



Debreceni Ítéltábla  
Mf.I.50.047/2024/9.

A Debreceni Ítéltábla a dr. Nyitrai Károly ügyvéd ügyintézője mellett a Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda (Cím4) által képviselt Felperes (Cím2) felperesnek, a dr. Fülöp Tamás ügyvéd ügyintézője mellett a Fülöp Ügyvédi Iroda (Cím6) által képviselt Alperes (Cím1.) alperessel szemben rendkívüli lemondás jogkövetkezményei iránt indított perében a Miskolci Törvényszék 9.M.70.118/2023/24. számú ítélete ellen a felperes 25. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

### í t é l e t e t :

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 50 630 (ötvenezer-hatszázharminc) Ft illetménypótlékot és ezen összeg 2022. január 23. napjától a kifizetés napjáig a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát, továbbá 2 143 680 (kétfélmillió-egyszáznegyvenháromezer-hatszáznyolcvan) Ft távolléti díjat és 4 287 360 (négyfélmillió-kétszáznyolcvanhétezer-háromszázhatvan) Ft végkielégítést. Mellőzi a felperes perkielégítési kötelezettségét és kötelezi az alperest, hogy fizessen meg 15 napon belül a felperesnek 411 586 (négyfélmillió-kétszáznyolcvanhétezer-öttszáznyolcvanhat) Ft elsőfokú perkielégítést. Megállapítja, hogy az állam terhén 395 776 (háromszázkilencvenötezer-hétszázhetvenhat) Ft kereseti illeték marad.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg 15 napon belül a felperesnek 205 793 (kétszázötezer-hétszázkilencvenhárom) Ft másodfokú perkielégítést, továbbá megállapítja, hogy 518 534 (ötszáztizennyolcezer-ötszázharmincnégy) Ft fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

### I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2008. február 25-től 2008. június 30-ig a (OKTATÁSI INTÉZMÉNY 1)ban állt közalkalmazotti jogviszonyban részmunkaidőben, tanár munkakörben. 2008. július 1-től a felperes napi 8 órás, teljes munkaidőben az (OKTATÁSI INTÉZMÉNY 2)nál (CÍM 7) állt közalkalmazotti jogviszonyban, ahol a közalkalmazotti jogviszonya először határozott idejű, majd 2011. július 1-től határozatlan idejű volt.

[2] A felperes munkaköri leírása rögzítette, hogy az intézményvezető utasításának megfelelően helyettesítési feladatok ellátására köteles.

[3] 2020. szeptember 1-től a felperes garantált illetménye havi bruttó 284 200 Ft, az ágazati szakmai pótlék 28 420 Ft, az összilletménye 312 620 Ft volt. 2022. január 1-től az ágazati szakmai pótlék 56 840 Ft-ra, így az összilletménye 341 040 Ft-ra emelkedett, 2023. január 1-től a garantált illetménye havi bruttó 324 800 Ft, az ágazati szakmai pótlék 103 936 Ft, az összilletménye pedig 428 736 Ft volt.

[4] A felperes 2020. október 2. és 2023. május 23. napjai között összesen 61 tanórán végzett helyettesítést a napi munkaidején belül, a 7 óra 30 perc és 13 óra 40 perc közötti időkből. Ezeket a helyettesítéseket az alperes 96 órán belül rendelte el, amiről szóban értesítette a felperest, aki azokról a Kréta rendszerből kapott e-maileket is.

[5] A felperes 2023. június 28. napján írásban fordult az alperes igazgatójához tájékoztatva őt arról, hogy az elmúlt 3 évben számos alkalommal a munkavégzést megelőző 96 órán belül került részére elrendelésre helyettesítés. Az elvégzett rendkívüli munkáért 60 alkalommal nem fizettek neki díjazást mindösszesen 221 760 Ft összegben. A felperes ezért felszólította az alperest, hogy 8 munkanapon belül fizesse meg részére ezt az összeget és annak törvényes késedelmi kamatát, amelynek elmaradása esetére kilátásba helyezte a közalkalmazotti jogviszonya rendkívüli lemondással történő megszüntetését.

[6] Az alperes a 2023. július 6. napi keltezésű válaszában elutasította a felperes igényét.

[7] A felperes a 2023. július 13. napján kelt rendkívüli lemondásával azonnali hatállyal, de – a Kjt. 29. §-ának (3) bekezdésére hivatkozva 60 nap + 3 hónap felmentési idő figyelembevételével – 2023. december 12. napjával megszüntette az alperesnél fennállt közalkalmazotti jogviszonyát, egyúttal kérte 2 143 680 Ft távolléti díj, 4 287 360 Ft végkielégítés és 149 450 Ft rendkívüli munkavégzésért járó illetmény és ennek kamata megfizetését, valamint 5 nap szabadsága megváltását.

