is, hogy a pedagógusi végzettségét igazoló oklevél kiállításának dátuma 2020. szeptember 8-a volt, így az azt megelőző időpontban annak bemutatására lehetősége nem is volt. Rögzítette, hogy az sem volt vitatott a felek között, hogy a jogviszonyt tanú3 szüntette meg szóban.

[11] A bizonyítékokat mérlegelve azt a jogi következtetést vonta le, hogy a munkaviszony létrejöttét, tartalmát, a munkabér összegét és a felmondás szóban való megtörténtét a felperes sikerrel bizonyította. A felperes a munkába állását követően adminisztratív feladatokat látott el tanügyi igazgatóként és 2019. november 4-ig munkát végzett a Gimnáziumban. Nem fogadta el azt az alperesi érvelést, hogy mindezt megbízás keretében tette a felperes, mert már 2019. szeptember 25-ét, azaz a megbízási szerződés megkötését megelőzően is intézményvezetőként dolgozott. Hangsúlyozta, hogy a bírói gyakorlat alapján az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenségre történő munkavállalói hivatkozás hiányában a szóbeli megállapodás szerinti tartalommal jön létre érvényesen a munkaszerződés. A perbeli esetben a felek a kötelező tartalmi elemekben megállapodtak, a felperes 2019. szeptember 6-án munkába állt, így a munkaviszony megkezdődött (BH2020.310.).

[12] Rámutatott, hogy a végzettséget igazoló dokumentumok hiánya okán az, hogy a foglalkoztatás az adott munkakörben nem ütközik-e jogszabályba, önmagában okszerű indoknak számít a munkaviszony megszüntetésére. Hangsúlyozta, hogy a felek egyezően nyilatkoztak arról, hogy a felperest intézményvezetői munkakörben kívánták foglalkoztatni. Kizárólag pedagógusi munkakörrel a szerződést nem kötötték volna meg, a felperes a csatolt iratok értelmében pedagógusi alapképzettséggel rendelkezik, mesterképzésben szerzett szakképzettséggel nem, amely a Korm. rendelet szerint az intézményvezetői munkakör betöltésének feltétele, így a dokumentumok hiányában a jogviszonyt azonnali hatállyal meg kellett szüntetnie az alperesnek a felperessel történő elszámolás mellett. Ekörben nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a felperes korábban is hasonló munkakört töltött be végzettségével, és a Korm. rendelet 21/B. §-ában foglalt feltételek jelen esetben nem álltak fenn. Az alperes ugyanis a munkakörre pályázatot nem írt ki, így a pályázati eljárás sikertelensége nem merült fel, illetve a felperesnek nem csak az intézményvezetői szakképzettsége hiányzott, így sikertelen pályázat esetén sem lett volna megbízható.

[13] Hangsúlyozta továbbá, hogy az írásbeliség elmaradása alaki érvénytelenséget eredményez és a munkaviszony megszüntetésekor is érvényességi feltétel az írásbeliség, azonban ehhez azonban a jogellenesség jogkövetkezményei fűződnek. Az alperes sikerrel bizonyította, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget, a jogviszony megszüntetését követően állást nem keresett, kizárólag a 2019-ben megkötött megbízási jogviszonyt látta el. a kárenyhítési kötelezettsége azonban kiterjedt arra, hogy új munkát vállaljon, bár ez a kötelezettség nem korlátlan, de nem is teljesíthető passzív magatartással. Ennek hiányában a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségét felróható módon megszegi.

[14] Megállapította, hogy önmagában az, hogy a megszüntetés közlésénél tanú³ volt jelen, többlettényállási elem nélkül nem valósít meg személyiségi jogsérelmet és ugyancsak nem alkalmas erre az, hogy az alperesi egyházi hierarchia a felperes számára átláthatatlan volt. Az egyenlő bánásmód sérelme vonatkozásában a felperes vallási hovatartozása nem volt vitatott, azonban az alperes sikerrel bizonyította, hogy a felperes jogviszonyát nem emiatt szüntette meg. Rámutatott, hogy a foglalkoztatási jogviszony kapcsán az Ebktv. hatálya kiterjedt az alperesre, azonban mivel a felperes nem rendelkezett az álláshely betöltéséhez szükséges végzettséggel, az alperes értelemszerűen nem volt abban a helyzetben, hogy az álláshely betölthetőségét a felperes személyében vizsgálja, így a jogviszony azonnali hatályú megszüntetése vált szükségessé. Továbbá nem vitatottan a felperest megelőző és az őt követő munkavállaló is a felperessel azonos vallási hovatartozású személy volt, erre figyelemmel kizárható az, hogy az alperes vallási alapon különböztetett volna a munkavállalók között, így döntésében mindez nem játszott szerepet.

[15] Az egyéb helyzet kapcsán az egyenlő bánásmód megsértése körében a felperes az alperes átláthatatlan működését jelölte meg. A 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 3. pontjára utalva hangsúlyozta, hogy az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság keretei nem értelmezhetőek tágan. Annak két fő fogalmi kritériuma, hogy tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. Az alperes esetleges átláthatatlan működése ezen feltételeket nem valósítja meg.

A felperes fellebbezése

[16] A felperes az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében annak részben megváltoztatásával vagylagosan elsődleges, másodlagos, illetve harmadlagos kereseti kérelme szerint kérte az alperes marasztalását. Ennek hiányában pedig az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte, az alperes első- és másodfokú perköltségben való marasztalása mellett.

[17] A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (1) – (4) bekezdésében, valamint a 370. § (1) bekezdésében, 371. § (1) és (4) bekezdésében jelölte meg.

