



Balassagyarmati Törvényszék

M.70.015/2020/10. szám

...-i Törvényszék a Dr. Bálint László György (cím) ügyvéd által képviselt Felperes (cím) felperesnek Dr. Szénási Zsuzsanna ügyvéd (cím.) által képviselt ...-i Tankerületi Központ (cím) alperes ellen, közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei ügyben indított perében meghozta a következő

í t é l e t e t:

A törvényszék a keresetet elutasítja.

Kötelezi felperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg alperes részére 200.000.- (kettőszázezer) forint ügyvédi munkadíj perköltséget.

Kötelezi felperest, hogy fizessen meg a ...-i Törvényszék Gazdasági Hivatalának külön felhívására 35.590.- (harmincötezer-ötszázkilencven) forint előlegezett tanúdíjat.

A perindítással felmerült költségeit felperes maga viseli.

A meg nem fizetett 325.572.- (háromszázhuszonötezer-ötszázhetvenkettő) forint kereseti illetéket az állam viseli.

az ítélet ellen a kézbesítéstől számított tizenöt napon belül van helye fellebbezésnek, mely fellebbezést a Fővárosi Ítéltáblához címezve, a ...-i Törvényszéken lehet írásban, az elektronikus kapcsolattartás szabályai szerint benyújtani. Ha a felek a fellebbezést nem elektronikus úton nyújtják be, úgy az hatálytalan és úgy kell tekinteni, mintha fellebbezést nem nyújtott volna be, továbbá a bíróság a fellebbezőt pénzbírsággal sújtja. A másodfokú bíróság az ítélet ellen irányuló fellebbezést tárgyaláson kívül bírálhatja el, kivéve, ha a felek bármelyike tárgyalás tartását kéri. A fellebbező félnek a tárgyalás tartására irányuló kérelmét a fellebbezésben kell előterjesztenie. A felek kérelme alapján sem kell tárgyalást tartani, ha az elsőfokú bíróság ítéletét az eljárás megszüntetése miatt vagy eljárási szabálysértés miatt kell hatályon kívül helyezni; a fellebbezés a perköltség viselésére vagy összegére, illetve a meg nem fizetett illeték vagy az állam által előlegezett költség megfizetésére vonatkozik; a fellebbezés csak a teljesítési határidővel vagy a részletfizetés engedélyezésével, illetve az előzetes végrehajthatósággal kapcsolatos; vagy az ítélet indokolása ellen irányul.