[8] Az alperes nem teljesített kifizetést a felperesnek.

[9] A felperes a megváltoztatott keresetében kérte kötelezni az alperest elmaradt illetmény címén 14 700 + 19 600 + 16 330, mindösszesen 50 630 Ft és ezen összeg 2022. január 23. napjától járó törvényes késedelmi kamata, továbbá a rendkívüli lemondás jogkövetkezményeként 60 nap + 3 hónap felmentési időre járó távolléti díj címén 2 143 680 Ft és 2 x 5 hónap távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés címén 4 287 360 Ft megfizetésére. A felperes kérte marasztalni az alperest bruttó 411 586 Ft perköltségében is.

[10] Az alperes ellenkérelmében kérte a felperes keresetének elutasítását, azt kizárólag jogalapjában vitatta.

[11] Az elsőfokú bíróság a 24. sorszám alatt meghozott ítéletében a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 635 000 Ft perköltséget. Megállapította, hogy az állam terhén marad 404 976 Ft kereseti illeték.

[12] Határozatának indokolásában felhívta a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 97. §-ának (2)-(5) bekezdéseit, a 107. §-át és a 143. §-ának (1)-(2) bekezdéseit majd a felek nyilatkozatai alapján tényként állapította meg, hogy a felperest hétfőtől péntekig, általános munkarendben foglalkoztatták az alperesnél napi 8 órás munkaidőben, amelynek kezdetére és végére nem volt konkrét előírás, csupán arra, hogy az intézmény pedagógusai az órarendjük szerinti első tanítási órájuk előtt 10 perccel kötelesek megjelenni az iskolában. Az első órára 7 óra 30 perckor csöngettek be és 14 óra 50 perckor volt vége a 8. órának.

[13] A perbeli helyettesítéseket a felperes 7 óra 30 és 13 óra 40 között végezte. A felperes előadása alapján a többi tanítást is ebben az időszakban végezte, azaz a napi 8 órás munkaidején belül.

[14] A pedagógus által a kötött munkaidejében végzett eseti helyettesítésről a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Nkt.) 62. §-a (6) bekezdésének utolsó fordulata

így rendelkezik: a kötött munkaidő fennmaradó részében a pedagógus a nevelés-oktatást előkészítő, nevelés-oktatással összefüggő egyéb feladatokat, tanulói felügyeletet, továbbá eseti helyettesítést lát el.

[15] A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet (Vhr.) 17. §-ának (4) bekezdése alapján a neveléssel-oktatással lekötött munkaidejét meghaladóan a pedagógusnak további tanórai foglalkozás elrendelhető – egyebek mellett –, ha a betöltött munkakör feladatainak ellátása betegség, baleset vagy egyéb ok miatt váratlanul lehetetlenné vált.

[16] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes nem módosította a felperes munkaidő-beosztását azzal, hogy a napi munkaidején belül helyettesítési munkát rendelt el. A napi munkaidőben végzett helyettesítések nem minősülnek rendkívüli munkaidőben végzett munkának a helyettesítések 96 órán belül történt elrendelése miatt, mert az Mt. 107. §-a kifejezetten meghatározta, hogy mi minősül rendkívüli munkaidőnek, és annak nem felel meg a felperes perbeli munkavégzése.

[17] Erre figyelemmel a felperest nem illette meg az Mt. 107. §-ának a) pontjára alapítottan kért, s az Mt. 143. §-ának (1)-(2) bekezdései szerinti díjazás, amiből következően jogellenes volt a felperes rendkívüli lemondása, így alaptalan a felmentési időre a távolléti díj és a végkielégítés megfizetése iránti követelése is, ezért az elsőfokú bíróság a kereset elutasította. A felperest a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX: törvény (Pp.) 83. §-ának (1) bekezdése alapján kötelezte perköltség megfizetésére, ám az alperes által felszámított bruttó 1 567 497 Ft-ot eltúlzottnak tartotta, ezért azt mérlegeléssel bruttó 635 000 Ft-ban határozta meg.

[18] Az elsőfokú bíróság döntése értelmében a kereseti illeték az állam terhén marad a Pp. 102. §-ának (6) bekezdése alapján, mert a felperest a munkavállalói költségkedvezménye alapján költségmentesség illette meg. A perindításkori pertárgyérték a pénzkövetelések tekintetében 6 582 940 Ft volt, mely után 394 976 Ft az illeték, míg további 10 000 Ft a „meghatározatlan” pertárgyértékű, a közalkalmazotti jogviszony megszűnésével kapcsolatos iratkiadás és megállapítás iránti, elsődleges és másodlagos kereseti kérelmek tekintetében, azaz összesen 404 976 Ft.