[18] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a tényállást annyiban helyesen állapította meg, hogy a felek közötti jogviszonyt munkaviszonynak minősítette, ugyanakkor tévedett a végzettségének hiányosságával kapcsolatos megállapítások során. Az elsőfokú bíróság ugyanis nem értékelte kellően azt a tényt, hogy korábban más intézmény igazgatói jogviszonyát hosszabb ideig betöltötte, amellyel kapcsolatban bizonyosan nem lehetett a végzettsége hiányos. Továbbá a perbeli egy hónap nyilvánvalóan nem volt elegendő arra, hogy az oklevelet beszerezze. Az alperes pedig azt nem tudta bizonyítani, hogy konkrétan a végzettség hiánya miatt tagadta meg a munkaszerződés aláírását, ahogy azt sem, hogy miért szüntette meg jogviszonyát jogellenesen. Arra figyelemmel, hogy az alperes mindvégig tagadta a perben, hogy munkaszerződést kötött volna a perbeli jogviszonyt illetően, téves feltevésben volt az elsőfokú bíróság arra nézve, hogy a végzettséget igazoló dokumentumok bemutatásának hiánya és annak ellenőrzése, hogy a munkavállaló lehet-e konkrét

munkaviszony alanya, és az adott jogviszony nem ütközik-e jogszabályba, önmagában okszerű indoknak számít a munkaviszony megszüntetésére. A pernek nem volt a tárgya az, amit az elsőfokú bíróság rögzített ítéletében, miszerint az alperesnek mit kellett volna tennie dokumentumok hiányában. Ellenben az elsőfokú bíróság jogi érvelést nem rögzített abban a körben, hogy a korábbi hasonló munkakörben történő foglalkoztatása alapján a végzettsége miért nem volt megfelelő.

[19] Jogsabálýsértő az Nkt. 32. § (1) bekezdés d) pontjára figyelemmel az az ítéleti megállapítás, hogy a Korm. rendelet 21/B. §-ában foglalt feltételek a perbeli esetben nem álltak fenn. Az Nkt. hivatkozott rendelkezése ugyanis lex specialis, az alperes egyébként a pályázat hiányára maga sem hivatkozott a perben. Az alperes az egyéb érdekelt² felé a vezetői bejelentéseket megfelelően megtette, ezzel elismerte azt, hogy személyében megfelelt az igazgatói poszt betöltésére. A Gimnázium vezetőjeként tevékenységét elkezdte, mindez a megítélt díjazás alapját is képezi.

[20] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az írásbeliség elmaradása alaki érvénytelenséget eredményezett a jogviszony megszüntetése kapcsán, és emiatt a jogellenesség jogkövetkezményei alkalmazandóak. Ebből következően igényét a 12 havi távolléti díj körében megalapozottnak kellett volna tekinteni az igazgatói bér összegének alapulvételével. Azonban tévesen értelmezte a kárenyhítési kötelezettségét az elsőfokú bíróság, miközben ugyanakkor értékelte azt, hogy 2019 óta megbízási szerződéssel szerzett jövedelmet. Az elsőfokú bíróság súlyosan megszegte az indokolási kötelezettségét az összecszerűség körében hozott döntése kapcsán. Az alperes nem tett eleget bizonyítási kötelezettségének a KSH adatokra történő hivatkozása megjelölésével. Azt kellett volna bizonyítania, hogy 2019 novembertől 12 hónapon át módja lett volna bármely iskolában igazgatóként tanév közben elhelyezkednie. Ilyen bizonyítást az alperes nem ajánlott fel, az átlagos pénzügyi adatok pedig nem alkalmasak arra, hogy a kárenyhítési kötelezettség hiányát cáfolják. Konkrét, az igazgatói poszt kapcsán betöltendő és szabad állásokra vonatkozóan kellett volna megjelölni az elvárható magatartást, és bizonyítani azt az összeget, amelyet máshol elérhetett volna.

[21] Az alperesnél való munkavégzése célja az volt, hogy intézményvezetőként dolgozzon, ezért szüntette meg ügyvédi tevékenységét. Az igazgatói munkáltatás biztosnak ígérkezett, ennek betöltésére tanév közben nincs lehetőség. Az alperes egyébként sem vitatta azt a tényt, hogy az intézményvezetői felkérést a megbízási szerződés fennállása melletti feltétellel fogadta el. Ugyanakkor az elsőfokú bíróság teljesen figyelmen kívül hagyta azt a bizonyított tényt, hogy munkát keresett, illetve megbízási szerződés alapján végzi azokat a feladatokat, amelyek megélhetését biztosítják jelenleg is, és amelyek mellett kívánta a perbeli intézményvezetői feladatait ellátni. Az alperes bizonyítási kötelezettségének teljesítése hiányában a 12 havi távolléti díj iránti igénye megalapozott.

[22] A személyiségi jog megsértése körében az elsőfokú bíróság tévesen értékelte a bizonyítékokat, így azt, hogy ugyan tanú³-mal tárgyalta a jogviszony megszüntetésekor, azonban az nem derült ki, hogy ki és mikor döntötte el azt, hogy a továbbiakban nem tartanak

igényt a munkájára. A hitközség irányítását törvényes képviselő² végzi, még ha ezt senki nem vállalja fel, és a személyiségi jogának megsértése éppen abban rejlik, hogy az alperes arra sem tartja méltónak, hogy igazat mondjon számára. Átláthatatlan, érthetetlen, és megalapozatlan döntések hozhatóak az alperesnél, ezt a tanúvallomások alátámasztják. A többlet tényállási elem éppen abban valósult meg, hogy a valódi okra nem derült fény a jogviszonya megszüntetése kapcsán, az alperes inkorrekt, hazug eljárása oly módon érintette, hogy más egyházi személy vonatkozásában is elvesztette a bizalmát. A bizonyítékok felülmérlegelése mindezek okán szükséges, amennyiben pedig a bizonyítás megismétlése, vagy pedig nagyfokú kiegészítése indokolt, úgy nem mellőzhető az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezése.