I n d o k o l á s

- [1] A bíróság peres felek nyilatkozatai, valamint a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján az alábbi tényállást állapította meg.
- [2] Felperes 1994. 08. 15. napjától állt alkalmazásban alperesnél és alperes jogelődjénél, közalkalmazotti jogviszonyban, tanítói munkakörben. Illetménye a felmentéskor 387.995.- Ft volt. Foglalkoztatása a ...-i Helység, Általános Iskola munkavégzési helyen történt.
- [3] Felperes 2019. 06. 06. napjától 2019. 06. 09. napjáig Helység3-on osztálykiránduláson vett részt, mint kísérőtanár, 8. osztályos tanulókkal. A kirándulást Tanú1 osztályfőnök szervezte. Felperes a kirándulás első napján, 2019. 06. 06-án, este kolléganőjével, férfiak társaságában a szállás udvarán sört fogyasztott. Felperes 2019. 06. 07. napján, éjjel a szállást elhagyva Tanú2 több órán keresztül sétált. Tanú1 ez idő alatt a szálláson tartózkodott. Felperes mindkét cselekményét a tanulók fokozott érdeklődése kísérte, akik a szüleiknek beszámoltak az osztálykiránduláson történetekről. A szülőkből az események felháborodást váltottak ki.
- [4] Az intézményt fenntartó ...-i Tankerületi Központ 2019. 06. 25. napján – egy 2019. 06. 13. napján kelt, - „egy ...-i diák aggódó hozzátartozója” megjelöléssel ellátott - névtelen bejelentés érkezett, mely szerint a bejelentő hallomásból értesült arról, hogy a néven nevezett felperes és a kolléganője az osztálykiránduláson részegre itták magukat, valamint egyikük több éjjelre eltűnt egy akkor felszedett férfival és hajnal hat órakor tért vissza a gyerekek szeme láttára.
- [5] A fenntartó elrendelte az ügy kivizsgálását. Az intézményvezető telefonon 2019. 06. 28. napjára az intézménybe behívta Tanú1-t, valamint felperest, és Tanú3 intézmény-vezető-helyettes közreműködésével külön-külön meghallgatta őket, a meghallgatásokról feljegyzést vettek fel. Felperes a meghallgatáson az igazgató azon kérdésére, hogy „Ittatok-e alkoholt?” kérdésre azt mondta, hogy „Vizet ittunk.”. „Mást nem? Mert én mást is hallottam. Hallottam, hogy alkoholt is ittatok.” kérdésre felperes visszakérdezett, hogy „Kitől hallottad?”. Az igazgató válasza: „Tanú1-től.” Felperes: „Jó, egy pohár sört. Senki sem tudja bizonyítani, hogy alkoholt ittunk.” Arra a kérdésre, hogy „Igaz-e, hogy elmentél egy férfival?”, felperes válasza az volt., hogy „Igaz. Este elmentem, kb. 3-4 órát voltam távol. Elkéredzkedtem Tanú1-től. Milyen jogon kér engem bárki számon, hogy este mit csináljak? Tudom, ki volt az a két fiú, aki látott.” A feljegyzés írásba foglalására később került sor, az aláírást Tanú1 és felperes is megtagadta. A feljegyzést felperes 2019. 07. 15. napján vette át.
- [6] Alperes a felperes közalkalmazotti jogviszonyát felperes magatartásának a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 52.§ (1) bekezdés c), d) és e) pontjába, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 39.§ (2) bekezdésébe ütközése alapján a Kjt. 33/A.§ (1) bekezdés a) pontjára hivatkozással, a Kjt. 25.§ (2) bekezdés g) pontja alapján azonnali hatállyal 2019. 07. 05. napján megszüntette. Az iratot felperes 2019. 07. 05. napján vette kézhez. A rendkívüli felmentés indokolása szerint felperes 2019. 06. 06.-tól 2019. 06. 09.-ig tanulófelügyeletet látott el a Helység Általános Iskola 8. osztályos tanulóinak részére szervezett Helység3-i osztálykiránduláson, kolléganőjével, Tanú1-gyel. 2019. 06. 25. napján alpereshez panasz érkezett, mely alapján elrendelésre került az ügy kivizsgálása, mely során az érintettek meghallgatására került sor. A meghallgatáson mindketten elismerték, hogy fogyasztottak alkoholt az osztálykirándulás alatt, valamint felperes elismerte azt, hogy a felügyeletére bízott tanulókat magára hagyva eltávozott 3-4

órára egy ismeretlen férfival. Távozási szándékát Tanúl-gyel közölte. Felperes a magatartásával megbotráncozást keltett mind a szülőkből, mind a rá bízott tanulókból. Viselkedése pedagógushoz nem méltó. Magatartása alkalmas volt arra, hogy a pedagógus hivatás megítélését, valamint munkáltatója jó hírnevét veszélyeztesse. Felperes fenti magatartásával a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan, súlyosan, jelentős mértékben megszegte. Magatartása súlyos bizalomvesztést eredményezett a munkáltatói jogkör gyakorlójában. Alperes a felmentésnél figyelembe vette, hogy felperes korábbi kötelezettségszegése miatt 2018. 06. 21. napján tett írásbeli figyelmeztetésben részesült, melyben alperes újabb vétkes kötelezettségszegés esetére súlyosabb munkáltatói intézkedést helyezett kilátásba.