[19] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a keresetének történő helytadást, másodlagosan pedig kérte az ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását. A másodlagos fellebbezését csak abban az esetben kérte elbírálni, ha az elsődleges fellebbezése nem vezetne eredményre. Az alperessel szemben igényt tartott 411 586 Ft elsőfokú és 205 793 Ft másodfokú perköltségre is.

[20] Fellebbezése indokolása szerint az elsőfokú bíróság határozata az Mt. 22. §-a (1) bekezdésének b) pontjába, a 97. §-ának (4)-(5) bekezdéseibe, a 107. §-ának a) pontjába, a 143. §-ának (1)-(2) bekezdéseibe, a Kjt. 29. §-a (1) bekezdésének a) és b) pontjaiba, a 85/A. §-ának l) pontjába, valamint a Vhr. 17. §-ának (3) bekezdésébe ütközik.

[21] Az elsőfokú bíróság kizárólag annak tulajdonított jelentőséget, miszerint a felperes teljes munkaidőben, napi 8 órában és általános munkarendben került foglalkoztatásra. A csatolt okiratok és perbeli nyilatkozatok alapján egyértelműen megállapítható az, hogy az alperes a felperes részére a perbeli időszakban a neveléssel oktatással lekötött munkaidejét képező órarendi órákra eső munkaidején felül a munkaidejét nem osztotta be, így a perbeli helyettesítések is olyan időszakokra kerültek elrendelése, amely időszakok vonatkozásában a felperes munkaidő-beosztással nem rendelkezett. A felperes által ellátott helyettesítések, így a kereset alapjául szolgáló helyettesítések is olyan időtartamra kerültek beosztásra 96 órán

belül, mely időtartamok tekintetében a felperes nem rendelkezett munkaidő-beosztással, azaz eredetileg nem volt sem munkavégzési, sem rendelkezésre állási kötelezettsége.

[22] Az elsőfokú bíróság ítélete indokolásából levonható álláspontja szerint nincs annak jelentősége, hogy a felperes részére a helyettesítéseket mikor rendelte el az alperes, ahogy annak sincs, hogy a helyettesítések időpontjában a felperes rendelkezett-e beosztott munkaidővel. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint kizárólag annak van jelentősége, hogy a helyettesítések teljesítésével a felperes a törvényes napi munkaideje mértékét túllépte-e, amely álláspont jogszabálysértő és kiüresíti az Mt. 107. §-ának a) pontját.

[23] Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg azt is, hogy a felperes a helyettesítésekkel érintett munkanapokon nem haladta meg a rá irányadó napi 8 órás munkaidőt. E vonatkozásban ugyanis semmilyen tényadat nem áll rendelkezésre, hiszen a felperes nem csak az órarend szerinti tanórákat és foglalkozásokat látta el, hanem azokra felkészült, a tanulók dolgozatait kijavította, a nevelőtestületi értekezleten, a munkaközösség munkájában részt vett, fogadóórát tartott stb. Ezeket a munkavégzéseket, illetőleg az erre eső munkaidőt azonban az alperes nem csupán nem osztotta be, hanem nem is tartotta nyilván, így nem rendelkezett az Mt. 134. §-a szerinti teljes és hiteles munkaidő-nyilvántartással.

[24] Hivatkozott továbbra is a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.204/2022/11. számú ítéletére, mely szerint az Mt. 97. §-ának (5) bekezdése alapján a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 órával korábban módosíthatja. Ez esetben továbbra is előre közöltnek minősül a munkaidő beosztás. A 96 órán belüli módosítás azonban az Mt. 107. §-ának a) pontja szerinti, a munkaidő-beosztástól eltérő beosztást jelent, és így rendkívüli munkaidőként kell figyelembe venni. Az Mt. ugyanis a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelést tekinti elsődlegesnek, mivel a munkáltatónak a rendes munkaidőt kell beosztani. Ami pedig ezen kívül van, az valamilyen külön ok miatt elrendelt és előre nem beosztott munkavégzés.

[25] Szintén hivatkozott a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.248/2022/7. számú ítéletében kifejtettekre: a 96 órán belül elrendelt helyettesítés az Mt. 107. §-ának a) pontja alapján rendkívüli munkavégzésnek minősül. E tekintetben nincs jelentősége annak, hogy a 32 óra kötött munkaidőn belül vagy azon felül történt az elrendelés. A jogszabályi rendelkezések ugyanis a munkaidő mértéke során nem tartalmazznak erre vonatkozó rendelkezéseket, így nincs jelentősége, hogy a felperes munkavégzése az adott héten még nem érte el a 32 órás kötött munkaidőt. A munkáltatói intézkedés vizsgálata során annak van jelentősége, hogy az ügyeleti és helyettesítési rendtől eltérően 96 órán belül történt meg az elrendelés. Az Mt. ezen jogszabályi rendelkezése ugyanis nem tartalmaz arra vonatkozóan előírást, hogy az általános munkarend szerint a heti 32 óra munkaidő letöltése megtörtént-e vagy sem. Az Mt. nem tartalmaz rendelkezést arra vonatkozóan, hogy vizsgálni kell-e az adott héten letöltendő kötelező óraszámot vagy sem.