Az alperes fellebbezése

[23] Az alperes az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében elsődlegesen annak részbeni megváltoztatásával a kereset teljes elutasítását, másodlagosan az 520.560 forint munkabér megfizetésére kötelező részében hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte, egyben perköltségigényt is bejelentett. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 369. § (3) bekezdés a), c) és d) pontjában jelölte meg.

[24] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság indokolása szerint nem volt vitatott az a tény, hogy a felperest tanügyi igazgatói munkakörben kívánta foglalkoztatni. Ezt a tényt ugyanis a perben nem ismerte el, kizárólag azt, hogy tárgyalta az említett munkakör betöltéséről. A munkaszerződés aláírására azért nem került sor, mert a felperes nem rendelkezett a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséggel, és ezt többszöri kérés ellenére sem tudta igazolni. A felek között nem született megállapodás a munkabér és a munkaszerződés egyéb feltételei, így különösen annak időtartama tekintetében. Az elsőfokú bíróság álláspontjával ellentétben tanú² tanúvallomása kizárólag azt támasztja alá, hogy a tanú átadta a Gimnázium rendszerének használatához szükséges jelszavakat, dr. tanú⁴ pedig az általa elmondottakról elsődlegesen a felperestől értesült. Így nem álltak rendelkezésre olyan bizonyítékok, amelyekből kétséget kizáróan megállapítható az, ellentétben az elsőfokú bíróság álláspontjával, hogy a felperes 2019. szeptember 6-án munkába állt, és folyamatosan, napi rendszerességgel teljes munkaidőben munkát végzett.

[25] A felek nem állapodtak meg a munkabérben sem, holott az a munkaviszony létrejöttének egyik alapfeltétele az Mt. 45. § (1) bekezdése szerint. A munkaszerződés-tervezet és az a tény, hogy a felperes az ott megjelölt összeget elfogadta, nem szolgálhat megfelelő bizonyítékként arra vonatkozóan, hogy megállapodás született a munkabér tárgyában. A perben mindvégig arra nyilatkozott, hogy a végzettség hiányában nem kívánta a felperest foglalkoztatni, kizárólag pedagógusi munkakörre nem kívánt új embert felvenni, és a pedagógusok nem is az alperessel, hanem az önálló jogi személy Gimnáziummal álltak munkaviszonyban.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[26] A felperes álláspontja szerint az alperes fellebbezése kizárólag saját véleményén alapszik és figyelmen kívül hagyja a bizonyítási eljárás eredményét. Az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat összességükben értékelte és az alapján jutott arra a megállapításra, hogy a felek között munkaviszony jött létre, amit az alperes jogellenesen szüntetett meg. A végzettségét igazoló oklevél hiányára az alperes a perbeli esemény idején nem hivatkozott, csak a perből „tudhatta meg”, hogy mi is volt a probléma azzal. A más intézményben betöltött igazgatói jogviszonyáról az alperes maga is tudott, ezen ismertség révén kérte fel az igazgatói és pedagógusi jogviszony betöltésére. Ezt a tényt az elsőfokú bíróság nem értékelte. Az alperes nem bizonyította, hogy bármikor is felhívta volna írásban a végzettség igazolására, egy hónap pedig nem volt elegendő az oklevél beszerzésére. Bizonyítást nyert a perben, hogy 2019. szeptember 6-án munkába állt, a munkaviszony tartalmát, a munkabér összegét, és azt, hogy a felmondásra szóban került sor, a perben sikerrel bizonyította. Ellenben az alperes utóbb a munkabért nem vitatottan nem fizette meg.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[27] Rámutatott, hogy az elsőfokú bíróság nem a pedagógusi oklevél kiállításának dátuma (2020. szeptember 8.) hanem az okirat tartalma alapján jutott arra a megállapításra, hogy a felperes nem rendelkezik a Korm. rendeletben meghatározott végzettséggel. Az intézményvezetői megbízás feltételeit az Nkt. 66. §-a és Korm. rendelet szabályozza. Mindezek alapján a felperesi diploma nem megfelelő, hiszen nem ad pedagógus szakképzettséget, kizárólag bölcsész szakképzettséget nyújt, és csak a pedagógiai tanári mesterképzés bemeneteli követelményeként vehető figyelembe. A Korm. rendelet 21/A. § (1) bekezdés a) és b) pontja szerint középiskolai pedagógus munkakör betöltésére jogosító mesterképzésben megszerzett szakképzettségre van szükség az intézményvezetői munkakör betöltéséhez, valamint szükséges a pedagógus-szakvizsga keretében szerzett intézményvezetői szakképzettség, azaz közoktatásvezetői szakképzettségről szóló oklevél is. Az Nkt. 31. § (1) bekezdés d) pontjára való felperesi hivatkozás értelmezhetetlen, ezen a jogszabályhelyen rögzített lehetőség ugyanis a fenntartó diszkrecionális joga. A tanúk pedig igazolták, hogy megfelelő végzettség hiányában nem kívánta a munkáltató a felperest foglalkoztatni.