[7] Felperes 2019. 07. 25. napján, jogi képviselője útján keresetet nyújtott be a ...-i Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon a munkáltatói intézkedéssel szemben. Felperes a végleges kereseti kérelmében a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének megállapítását kérte, valamint alperes kötelezését - 361.746.- Ft/hó távolléti díj számítása mellett - nyolc havi távolléti díjnak megfelelő, bruttó 2.893.973.- Ft összegű végkielégítés, valamint 210 nap felmentési időre járó, bruttó 2.532.227.- Ft összegű távolléti díj, összesen bruttó 5.426.200.- megfizetésére, ezen túl perköltség igénytel állt. Kereseti kérelmében előadta, hogy a munkáltató azonnali hatályú felmentését tartalmazó határozatban foglaltak csak részben fedik a valóságot. A felmentést megelőzően a névtelen levél által megalapozott vizsgálat abban merült ki, hogy az iskola igazgatója és helyettese beszélgetést folytatott felperessel, melyre előzetesen felkészülési lehetősége nem volt. A beszélgetésről hiányos feljegyzés készült, mely nem tartalmazza azt a lényeges tény, hogy egy pohár alkoholmentes sört fogyasztottak el a vendéglátóval és egy régi ismerőssel, melynek elfogyasztására éjjel, 23 órakor, a pihenő idejében került sor. Az ismerőssel való sétára szintén éjjel 23 óra után került sor a Balaton partján. Az osztálykiránduláson a gyerekek nem felperesre, hanem a kolléganőjére voltak bízva, felperes kizárólag segítő pedagógusként volt jelen. A felsorolt tények hiánya miatt nem írta alá a feljegyzést. Felperes a keresetét az Mt. 6.§ (2) bekezdésére, valamint az Mt. 82.§ (1), (3) és (4) bekezdésére alapította. A jogi érvelés tekintetében felperes előadta, hogy alperes megszegte a Kjt. 33/A.§ (1) – (2) bekezdésében foglaltakat, amikor a közalkalmazotti jogviszonyt anélkül szüntette meg, hogy alaposan kivizsgálta volna a névtelen levélben leírtakat, ezért a felmentés indokolása megalapozatlan. Ezzel alperes megszegte az Mt. 6.§ (2) bekezdésében foglalt jóhiszemű és tisztességes eljárás elvét azzal, hogy nem biztosított lehetőséget a védekezésre való felkészülésre. Kérte az ügyben tanúként meghallgatni Tanú2-öt, Tanú4-et és Tanú1-et.

[8] Alperes az érdemi ellenkérelmében a felperes keresetének az elutasítását, valamint felperes perköltségben való marasztalását kérte, felperes tényállítását és jogi érvelését egyaránt vitatta. Alperes álláspontja szerint a rendkívüli felmentés indoka nem a névtelen panasz volt, hanem kizárólag a felperes és Tanú1 egybehangzó nyilatkozata, melyet az intézményvezető és a helyettese előtt tettek. Nyilatkozatukban a munkáltatói kérdésre mindketten elismerték, hogy az osztálykirándulás alatt alkoholt fogyasztottak, valamint azt is, hogy felperes eltávozott 3-4 órára egy ismeretlen férfival. Alperes álláspontja szerint a rendkívüli felmentés indoka valós és okszerű, melyet az egybehangzó beismert nyilatkozatok alapoztak meg. Alperes az írásbeli ellenkérelemben kihangsúlyozta, hogy az intézményben alkoholfogyasztással kapcsolatban zero tolerancia működik. A pedagógus a rá bízott tanulóért teljes felelősséggel tartozik. Felperes nem tett eleget az Mt. 52.§-ban foglalt kötelezettségének és súlyosan megsértette a hivatásbeli etikát. Magatartása pedagógushoz méltatlan, amely súlyos bizalomvesztést eredményezett a munkáltatói jogkör gyakorlójában.

Alperes 2020. 07. 02. napján hívta fel a felperest telefonon, hogy a meghallgatásáról készült feljegyzést írja alá, aki ezt megtagadta. Ezzel megsértette együttműködési kötelezettségét. Felperes a felmentését követően, 2020. 07. 15. napján kért egy példányt a feljegyzésből. Alperes a felmentést megelőző napokban több alkalommal hívta telefonon felperest, aki a telefonhívásokat nem fogadta. Alperes 2018-ban írásbeli figyelmeztetésben részesült amiatt, hogy kisértékű termékeket értékesített a tanulók részére az iskolában annak ellenére, hogy tudta, hogy pedagógus kereskedelmi tevékenységet nem végezhet az iskolában. Tette szülői felháborodást váltott ki. Magatartása ebben az esetben sem volt méltó a pedagógus hivatáshoz. Az írásbeli figyelmeztetésben a munkáltató felhívta felperes figyelmét arra, hogy ismételt vétkes kötelezettségszegés esetén súlyosabb munkáltatói intézkedésre kerül sor. Alperes Tanú5, Tanú3, Tanú6, Tanú7, Tanú8, Tanú9 és Tanú10 tanúkenti meghallgatását indítványozta. Alperes vitatta a távolléti díjra vonatkozó felperesi számítási metodikát.