[26] A fentiek miatt az elsőfokú bíróságnak meg kellett volna állapítania, hogy a perbeli helyettesítések az Mt. 107. §-ának a) pontja alapján munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzések, és ezen helyettesítések időtartamára a felperes részére az Mt. 143. §-ának (1)-(2) bekezdései alapján jár a bérpótlék.

[27] Az alperest terhelő bérpótlékfizetési kötelezettség közalkalmazotti jogviszonyból eredt, aminek elmulasztása tekintetében legalább súlyos gondatlanság áll fenn. Mivel az alperes részére kogens jogszabályi rendelkezés írta elő a rendkívüli munkaidő tartamának nyilvántartását, ezen jogszabályi kötelezettség megszegése úgyszintén legalább súlyosan gondatlannak minősül. A Kjt. 85/A. §-ának l) pontja szerint munkabérnek minősülő illetménypótlékot az alperes sem határidőben, sem a felperes fizetési felszólításaiban megadott határidőn belül nem fizette meg, ami a Kúria Mfv.VIII.10.119/2022/5. számú

precedensértékű határozatában (BH2023.3.76) kifejtettek szerint is az adott jogviszonyból származó lényeges kötelezettség súlyosan gondatlan és jelentős mértékű megszegésének minősül.

[28] A kötelezettségzegés több tanévet átívelő jellege szintén megalapozza annak jelentős súlyát, amely magatartás alappal vezetett a bizalomvesztéshez.

[29] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és a felperes perköltségben marasztalását.

[30] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság megalapozott döntést hozott, az annak alapjául szolgáló tényállást helyesen állapította meg, amiből helyes ténybeli és jogi következtetéseket vont le.

[31] Hivatkozása szerint az alperes a felperes munkaidejét az Mt. 97. §-ának (2) bekezdésében szabályozott általános munkarendnek megfelelően osztotta be, emiatt nem kellett minden héten újabb munkaidőbeosztást közölnie a következő hétre, mivel az sosem változott. Az alperes közölte a felperessel az általános munkarend szerinti munkaidőbeosztását, amivel a felperes is tisztában volt, emiatt téves az a felperesi hivatkozás, hogy az alperes az órarend szerinti tanítási órákon felüli munkaidejét nem osztotta be, s ebből következően a helyettesítések olyan időszakra kerültek elrendelésre, amelyre vonatkozóan a felperes nem rendelkezett munkaidőbeosztással.

[32] A felperesnek a napi 8 órás, heti 40 órás munkaideje alapján heti öt munkanapon a csengetés idejétől, azaz 7:30-tól legalább a hetedik óra végéig, azaz 13:40-ig kellett a munkavégzési helyén tartózkodnia és munkát végeznie, amitől még az Mt 96. §-ának (2) bekezdése szerinti kötetlen munkarend esetében sem lehetne eltérő következtetésre jutni. Ekkor ugyanis a tanítási órákat és az esetlegesen időponthoz kötött feladatokat a meghatározott időpontban kell teljesíteni, a többit pedig a felperes maga osztja be, amely esetben a felperesre az Mt 96. §-ának (3) bekezdése alapján többek között a munkaidőbeosztásra, annak módosítására, a rendkívüli munkaidőre és a munkaidő-beosztástól eltérő foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat nem kell alkalmazni, márpedig a felperes erre alapította a rendkívüli lemondását és annak jogkövetkezményeként az illetménypótlék, a felmentési időre járó távolléti díj és a végkielégítés kétszerese iránti pénzbeli követeléseit.

[33] Mivel a felperes is úgy nyilatkozott, hogy 7:30-tól 13:40-ig dolgozott, az elsőfokú bíróságnak nem kellett megállapítania, hogy az alperes által elrendelt helyettesítések időpontjára munkaidő-beosztás nem került közlésre. Emiatt nem lehetett megalapozott az a felperesi érvelés, hogy a helyettesítések olyan időtartamra kerültek 96 órán belül beosztásra, amelyre a felperesnek nem volt sem munkavégzési, sem rendelkezésre állási kötelezettsége, mivel akkor ez az időtartam nem minősül munkaidőnek. Emiatt nincs jelentősége annak, hogy a helyettesítések elrendelésére 96 órán belül vagy attól korábban került sor.

[34] A felperes részére a helyettesítésekre a beosztás szerinti munkaidőben, annak terhére került sor, ezért megalapozottan jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a felperes munkaideje a helyettesítésekkel érintett munkanapokon nem haladta meg a rá irányadó napi 8 órát.