[28] A felperes kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatosan a bizonyítási kötelezettségének eleget tett. Az állítási szükséghelyzetre tekintettel kérte a felperes nyilatkozattételét, aki elmondta, hogy sem jogászként, sem igazgatóként, sem pedagógusként nem kellett elhelyezkednie más munkáltatónál és meg sem kísérelte az álláskeresést. Ennek ellenkezőjét a fellebbezésben sem állította a felperes, kizárólag az alperesi védekezés hiányosságaira való hivatkozással kísérelte meg a kereset elutasításához vezető kötelezettségszegését kimenteni. Az elsőfokú bíróság az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértése körében helyesen fogadta el az alperesi érvelést, és az ekörben tett megállapításokat a felperesi fellebbezésben előadottak nem írják felül.

[29] A másodfokú bíróság anyagi pervezetés körében tájékoztatta a feleket arról, hogy a perbeli munkaviszony semmisségét hivatalból vizsgálja, figyelemmel az 1/2005. (VI. 15.) PK véleményben és az 1/2010. (VI. 28.) PK véleményben foglaltakra, és a szükséges végzettség hiányában a felperes alperessel fennállt jogviszonya érvénytelenségét észlelte. Utalt arra, hogy a jogviszony érvénytelenségének jogkövetkezménye eltér a jogviszonyt megszüntető okirat érvénytelensége jogkövetkezményétől és emiatt a keresetváltoztatás vált szükségessé.

[30] Erre tekintettel a felperes negyedleges kereseti kérelemként 2019. október hónapra 520.560 forint elmaradt munkabér, az érvénytelenség jogkövetkezményeként 12 havi távolléti díjnak megfelelő 6.246.720 forint, ezen kívül 3.470.400 forint kártérítés és mindezen összegek után 2019. december 1. napjától a kifizetés napjáig késedelmi kamat megfizetésére kérte kötelezni az alperest az Mt. 29. § (1), (2) bekezdése és a 30. §-a, valamint 79. § (1)-(2) bekezdése, továbbá a kártérítés vonatkozásában a 166. § (1) bekezdése, a 177. § (1) bekezdése és a 169. § (1) és (2) bekezdése alapján és hivatkozva az EBH2015. M.17. számú döntésre. A felperes a másodfokú bíróság felhívására tett nyilatkozatában – a mellékletként csatolt okiratokra utalva – fenntartotta azt az álláspontját, hogy a megfelelő végzettséggel rendelkezett a perbeli időszakban.

[31] Az alperes fenntartva azt az érvelését, hogy a felek között munkaviszony nem jött létre, állította, hogy érvénytelenség esetén sem alkalmazható az Mt. 29. § (2) bekezdése és az EBH2015. M.17. számú döntés, mivel a felperes a munkáltató kérésére nem igazolta megfelelő végzettségét, így az érvénytelenségi ok nem a munkáltató oldalán merült fel. Mindemellett a felperes tévesen jelölte meg az Mt. 29. § (2) bekezdése szerinti jogkövetkezményeket, mivel az Mt. 45. § (2) bekezdésére is figyelemmel legfeljebb 30 napi távolléti díj illetné meg a felperest. Az Mt. 30. §-a alapján a 169. § (1) bekezdésre alapított kártérítési igény kapcsán szintén előadta, hogy az a felperesi magatartás miatti érvénytelenség okán megalapozatlan, illetve a pedagógus munkakörre vonatkozó munkaviszony létrejöttét semmilyen peradat nem támasztja alá. A kártérítési igény korlátját jelenti az Mt. 172. § (2) bekezdés b) pontja is, a felperes pedig azáltal, hogy általa is elismerten munkát nem keresett, a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[32] Az alperes fellebbezése részben alapos, a felperes fellebbezése nem alapos.

[33] Az elsőfokú bíróság a tényállást lényegében helyesen állapította meg, az abból levont jogkövetkeztetésével azonban a másodfokú bíróság nem értett egyet.

[34] Az Nkt. 7. § (1) bekezdés c) illetve e) pontja értelmében köznevelési intézményként közép fokú iskolának, egyben a k) pont alapján nevelési-oktatási intézménynek

minősül az alperes által fenntartott Gimnázium. Az Nkt. 2. § (3) bekezdés bb) alpontja alapján köznevelési intézményt egyházi jogi személy is alapíthat és tarthat fenn. A Gimnázium Alapító Okirata értelmében az alperes az alapítója és fenntartója a Gimnáziumnak. Mindezeknek megfelelően az Alapító Okirat tartalmazza, hogy a Gimnázium OM azonosítóval rendelkező és 2017. január 31-i alapítási időponttól nyilvántartásba vett gimnáziumi nevelési-oktatási intézmény.

[35] A peradatok szerint a felek az alperes által fenntartott Gimnázium egyik intézményvezetői, nevezetesen a tanügyi igazgatói munkakörének ellátásáról folytattak tárgyalásokat. Ehhez kapcsolódóan az alperes elkészítette a felperes munkaszerződését és vezetői megbízását, megjelölve a munkabér és a vezetői megbízás összegét is. Az alperes a munkaszerződést és a vezetői megbízást nem írta alá, a felperes azonban 2019. szeptember 6-tól munkába állt és 2019. november 4-ig folyamatosan munkát végzett.

[36] A tanúvallomások és az okirati bizonyítékok alapján az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes a megállapodás szerinti munkakörben végzett munkát, az alperes nem bizonyította, hogy a megbízási szerződés nem volt színlelt és a felperes ténylegesen szakmai tanácsadói tevékenységet látott el a fenntartott intézményben.