- [9] A bíróság tájékoztatta feleket a rájuk irányadó bizonyítási kötelezettségről, alperest különösen a felmentés indokolása valós és okszerű voltának bizonyításában őt terhelő bizonyítási kötelezettségről.
- [10] A bíróság a 7/I. számú, jegyzőkönyvbe foglalt végzéssel felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultságát megállapította.
- [11] A bíróság felperes keresetét az alábbiak szerint találta megalapozatlannak.
- [12] A bíróságnak a perben a felperessel közölt rendkívüli felmentés jogszerűségéről/jogellenességéről; a jogellenesség jogkövetkezményeiről kellett döntenie. A rendkívüli felmentés jogszerűségének körében a 2019. 07. 05. napján kelt írásbeli rendkívüli felmentés világos, valós és okszerű voltát kellett vizsgálni azzal, hogy amennyiben ezen feltételeknek a rendkívüli felmentés megfelel, úgy azt jogszerűnek kell tekinteni.
- [13] A bíróságnak abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy felperes a terhére rótt magatartásával megvalósított-e közalkalmazotti jogviszonyából származó kötelezettségszegést, az lényeges volt-e, és megalapozott volt-e azon munkáltatói jogi minősítés, hogy a közalkalmazotti jogviszonyából származó lényeges kötelezettségét jelentős mértékben, vétkesen megszegte.
- [14] A bíróság a jogvita eldöntéséhez az alábbi jogszabályokat vette figyelembe.
- [15] A Kjt. 2.§ (3) bekezdése alapján a közalkalmazotti jogviszonyra az Mt. szabályait az e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. A (4) bekezdés szerint amennyiben e törvény közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályt említ, ezen az (1)-(3) bekezdésben foglaltakat kell érteni.
- [16] A Kjt. 25.§ (2) g) pontja alapján a közalkalmazotti jogviszony megszüntethető rendkívüli felmentéssel.

- [17] A Kjt. 33/A.§ (1) bekezdés a) pontja alapján a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt rendkívüli felmentéssel megszüntetheti, ha a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi.
- [18] A Kjt. 39.§ (2) bekezdése alapján a közalkalmazott a munkaköri feladatait a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályoknak, az egyéb szakmai szabályoknak és szokásoknak, valamint a munkáltató utasításainak megfelelően, a közérdek figyelembevételével látja el. A rendelkezés alapján – a Kjt. 2.§ (4) bekezdése felhívásával alkalmazandó – az Mt. 52.§ (1) bekezdés c) pontja alapján a munkavállaló köteles munkáját a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni. A d) pont alapján a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani.
- [19] Az Mt. 6.§ (2) bekezdése alapján 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. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.
- [20] Az Mt. 82.§ (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A 82.§ (4) bekezdése szerint a munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.
- [21] Az Mt. 8.§ (1) bekezdése kimondja, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos érdekeit veszélyeztetné. A (2) bekezdés szerint az előírás érvényesül a munkavállaló munkaidején kívüli magatartására is. Eszerint a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.
- [22] A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (Nkt.) 62.§ (1) bekezdése határozza meg a pedagógus alapvető feladatát a rábízott gyermekek, tanulók nevelése, oktatása során. Ez alapján kötelessége különösen, hogy nevelő és oktató munkája során gondoskodjék a gyermek személyiségének fejlődéséről, ennek érdekében tegyen meg minden tőle elvárhatót; előmozdítsa a gyermek, tanuló erkölcsi fejlődését, a közösségi együttműködés magatartási szabályainak elsajátítását, és törekedjen azok betartatására; a gyermek testi-lelki egészségének fejlesztése és megóvása érdekében tegyen meg minden lehetséges erőfeszítést; hivatásához méltó magatartást tanúsítson.
- [23] Az Mt. 17.§ (1)-(2) bekezdésében foglaltak szerint a munkáltató a 15-16.§-ban meghatározott jognyilatkozatait általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével (munkáltatói szabályzat) is megteheti. A Nemzeti Pedagógus Kar Etikai Kódexe a pedagógus szakma hivatáserkölcsei szabályainak gyűjteménye, s mint ilyen, a Kjt. 39.§ (2) bekezdése alkalmazása tekintetében munkavégzésre