[35] A felperes által hivatkozott ítéltáblai határozatok eltérő tényállás mellett születtek, ezért azok nem irányadóak a perbeli esetben. Téves az a felperesi álláspont is, hogy a bérpótlék megfizetése azért maradt el, mert a munkáltató nem tett eleget a munkaidő nyilvántartására vonatkozó kötelezettségének, a kifizetés elmaradásának oka ugyanis önmagában az, hogy az erre alapított igény alaptalan volt.

[36] Az ítéltábla a fellebbezést megalapozottnak találta, aminek elbírálása során nem lépte át a fellebbezési kérelem és az ellenkérelem korlátait (Pp. 370. §-ának (1) bekezdése), ugyanis

nem észlelt olyan eljárási szabálysértést vagy téves anyagi pervezetést, amely erre okot adott volna (Pp. 370. §-ának (2)-(4) bekezdései).

[37] Az elsőfokú bíróság a tényállást a jogvita elbírálásához szükséges mértékben feltárta, ám abból téves következtetésre jutott.

[38] A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Nkt.) 62. §-a (5) bekezdésének a perben releváns időszakban hatályos rendelkezése szerint a nevelési-oktatási és a pedagógiai szakszolgálati intézményekben pedagógus-munkakörökben dolgozó pedagógus heti teljes munkaidejének nyolcvan százalékát (a továbbiakban: kötött munkaidő) az intézményvezető által – az e törvény keretei között – meghatározott feladatok ellátásával köteles tölteni, a munkaidő fennmaradó részében a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni.

[39] Ennek alapján a pedagógusok a heti 40 órás munkaidő 32 óráját kötött munkarendben, az ezt meghaladó 8 óra tekintetében pedig kötetlen munkarendben végzik a munkájukat.

[40] Az Nkt. 62. §-ának (6) bekezdése alapján a teljes munkaidő 55-65%-ában tanórai és egyéb foglalkozások megtartása rendelhető el, melybe bele kell számítani heti két óra időtartamban a pedagógus által ellátott osztályfőnöki, kollégiumi, tanulócsoporthoz vezetői vagy munkaközösség vezetéssel összefüggő feladatok, továbbá heti egy óra időtartamban a tanulók nevelési-oktatási intézményen belüli önszerveződésének segítségével összefüggő feladatok időtartamát. E szabályokat kell alkalmazni abban az esetben is, ha e törvény egyes pedagógus munkakörök esetében az e bekezdésben foglaltaktól eltérően határozza meg a munkaidő egyes feladatokra fordítandó részeinek arányát. A kötött munkaidő fennmaradó részében a pedagógus a nevelés-oktatást előkészítő neveléssel-oktatással összefüggő egyéb feladatokat tanulói felügyeletet, továbbá eseti helyettesítést lát el.

[41] A Kjt. 2. §-ának (3) bekezdése értelmében alkalmazandó Mt. 97. §-ának (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be. Az Mt. 97. §-ának (4) bekezdése alapján a munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvanöt órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő az irányadó. Az Mt. 97. §-ának (5) bekezdése szerint a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha a gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja.

[42] A Vhr. 17. §-a (1) bekezdésének 8. pontja alapján a nevelési-oktatási intézményben a pedagógus számára kötött munkaidőnek neveléssel-oktatással le nem kötött részében eseti helyettesítés rendelhető el.

[43] A Vhr. 17. §-a (4) bekezdésének c) pontja alapján a neveléssel-oktatással lekötött munkaidejét meghaladóan a pedagógusnak további tanóra és egyéb foglalkozás, pedagógiai szakszolgálati közvetlen foglalkozás megtartása akkor rendelhető el, ha betöltött munkakör feladatainak ellátása betegség, baleset vagy egyéb ok miatt váratlanul lehetetlenné vált.

[44] A felperesre irányadó munkaidő-beosztás szabályait a munkáltató állapítja meg, amit a tantárgyfelosztás és a felperesre irányadó heti órarend rögzít, melyet közöltek a felperessel. Ez nem kizárólag a heti órarend közlését jelenti, hanem azt is, hogy a felperesnek mely osztályban, milyen tantárgyat kell oktatni, hol kell csoportbontásban munkát végezni, azaz az előzetes munkaidő-beosztás alapján ezekre a tanórákra készül fel. Ezen munkaidő-beosztás utólagos megváltoztatására az Mt. 97. §-ának (5) bekezdése időbeli korlátot állít fel és arra ad lehetőséget a munkáltatónak, hogy a munkaidő-beosztást a napi munkaidő kezdete előtt legalább 96 órával módosítsa.