[37] Az elsőfokú bíróság az Mt. 44. §-ára utalva helyesen állapította meg, hogy a munkaszerződés írásba foglalásának elmulasztása miatti érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat a munkába lépést követő 30 napon belül, ennek hiányában a munkaviszony a munkába lépéssel létrejön a felek között.

[38] Arra is helytállóan utalt az elsőfokú bíróság a Korm. rendelet 21/A. § (1) bekezdése és az Nkt. 67. § (1) bekezdése alapján, hogy az intézményvezetői megbízáshoz a Korm. rendelet több együttes feltétel fennállását határozza meg. Az Nkt. 67. § (1) bekezdése értelmében nevelési-oktatási intézményben intézményvezetői megbízás felsőfokú végzettséggel, pedagógus szakképzettséggel rendelkező és a Kormány rendeletében meghatározott egyéb feltételnek megfelelő személynek adható. A Korm. rendelet perbeli időszakban hatályos 21/A. § (1) bekezdése szerint nevelési-oktatási intézményben az intézményvezetői megbízás feltétele:

- a) az adott nevelési-oktatási intézményben pedagógus-munkakör betöltéséhez szükséges, az Nkt. 3. számú mellékletében meghatározott szakképzettség, középiskolában pedagógus-munkakör betöltésére jogosító mesterképzésben szerzett szakképzettség,
- b) pedagógus-szakvizsga keretében szerzett intézményvezetői szakképzettség,
- c) legalább négy év pedagógus-munkakörben, vagy heti tíz tanóra, vagy foglalkozás megtartására vonatkozó óraadói megbízás ellátása során szerzett szakmai gyakorlat, valamint
- d) a nevelési-oktatási intézményben pedagógus-munkakörben fennálló, határozatlan időre, teljes munkaidőre szóló alkalmazás vagy a megbízással egyidejűleg pedagógus-munkakörben történő, határozatlan időre teljes munkaidőre szóló alkalmazás.

[39] A felperes a perben maga adta elő és az általa becsatolt oklevélmelléklet, valamint az Egyetem által kiállított igazolás is azt támasztja alá, hogy csak pedagógiai alapszakos bölcsész alapképzettséggel rendelkezik, mesterképzésben szerzett szakképzettséggel, illetve intézményvezetői szakképzettséggel nem, ezért a felperes fellebbezésében alaptalanul vitatta az alkalmazás feltételét jelentő, a pedagógus munkakör létesítéséhez és a vezetői megbízáshoz szükséges szakképzettség hiányát. E feltételeket a jogszabály eltérést nem engedő módon határozza meg, e szabályokat alkalmazni kellett az alperes által fenntartott köznevelési intézményben is az alábbiak értelmében.

[40] Főszabályként a pályáztatási rendszert rögzíti a jogszabály, azonban az Nkt. 31. § (1) és (2) bekezdése szerint az egyházi köznevelési intézmények az általánostól eltérő szabályok szerint működhetnek és szervezhetik tevékenységüket, így a (2) bekezdés d) pontja értelmében a fenntartó pályáztatás és további eljárás nélkül is adhat intézményvezetői megbízást, nem kell alkalmaznia a 67. § (7) bekezdésében foglaltakat. A kivétel tehát a pályáztatás jogintézményének alkalmazásától enged eltérést és teszi lehetővé annak mellőzését, azonban a 67. § (1) bekezdésének alkalmazását nem zárja ki, attól eltérést nem enged. Ezért az egyházi fenntartású nevelési-oktatási intézményekben a Korm.rendelet 9/A. fejezet 21/A. §-ában az intézményvezetői megbízás feltételeként rögzítettek kötelezően alkalmazandó előírások. A Korm. rendelet felperes által hivatkozott 21/B. §-a kifejezetten a pályázati eljárás sikertelensége miatti „könnyítésekről” szól az intézményvezetői szakképesítés megszerzése kapcsán. A perbeli esetben egyrészt az alperes a pályáztatási eljárást mellőzte, másrészt az intézményvezetői megbízás további konjunktív feltételei is hiányoztak a felperes esetében, így a szakképesítés megszerzésére vonatkozó határidőt az alperesnek jogszerűen nem kellett biztosítani.

[41] Fentiek miatt alaptalan volt a korábbi intézményvezetői foglalkoztatásra és a jogi szakvizsgára történő felperesi hivatkozás. Utóbbi nem pótolja a kötelezően előírt szakképzettségeket, a más intézményben eltöltött, jogszabállyal ellentétes foglalkoztatás pedig nem teremt jogalapot a felperes vezetői megbízásához. Az a körülmény, hogy a felperes a korábbiakban az Szakgimnáziumban intézményvezetői feladatokat ellátott, az Nkt. és a Korm.rendeletben foglalt intézményvezetői megbízáshoz szükséges jogszabályi feltételek meglétét nem igazolja és nem is helyettesíti azt.

[42] Az Mt. 27. § (1) bekezdése szerint semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre vagy nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik.

Az Mt. 29. § (1) bekezdése értelmében az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt - ha e törvény eltérően nem rendelkezik - a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el.

[43] A szükséges szakképzettség hiánya miatt az alperes nem alkalmazhatta volna a felperest, foglalkoztatása jogszabályba ütközött. Az ilyen formában érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles volt haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, mivel az érvénytelenség oka az adott esetben nem volt elhárítható.