vonatkozó egyéb szakmai szabálynak minősül. A Kar tagjaként az állami és önkormányzati fenntartású köznevelési intézményekben pedagógus-munkakörben közalkalmazottként foglalkoztatott pedagógusnak az Nkt. 63/I.§ (4) bekezdése alapján kötelessége, hogy megtartsa az Etikai Kódexben rögzített szabályokat.

- [24] A bíróság a felek által tett bizonyítási indítványokból a tényállás megállapításához az alábbi okirati bizonyítékokat vette figyelembe: felperes munkakönyvét, kinevezését, a bérjegyzékeket, a névtelen bejelentést, a munkáltató által a felperes meghallgatásáról 2019. 06. 28. napján felvett feljegyzést, a közalkalmazotti jogviszony megszüntetéséről szóló iratot. Tanúként hallgatta meg Tanú2-öt, Tanú4-es, Tanú1-et, Tanú5-öt, Tanú3-at, Tanú6-ot, Tanú7-es, Tanú8-at, utólagos bizonyítás keretében Tanú9-et és Tanú10-et.
- [25] A bíróság a felek által indítványozott tanúmeghallgatásoknak teljeskörűen eleget tett, a becsatolt iratokat figyelembe vette. Mindezek alapján a bizonyítási eszközök együttes értékelése és mérlegelése alapján a bíróság a Pp. 279.§-a alkalmazásával az alábbi megállapításokra jutott.
- [26] A bíróság a felek, Tanú1 és Tanú5 tanúk nyilatkozatai alapján tényként állapította meg, hogy felperes 2019. 06. 06. napjától 2020. 06. 09. napjáig tartó osztálykiránduláson vett részt, mely nem minősült tanulmányi kirándulásnak. Az osztálykirándulás a szállásköltség kivételével önköltséges volt. Felperes, valamint Tanú4 és Tanú1 tanú elmondása alapján a bíróság tényként állapította meg, hogy a szállást a ... Apartmanház tulajdonosa, Tanú4 a tanulók és a pedagógusok részére ingyenesen biztosította. A kirándulás első két napja munkanap volt, a pedagógusok „szívességi cseré”-vel tették szabaddá magukat erre a két napra. A pedagógusok osztálykiránduláson való részvételét, és a csütörtöki indulást az intézmény igazgatója engedélyezte. A kiránduláson teljesített munkavégzésükért a pedagógusok külön díjazásban nem részesültek.
- [27] A felek, valamint Tanú1 és Tanú5 tanúk nyilatkozatai alapján megállapítható volt, hogy a tanulmányi vagy osztálykirándulások alkalmával az intézményben elfogadott volt, hogy 10-12 fős gyermeklétszámon felül további kísérő – pedagógus vagy szülő – segíti a szervező vagy az osztályfőnök feladatát.
- [28] Felperes a meghallgatásáról 2019. 06. 28. napján készült feljegyzés tartalmát és valóságát vitatta. E körben értékelte a bíróság azt a körülményt, hogy az „Ittatok-e alkoholt?” kérdésre felperes válasza „Jó, egy pohár sört. Senki sem tudja bizonyítani, hogy alkoholt ittunk.” volt. Továbbá értékelte azt a körülményt is, hogy felperes a feljegyzés megismerésére, esetleges megtámadására vonatkozóan intézkedéseket nem tett. A bíróság nem tartotta alaposnak azon felperesi tényállítást, mely szerint felperes a meghallgatásról készült feljegyzést azért nem írta alá, mert olyan lényeges tényeket nem tartalmazott, amelyeket a beszélgetés során elmondott - úgymint: „egy pohár alkoholmentes sört fogyasztottunk el”, nem idegen férfival, hanem egy ismerőseivel sétált, a gyerekek a kiránduláson nem őrá, hanem a kolléganőjére voltak bízva, mert ő segítő pedagógusként volt jelen -, tekintettel arra, hogy a feljegyzést 2019. 07. 15. napján, a 2019. 07. 05. napján történt felmentését követően vette át. A fenti körülmények, valamint Tanú5 és Tanú3 tanúk nyilatkozata alapján a bíróság bizonyítottan találta, hogy a

meghallgatásról készült feljegyzésben rögzített nyilatkozatok az elhangzottak szerint kerültek rögzítésre.