[45] Az Mt. 97. §-ának (1) bekezdése tartalmazza a munkaidő-beosztás alapvető elveit, melynek során figyelemmel kell lenni az egészséges, biztonságos munkavégzés körülményeire, a munka jellegére. A munkaidő-beosztás során a munkáltató köteles betartani a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat, a munkavállalók szabad rendelkezési jogát. Az Mt. 97. §-ának (5) bekezdése nem biztosít korlátlan jogot a munkáltató részére, hogy a munkaidő-beosztást bármikor „váratlan helyzetre” hivatkozással megváltoztassa (Fővárosi Ítéltábla I.Mf.31.249/2022/9-II.).

[46] A munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés elrendelése rendkívüli munkaidőnek minősül az Mt. 107. §-ának a) pontja alapján, mivel a munkáltató a rendes munkaidőt osztja be, ami ezen túl kerül elrendelésre, az rendkívüli munkaidőnek minősül.

[47] Az a körülmény, hogy a felperes kötött munkaideje 32 óra, nem eredményezheti azt, hogy a 32 óra erejéig, a neveléssel-oktatással lekötött órákon túlmenően elrendelhető helyettesítés, tehát nincs jelentősége, hogy a felperes munkavégzése az adott héten még nem érte el a heti 32 órás kötött munkaidőt. Az idézett irányadó jogszabályok ugyanis olyan kitételt nem tartalmaznak, hogy a 96 órán belüli helyettesítések elrendelése esetén vizsgálni kellene a kötelező óraszámot.

[48] A váratlanul felmerült esemény: például betegség, baleset vagy egyéb távollét esetén sem zárják ki az irányadó jogszabályi rendelkezések, így az Mt. 97. §-a (5) bekezdésének alkalmazását és nem eredményezik azt, hogy az alperes rendszeresen, akár hetente több alkalommal is 96 órán belül elrendelhetne helyettesítést oly módon, hogy arra nem fizet illetménypótlékot. Azzal, hogy a munkáltató 96 órán belül a közölt munkaidő-beosztást megváltoztatja, olyan helyzetet teremt, amely a pedagógusnak mind a felkészülés, mind az előre nem tervezhető tanóra megtartása körében plusz terhet jelent, ami illetménypótlékkal ellentételezendő.

[49] Itt utal az ítéltábla a felperes által is hivatkozott eseti döntésben kifejtett álláspontra: a közölt munkaidőbeosztástól eltérően 96 órán belül elrendelt helyettesítések az Mt. 107. §-ának a) pontja alapján rendkívüli munkavégzésnek minősülnek, amely tekintetben nincs jelentősége annak, hogy a 32 óra kötött munkaidőn belül vagy azon felül történt az elrendelés. A jogszabályi rendelkezések ugyanis a munkaidő mértéke során nem tartalmaznak erre vonatkozó rendelkezéseket, így nincs jelentősége, hogy a felperes munkavégzése az adott héten még nem érte el a 32 órás kötött munkaidőt. A munkáltatói intézkedés vizsgálata során annak van jelentősége, hogy az ügyeleti és helyettesítési rendtől eltérően 96 órán belül történt meg az elrendelés. Az Mt. ezen jogszabályi rendelkezése ugyanis nem tartalmaz arra vonatkozóan előírást, hogy az általános munkarend szerint a heti 32 óra munkaidő letöltése megtörtént-e vagy sem. Az Mt. nem tartalmaz rendelkezést arra vonatkozóan sem, hogy vizsgálni kell-e az adott héten letöltendő kötelező óraszámot (Fővárosi Ítéltábla I.Mf.31.248/2022/7. számú ítéletének [75] bekezdése). Az alperes fellebbezési ellenkérelmében írtakkal szemben a hivatkozott határozatban kifejtett álláspont teljes mértékben vonatkoztatható a perbeli esetre, azzal az ítéltábla maradéktalanul azonosul.

[50] Az elsőfokú bíróság tényként állapította meg az ítélete [37] bekezdésében feltüntetett alperesi nyilatkozattal szemben, hogy a helyettesítések elrendelésére 96 órán belül került sor (az elsőfokú ítélet [8] bekezdése), amely megállapítást az alperes – részéről előterjesztett jogorvoslat hiányában – elfogadott. Erre tekintettel is tény, hogy az alperes rendszeresen kötelezte a felperest az eredeti munkaidő-beosztás szerinti munkaidőtől eltérő munkavégzésre helyettesítés jogcímén oly módon, hogy ezeket a helyettesítéseket 96 órán belül, tehát az Mt. 97. §-a által előírt határidőhöz képest rövidebb időn belül rendelte el. A helyettesítések olyan órákra kerültek elrendelésre, amikor a felperesnek megtartandó tanórája, foglalkozása nem volt.