[44] Az elsőfokú bíróság az érvénytelen jogviszony vonatkozásában annak megszüntetéséhez kapcsolódóan tévesen alkalmazta jogkövetkezményként az Mt. 29. § (5) bekezdését és az Mt. 82. §-át.

[45] Az Mt. 82. §-a szerinti jogkövetkezmény a munkaviszony jogellenes megszüntetéséhez kapcsolódik, azaz az Mt. 64. § (1) bekezdése szerinti megszüntetési módokhoz, amelyek feltételeznek egy érvényesen létrejött jogviszonyt. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyhoz kötődő felszámolás az előbb említett körbe nem tartozik, és jogkövetkezményét az Mt. 29. § (1) és (2) bekezdése határozza meg. Ez utóbbi (2) bekezdés szerinti rendelkezés értelmében a munkáltató köteles a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is, ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és azt az (1) bekezdés alapján meg kell szüntetni.

[46] E körben hivatkozik a másodfokú bíróság a Kúria Mfv.II.10.678/2015/6. számú ítéletére. E szerint az Mt. 29. § (1) bekezdése értelmében az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az Mt. ezen rendelkezése azt a jogelvet fejezi ki, amely az eredeti állapot helyreállíthatatlansága esetén irányadónak tekintendő, miszerint az érvénytelen munkaszerződés alapján létesített munkaviszonyt a belőle származó jogok és kötelezettségek szempontjából úgy kell elbírálni, mintha érvényes munkaszerződés alapján állt volna fenn. Ebből az következik, hogy a már elvégzett munkáért díjazás jár, a munkavállalót megilletik a munkaviszony alapján járó juttatások, az adott időtartam munkaviszonyban eltöltött időnek számít, azaz helyre kell állítani a szolgáltatás-ellenszolgáltatás arányát. Nem jelenti ez a rendelkezés azonban azt, hogy az érvénytelennek minősített szerződést kell érvényesnek tekinteni, és az abban rögzítettek szerint kell elszámolni a feleknek. Az elszámolási kötelezettség az Mt. általános szabályai szerint áll fenn.

[47] A fentiek miatt az Mt. 82. §-a szerinti jogkövetkezményként kártérítés nem illette meg a felperest, így a kárenyhítési kötelezettség teljesítését sem kellett a perben vizsgálni. A feleknek azonban el kellett számolni egymással, de e körben figyelemmel kellett lenni arra, hogy a Korm. rendelet 1. §-a szerint az illetményrendszert fenntartótól függetlenül, valamennyi – az Nkt. 7. § (1) bekezdésében meghatározott – köznevelési intézményben alkalmazni kell.

[48] Az alperesnek jogszerű lehetősége, és egyben kötelezettsége is volt a felperes intézményvezetői megbízásához és a munkaszerződés szerinti munkakör betöltéséhez a jogszabályi feltételek vizsgálata és megfelelőségének ellenőrzése, amelynek hiánya a vezetői megbízás érvényes létrejöttét akadályozta meg. Mindez azonban az alperest a foglalkoztatás megkezdését megelőzően terhelte, így a munkaviszony érvénytelensége az alperes oldalán fennálló érvénytelenségi oknak minősül. Kellő alap nélkül állította ezért az alperes azt, hogy a munkaviszony a felperesi munkavállaló oldalán felmerült okból vált érvénytelenné. A Kúria az Mfv.II.10.565/2014/3. számú döntésében kimondta, hogy a munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy az adott munkakörben olyan munkavállalót foglalkoztasson, aki rendelkezik az adott munkakör ellátásához szükséges végzettséggel. Ha ennek hiányában alkalmazza a munkavállalót és emiatt válik a jogviszony érvénytelenné, az ennek felszámolásával kapcsolatos juttatásokat köteles megfizetni. Ezért a munkaviszony felszámolásához kapcsolódóan a felperest az érvénytelenség jogkövetkezményeként az Mt. 29. § (2) bekezdése alapján a ki nem fizetett október havi munkabére és az általános szabályokra figyelemmel 30 nap felmondási időre járó távolléti díj illeti meg, és nem az Mt. 79. § (2) bekezdése szerinti, a határozott időből még hátralévő időre járó összeg. Ez utóbbi jogszabályhely ugyanis a munkáltatói azonnali hatályú felmondása esetére rendelt jogkövetkezmény alkalmazásáról szól, ami nem azonos – az érvénytelenség miatt – a munkaviszony azonnali felszámolásával. A távolléti díj összegét az Nkt.-ban az előmeneteli rendszerre vonatkozó szabályok alkalmazásával és nem az érvénytelen munkaszerződés alapján kellett kiszámítani.

[49] Az előmeneteli rendszer kapcsán az Nkt. 64. § (1) bekezdése előírja, hogy a köznevelési intézmény alkalmazottai tekintetében a munkáltatótól függően az Mt.-t vagy a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényt az Nkt. rendelkezéseivel együtt kell alkalmazni. A (4) bekezdés a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott esetében az általa megszerzett legmagasabb, a munkakör ellátásához a törvényben előírt iskolai végzettség, valamint állam által elismert szakképesítés, szakképzettség, továbbá a nevelő, oktató munkája ellátásához közvetlenül kapcsolódó, azt közvetlenül segítő doktori cím, tudományos fokozat, valamint akadémiai tagság, szakmai gyakorlat, publikációs tevékenység, minősítő vizsga és a minősítési eljárás keretében elnyert minősítés alapján teszi lehetővé a Gyakornok, Pedagógus I., II., Mesterpedagógus és Kutatótanár fokozatokba való besorolást.