- [29] A bíróság a felperes meghallgatásáról készült feljegyzésben rögzített felperesi nyilatkozat, valamint Tanú9 tanú nyilatkozata alapján bizonyítottanak találta felperes alkoholfogyasztását. A törvényszék rámutat, hogy Tanú4 tanú nyilatkozatával ellentétben, mely szerint a kirándulás első napján kínálta meg a pedagógusokat sörrel, Tanú9 akként nyilatkozott, hogy Tanú4 a kirándulás első két napján nem volt jelen, a harmadik napon volt ott, amikor főzött az osztály részére.
- [30] A perben felperes személyes előadása, a meghallgatásáról készült feljegyzés, Tanú5 és Tanú3, valamint Tanú2, Tanú1 tanúk nyilatkozatai alapján egyértelműen bizonyításra került, hogy 2020. 06. 07. napjának éjjelén felperes Tanú2-vel több óra időtartamban elhagyta a szálláshelyet. A bíróság rámutat, hogy felperes és Tanú2 tanú eltérő nyilatkozatot tett arra vonatkozóan, hogy a séta hol történt. Míg felperes a keresetlevélben és személyes előadása során azt nyilatkozta, hogy a Balaton partján sétált a szállástól 200 méterre, Tanú2 tanú nyilatkozata szerint az utca végén lévő kilátóba mentek el, mert a part megközelítése 2-3 km-es kerülővel lehetséges a kilátónál lévő szakadék miatt. Jelen perbeli tényállás mellett azonban a szálláshely elhagyásának a ténye releváns.
- [31] A bíróság Tanú7 és Tanú10 tanúk nyilatkozata alapján tényként fogadta el, hogy felperesnek az osztálykiránduláson - a gyermekeik által elmondottak szerint – tanúsított magatartása a tanulók szüleinek felháborodását váltotta ki.
- [32] Megalapozatlanul hivatkozott felperes a keresetlevélben arra, hogy a munkáját a gyerekek értékelték, hiszen 2019. 06. 06. napján 21 óra 13 perckor dicsérő sms-t kapott a gyerekektől. Az sms ugyanis a kérdéses napon még azelőtt érkezett, mielőtt felperes a terhére rótt magatartásokat megvalósította.
- [33] A Felperes alaptalanul sérelmezte azt, hogy alperes nem adott időt a felkészülésre a meghallgatás előtt. A meghallgatás célja azon tények kivizsgálása volt, melyeket a bejelentés tartalmazott. A kérdésekre való válaszadás nem igényelt külön felkészülést. A 2019. 06. 25. napján iktatott névtelen bejelentést a tankerület megbízásából az intézmény vezetője 2019. 06. 28. napján vizsgálta ki, a meghallgatásra 2019. 06. 27. napján telefonon hívta be az intézménybe felperest. Az igazgató a névtelen levél vizsgálatot érintő részét felperessel szóban ismertette.
- [34] A bíróság rámutat az EBH1999.46. alapján, hogy a rendkívüli felmondási jog gyakorlására megállapított rövid szubjektív határidőből következik, hogy a jogosultnak a kötelezettségszegés gyanúja felmerülését követően haladéktalanul intézkednie kell az alapos és megnyugtató ismeret megszerzéséhez szükséges kivizsgálásról és ezzel nem késlekedhet. Alperes a rendkívüli felmentést megelőző felperesi személyes meghallgatáson felperes nyilatkozatát úgy értékelte, hogy felperes mind az alkohol fogyasztását, mind a szálláshelyről való eltávozását beismerte. Mindezek ismeretében a törvényes határidő megtartott volt.