[51] Az Mt. 97. §-a (5) bekezdésének megsértésével módosított munkaidő-beosztás alapján ellátott munka az Mt. 107. §-ának a) pontja szerinti munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzésnek minősült, a rendkívüli munkavégzésért pedig az Mt. 143. §-ának (1) bekezdése által meghatározott 50%-os illetménypótlék illeti meg a felperest, azonban az alperes ennek megfizetését a jogszabályi kötelezettsége és a felperes felszólítása ellenére elmulasztotta (hasonló álláspontot foglalt el a Debreceni Ítéltábla a Mf.I.50.045/2024/6. szám alatti ítéletében).

[52] Az ítéltábla a fentiek alapján az ezen a jogcímen előterjesztett 14 700 + 19 600 + 16 330, mindösszesen 50 630 Ft és annak törvényes kamatai megfizetésére kötelezte az alperest, amit az alperes összecszerülésében nem vitatott.

[53] A felperes erre alapított rendkívüli lemondása a fentiekből következően és az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben nem volt jogellenes. Abban egyértelműen megjelölte annak okát, nevezetesen az őt megillető illetménypótlék megfizetésének elmulasztását és a munkáltató magatartása miatt bekövetkezett bizalomvesztést. A rendkívüli lemondás ezért kielégíti a Kjt. 29. §-ának (1) bekezdésében előírt követelményt: az indokolásból a rendkívüli lemondás oka világosan kitűnik.

[54] A Kjt. 29. §-ának (1) bekezdése szerint rendkívüli lemondással a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató

- a) a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[55] A felperes rendkívüli lemondásának indokolása kétirányú volt: egyrészt hivatkozott az illetményfizetési kötelezettség elmulasztására, mint lényeges munkáltatói kötelezettség jelentős mértékű, legalább súlyosan gondatlan megszegésére, másrészt az együttműködési kötelezettség megsértése okán kialakult bizalomvesztésre, mint a jogviszonyt lehetetlenné tevő munkáltatói magatartásra.

[56] A közalkalmazotti jogviszonyban a munkáltató alapvető, lényeges kötelezettsége a foglalkoztatás, valamint a munkavégzés alapján járó illetmény és illetménypótlék megfizetése, azonban az alperes a rendkívüli munkavégzés alapján járó illetmény és illetménypótlék megfizetését elmulasztotta.

[57] Az alperes alaptalanul hivatkozott arra a fellebbezési ellenkérelmében, hogy az illetménypótlék kifizetésének akadálya volt az igény alaptalanságán túlmenően a felperest terhelő adminisztrációs kötelezettség elmulasztása. A munkabérfizetési kötelezettség teljesítése érdekében ugyanis a munkáltató kötelezettsége az Mt. 134. §-a (1) bekezdésének a) pontja szerint hitelesen és ellenőrizhető módon nyilvántartani a rendes és a rendkívüli munkaidő tartamát. Ezen munkáltatói kötelezettség teljesítése érdekében általában a jelenléti ív vezetését írják elő, azonban a perbeli esetben a KRÉTA szolgált a munkavégzés időtartamának nyilvántartására. Ennek ellenőrzése az alperes joga és kötelezettsége volt, aminek érdekében szükséges intézkedéseket az alperesnek kellett megtennie, azt a felperesre nem háríthatta.

[58] Az alperes mint állami költségvetésből működő, valamint megfelelő apparátussal és adminisztrációval rendelkező munkáltatóként legalább súlyosan gondatlanul – feltűnő közömbösséggel – járt el, amikor az illetményfizetési kötelezettségét nem teljesítette.

[59] A bírói gyakorlat egységes annak megítélésében, hogy az illetmény megfizetésének akár néhány napos elmulasztása az adott jogviszonyból származó lényeges kötelezettség súlyosan gondatlan és jelentős mértékű megszegésének minősül, amely megalapozza a

közalkalmazott rendkívüli lemondását (BH2023.76. – Kúria Mfv.10.119/2022/5., BH2020.215. – Kúria Mfv.10.279/2019/6.).

[60] Az Mt. 6. §-ának (1) bekezdése alapján a munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A másik fél felróható magatartására hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el.

[61] Ugyanezen törvényhely (2) bekezdése szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

[62] A hivatkozott jogszabályi rendelkezésekből következően alapvető követelmény, hogy a közalkalmazotti jogviszonyban álló felek a jogaik gyakorlása és a kötelezettségeik teljesítése során úgy járjanak el, hogy az megfeleljen nemcsak a jogszabály kifejezett előírásainak, hanem a jogszabályi rendelkezés céljának, rendeltetésének is. Az alperes éveken keresztül nem teljesítette a 96 órán belül elrendelt helyettesítések vonatkozásában az illetménypótlék megfizetése iránti kötelezettséget, ahogy a felperes felszólítása ellenére sem teljesítette az együttműködési kötelezettségét, a KRÉTA adatait, a munkavégzés időtartamát nem ellenőrizte. Mindezen magatartása miatt a felperes bizalma alappal rendült meg, amelyből következően részéről a jogviszony fenntartása lehetetlenné vált, így a felperes rendkívüli lemondása megalapozott volt az alperes bizalomvesztést előidéző magatartása miatt is.