[50] A felperes Egyetemen folytatott tanulmányainak idején (2009-2012.) hatályban lévő, az alap- és mesterképzési szakok képzési és kimeneti követelményeiről szóló 15/2006. (IV. 3.) OM rendelet 2. számú mellékletében az alapképzési szakok képzési és kimeneti követelményeinek szabályai között a II. részben a bölcsészettudományi képzési terület részeként a 12. pontban szerepel a pedagógiai alapképzési szak, amely pedagógiai alapszakos bölcsész szakképzettséget nyújt az ott felsorolt feltételek teljesítésének esetére. A 10. alpont rögzíti, hogy az alapfokozat megszerzéséhez legalább egy élő idegen nyelvből államilag elismert, középfokú (B2) komplex típusú nyelvvizsga vagy azzal egyenértékű érettségi bizonyítvány vagy oklevél megszerzése szükséges.

[51] A felperes pedagógiai alapszakos bölcsész végzettségéről az Egyetem a bírósági megkeresésre adott válaszában úgy nyilatkozott, hogy azt a felperes 2020. szeptember 8-án szerezte meg diplomaszám törzskönyvi számon, ugyanezt az utóbbi adatot tartalmazza a perben a felperes által becsatolt oklevélmelléklet is. A felperes a részére megküldött, az egyetem által kiállított igazolás kapcsán az elsőfokú eljárásban úgy nyilatkozott, hogy az „nyilvánvalóan értelmezhetetlen”, de annak tartalmát érintően további bizonyítási indítvánnyal nem élt. A perbeli nyilatkozatát, miszerint 2012-ben, a tanulmányai befejezését követően ígérete ellenére az egyetem nem küldte el részére az oklevelet, illetve a 2019-ben igényelt oklevelet csak 2020-ban kapta meg, bizonyítékkal alátámasztani nem tudta. A felperes 2014-ben elkezdett vezetői képzésre is hivatkozott, bizonyítékot e körben sem csatolt. Mindezek kapcsán arra mutat rá a másodfokú bíróság a Pp. 373. §-a alapján, hogy utólagos bizonyításnak a másodfokú eljárásban nem volt helye a felperes végzettségének megfelelése kapcsán, mivel az elsőfokú bíróság helyesen adta meg e körben a felperest terhelő bizonyítási kötelezettségről a tájékoztatást (63. sorszámú végzés).

[52] Ezenkívül a felperes záróvizsgájának időpontjában hatályos, a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény 62. § (1) bekezdése és a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 109. § (2) bekezdése alapján 2012. szeptember 1. napjától hatályba lépett 51. § (1) bekezdése azonosan rendelkezik arról, hogy a felsőfokú tanulmányok befejezését igazoló oklevél kiadásának előfeltétele a sikeres záróvizsga, továbbá - ha e törvény másképp nem rendelkezik - az előírt nyelvvizsga letétele, ennek okirattal történő igazolása. Ugyanezen jogszabályhelyek (3) bekezdése azt is előírja, hogy az oklevelet az (1) bekezdés szerinti nyelvvizsgát igazoló okirat bemutatásától számított harminc napon belül kell kiállítani és kiadni annak, aki sikeres záróvizsgát tett.

[53] Ezen rendelkezések cáfolják a felperes azon állítását, hogy a végzettségét 2020. szeptember 8-át megelőzően megszerezte, az oklevél kiállítását ugyanis a megadott határidőn belül a feltételek teljesítése esetén kötelező jelleggel írja elő a jogszabály a felsőoktatási intézmény számára és azt a központi nyilvántartásba is regisztrálni kell. A felsőoktatásban az oklevél minősül a végzettség megszerzését igazoló dokumentumnak, a felperes pedig a perbeli időszakban nem rendelkezett a felsőoktatási intézmény által kiállított, pedagógus végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevéllel.

[54] Az Nkt. 66. § (1) bekezdés a) pontja szerint a köznevelésben az alkalmazás feltétele, hogy az alkalmazott, a megbízási jogviszonyban foglalkoztatott rendelkezzen az előírt iskolai végzettséggel, szakképesítéssel, szakképzettséggel. A (4) bekezdés rögzíti, hogy a nevelési-oktatási intézményben pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak végzettségi és szakképesítési követelményeit az Nkt. 3. számú melléklet tartalmazza. E szerint gimnáziumban 9-12. évfolyamokon pedagógus munkakörben egyetemi szintű vagy – az általános iskolai tanár kivételével – mesterfokozatú, a tantárgynak megfelelő szakos tanár foglalkoztatható.

[55] Mindezekből következően a felperes a perbeli időszakban pedagógus munkakör betöltéséhez szükséges végzettséggel nem rendelkezett, az érvénytelen jogviszonyára

vonatkozóan azonban az Mt. 29. § (1) bekezdésére figyelemmel a perbeli, érvénytelen jogviszony időszakában meglévő, a pedagógus munkaköröknél figyelembe vehető végzettségei alapján kellett a munkabérét meghatározni. Ehhez a Korm. rendelet 6. § (3) bekezdésének rendelkezését vette figyelembe a másodfokú bíróság, miszerint ha a pedagógus-munkakörre foglalkoztatási jogviszonyt létesítő személy nem rendelkezik az (1) és (2) bekezdés szerint számított két év szakmai gyakorlattal, de bármely más munkakörben, vagy részben az (1) és (2) bekezdésben foglalt jogviszonyban, részben más munkakörben szerzett legalább hat év munkaviszony jellegű jogviszonnyal rendelkezik, mentesül az előmeneteli rendszer gyakornoki szakasza követelményeinek teljesítése alól és a Pedagógus I. fokozatba kerül besorolásra. A szakmai végzettség hiányában ugyanis érvénytelen jogviszonyra alapítottnak a foglalkoztatott magasabb fizetési osztályba sorolást nem igényelhet (Mfv. II. 10.174/2019/8.).