[63] A Kjt. 29. §-ának (3) bekezdése szerint rendkívüli lemondás esetén a munkáltató a közalkalmazott részére annyi időre járó távolléti díját köteles kifizetni, amennyi felmentése esetén járna, továbbá a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontját a közalkalmazottra irányadó felmentési idő figyelembevételével kell meghatározni. A Kjt. 33. §-ának (1) bekezdése értelmében felmentés esetén a felmentési idő legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg; a (2) bekezdés c) pont alapján, ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg és a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvannapos felmentési idő a közalkalmazotti jogviszonyban töltött tizenöt év után három hónappal meghosszabbodik.

[64] A Kjt. 37. §-a (1) bekezdésének b) pontja szerint végkielégítés illeti meg a közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya rendkívüli lemondás következtében szűnik meg. A (6) bekezdés e) pont alapján a közalkalmazott végkielégítésének mértéke öt havi, ha a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább tizenhárom év, továbbá a (8) bekezdés értelmében a végkielégítés mértéke az (6)–(7) bekezdésben foglaltak kétszeresének megfelelő összeg, ha a közalkalmazotti jogviszony rendkívüli lemondás folytán szűnt meg.

[65] Az előzőekben írtak szerint a felperest 60 nap + 3 hónap felmentési időre 2 143 680 Ft távolléti díj és 2 x 5 hónap távolléti díjnak megfelelő 4 287 360 Ft végkielégítés illeti meg a rendkívüli lemondás jogkövetkezményeként, melyet az alpers összecszerűségében nem vitatott.

[66] A kifejtett okok miatt az elsőfokú bíróság tévesen következtetett a kereset alaptalanságára, ezért az ítéltábla az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. §-ának (2) bekezdése alapján megváltoztatta és az alperest az általa összecszerűségében nem vitatott módosított kereset szerint marasztalta. A megváltoztatott döntés következtében a felperes lett pernyertes, ezért az ítéltábla mellőzte a felperes marasztalását az alperes perkölségében, és az alperest kötelezte a felperes javára a felszámított elsőfokú perkölség megfizetésére a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. §-a (2) bekezdésének a) pontja és a 4/A. §-ának (1) bekezdése alapján. Az állam terhén maradó

kereseti illeték immár nem a felperes munkavállalói költségkedvezménye, hanem az alperes személyes illetékmentessége okán marad az állam terhén az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5. §-a (1) bekezdésének c) pontja alapján. Az ítéltábla észlelte, hogy annak összegét az elsőfokú bíróság tévesen határozta meg, ezért azt erre irányuló fellebbezés hiányában is korrigálta (Pp. 383. §-ának (6) bekezdése).

[67] Ennek oka, hogy az elsőfokú ítélet szerint az állam terhén 404 976 Ft kereseti illeték marad, ami a keresetindításkori 6 582 940 Ft pertárgyérték 6%-ának (394 976 Ft), valamint a közalkalmazotti jogviszony megszűnésével kapcsolatos iratkiadás és megállapítás iránti, elsődleges és másodlagos kereseti kérelmek után számított 10 000 Ft-nak felel meg. Ez utóbbi összeg meghatározása azonban téves, mert a felperes ettől a kereseti kérelmétől a perfelvételt lezáró végzés meghozatala előtt elállt, ezért az illetéket 10%-ra mérsékelt összegben kell figyelembe venni az Itv. 58. §-a (1) bekezdésének aa) pontja alapján, azaz 1000 Ft összegben. Ennek megfelelően az állam terhén maradó kereseti illeték összege 395 776 Ft (394 776 + 1000).

[68] A fellebbezés eredményre vezetett, amiért az ítéltábla a pervesztes alperest kötelezte a Pp. 83. §-ának (1) bekezdése értelmében a pernyertes felperes perköltségének megfizetésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. §-ának (5) bekezdése és a 4/A. §-ának (1) bekezdése alapján határozta meg.

[69] A fellebbezett érték 6 481 670 Ft volt, ezért a fellebbezési illeték összege 518 534 Ft az Itv. 46. §-ának (1) bekezdése alapján. A költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján a per tárgyi költségfeljegyzési jogos volta folytán feljegyzett fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad a pervesztes alperest az Itv. 5. §-a (1) bekezdésének c) pontja alapján megillető személyes illetékmentesség miatt.

Debrecen, 2025. január 16.

Dr. Tass Edina sk. a tanács elnöke, Dr. Bakó Pál sk. előadó bíró, Dr. Szűcs Lajos sk. bíró