[56] Az Nkt. 65. § (1) bekezdése szerint a fokozatokhoz és ezen belül az egyes fizetési kategóriákhoz tartozó garantált illetményt az illetményalap százalékában az (1a) bekezdés és az Nkt. 7. számú melléklete állapítja meg. A (2) bekezdés rögzíti, hogy az illetményalap a központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott vetítési alapjához viszonyított, és a középfokú, alap- és mesterfokozat szerinti végzettség alapján határozza meg annak százalékos mértékét. A felperes a perbeli időszakban nem rendelkezett alapfokozatú pedagógus végzettséggel, így kizárólag a középfokú végzettséghez kapcsolódó százhusz százalékos mérték vehető figyelembe esetében, ami a 105.000 forint vetítési alappal számolva 121.800 forint. Ugyanakkor a legalább középfokú végzettséget igénylő munkakörök esetében a munkabér nem lehet alacsonyabb a garantált bérminimumnál, így annak 2019. évre irányadó összege, azaz 195.000 forint havi munkabér vehető figyelembe a felperes esetében [a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum 2019. évi megállapításáról szóló 324/2018. (XII. 30.) Korm. rendelet].

[57] Mindezekre figyelemmel a másodfokú bíróság a felperes negyedleges kereseti kérelmében megjelöltek szerint a 2019. október hónapra igényelt elmaradt munkabér címén 195.000 forint, 30 napra járó távolléti díj címén ugyancsak 195.000 forint és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:48. § (1) bekezdése szerinti késedelmi kamatai megfizetésére kötelezte az alperest.

[58] Megalapozatlan volt a felperes Mt. 30. §-ához kapcsolódó, az érvénytelen munkaviszonyból származó, 12 havi pedagógus munkabérrel számított kártérítési igénye, figyelemmel arra, hogy végzettsége meglétének hiányában intézményvezetőként és pedagógus munkakörben foglalkoztatásának törvényes akadálya volt, az a tanév hátralévő időszakában jogszerűen nem valósulhatott meg. Továbbá e körben nem volt figyelmen kívül hagyható a felperes nyilatkozata, miszerint a saját döntésébe tartozó kérdéskör volt az, hogy milyen feladatot kívánt ellátni a perbeli jogviszonyát követően. Maga állította, hogy nem akart sem ügyvédként, sem pedagógusként tevékenykedni, hanem kizárólag a perbeli foglalkoztatása alatt is fennálló megbízási szerződés szerinti jogi tanácsadással kívánt foglalkozni (39. sorszámú jegyzőkönyv 3. oldal).

[59] A sérelemdíj elutasítása körében a felperes a fellebbezésében az indokok kifejtése nélkül a bizonyítékok felülmérlegelését kérte. A másodfokú bíróság a Kúria Mfv.II.10.662/2015/3. számú ítélete alapján arra mutat rá, hogy mivel az érvénytelen jogviszony esetében az Mt. 29. § (1) bekezdése szerint kellett eljárnia a munkáltatónak, ezért nem volt értelmezhető és vizsgálható az a körülmény, hogy az alperesnek a jogviszony felszámolása érdekében tett intézkedése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött-e.

[60] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, egyebekben helybenhagyta.

[61] Az elsőfokú bíróság döntésének megváltoztatásával módosult a felek pernyertességének, pervesztességének aránya is, a felperes 4%-ban lett pernyertes és 96%-ban pervesztes, a 10.237.680 forint pertárgyérték alapul vételével. Erre figyelemmel a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a pernyertesség-pervesztesség arányában határozott a másodfokú bíróság az elsőfokú eljárásban felmerült perköltség viseléséről, megváltoztatva e körben is az elsőfokú ítéletet. Ennek összegét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdése és 4/A. § (1) bekezdése alapján állapította meg, levonásba helyezve a felperesi pernyertes rész vonatkozásában kiszámított perköltség összegét is.

[62] Észlelte ugyanakkor a másodfokú bíróság, hogy az elsőfokú bíróság az előlegezett költségként felmerült tolmácsdíj viseléséről nem rendelkezett, ezért azt a Pp. 383. § (6) bekezdése alapján pótolva a pernyertesség-pervesztesség arányában határozott e körben. A felperes munkavállalói költségkedvezménye okán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján mentesül a ráeső pervesztes rész (96%) viselése alól, míg az alperes a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles a pervesztes rész vonatkozásában (4%) viselni azt.

Záró rendelkezések

[63] Az eredménytelenül fellebbező felperes köteles a túlnyomórészt pernyertes alperes másodfokú eljárással felmerült költségeinek viselésére a Pp. 82. § és 83. §-a alapján. Ennek mértékét az alperes Pp. 81. § (1) bekezdése szerinti felszámításával a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése és 4/A. § (1) bekezdése alapján határozta meg a másodfokú bíróság.

[64] A fellebbezési eljárással felmerült, az Illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján számított le nem rótt fellebbezési eljárási illeték a felperes munkavállalói költségkedvezményre és az alperes Itv. 5. § (1) bekezdés e) pontja szerinti személyes költségmentességre való jogosultsága folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

Budapest, 2023. április 13.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla
bíró