- [35] A bíróság az osztálykirándulás rendeltetését vizsgálva rámutat, hogy azt a köznevelési jogszabályok eltérően ítélik meg a tanulmányi kirándulástól. Míg a tanulmányi kirándulás a fenntartó által térítésmentesen biztosított, a pedagógiai program végrehajtásához kapcsolódó köznevelési szolgáltatás (a nemzeti köznevelési törvény végrehajtásáról rendelkező 229/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 33.§ (1) bekezdés b) pont ba) alpontja), addig az osztálykirándulás fogalma nem definiált. A tanulmányi kirándulás az Nkt. 4.§ 32. pontja alapján tanítási napnak minősül, mint tanórán kívüli foglalkozás (a nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról 110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet 7. § (1) bekezdése). Az Nkt. 4.§ 10. pontja tanulmányi kirándulás esetére is előírja a tanuló felügyeletét. A pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet (Épr.) 33.§ (1) bekezdés b) pontja alapján az Mt. 110.§ (2) bekezdésben meghatározottakon túl ügyelet és készenlét rendelhető el a pedagógiai programban meghatározott tanulmányi kirándulás vagy más, nem az iskolában szervezett program megvalósításához. A (7) bekezdés alapján nem illeti meg a közalkalmazottat az ügyelet után pihenőidő, ha az ügyeletet a pedagógiai programban előírt tanulmányi kiránduláson teljesíti, továbbá, ha az ügyelet alatt nem kellett munkát végezni.
- [36] Az osztálykirándulás lebonyolításának gyakorlata a felperesi munkáltatónál nem szabályozott. Adat nem merült fel arra vonatkozóan a perben, hogy az intézmény Pedagógiai Programja tartalmazná az osztálykirándulást. Jelen perben az osztálykiránduláson résztvevő pedagógusok írásbeli megbízás és külön díjazás nélkül, részben a munkaidő terhére, részben azon túl látták el feladataikat. Az Nkt. 62.§ (5) bekezdésében szabályozott kötött munkaidő a pedagógus heti teljes, 40 órás munkaidejének 80%-a (32 óra), melyet az intézményvezető által - a törvény keretei között - meghatározott feladatok ellátásával köteles töltetni, a (neveléssel-oktatással le nem kötött) munkaidő fennmaradó részében (8 óra) a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni. A Nek. tv. 62.§ (6) bekezdésében szabályozott (neveléssel-oktatással lekötött munkaidő) alapján a teljes munkaidő ötvenöt-hatvanöt százalékában (22-26 óra) tanórai és egyéb foglalkozások (Nkt. 4.§ (4) bekezdés) megtartása rendelhető el. A kötött munkaidő fennmaradó részében (8 óra) a pedagógus a nevelés-oktatást előkészítő, nevelés-oktatással összefüggő egyéb feladatokat, tanulói felügyeletet, továbbá eseti helyettesítést lát el (Épr. 17.§ (1) bekezdés 8. pont). Az ún. „szívességi csere” az eseti helyettesítés fogalmát fedi le, ennek megfelelően nem alapos felperes azon állítása, hogy az osztálykirándulás első két napját előzőleg a szívességi csere során ledolgozta. A neveléssel-oktatással le nem kötött részben a 21. pont szerint elrendelhető a pedagógiai program célrendszerének megfelelő, az éves munkatervben rögzített, tanórai vagy egyéb foglalkozásnak nem minősülő feladat ellátása, így a tanulmányi kirándulás is. Fentiek alapján felperes nem rendelkezett a teljes munkaidejének az osztálykirándulás első két napjára eső részének a teljes időtartamával.
- [37] A bíróság rámutat, hogy a jogintézmény szabályozatlanságát alátámasztja a Nek. tv. 2019. 07. 18. napján, a 2019. évi VII. törvénnyel beiktatott 94.§ (4) bekezdés g) pontja is, mely felhatalmazást ad a Kormánynak arra, hogy az eseti helyettesítésnek minősülő helyettesítést rendeletben állapítsa meg.
- [38] A bíróság osztja felperes azon állítását, hogy az Mt. 104.§ (1) bekezdése alapján, mely szerint a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani, felperes a terhére rótt cselekmények időpontjában a pihenő idejét töltötte. A bíróság jogi álláspontja szerint a pedagógus munkakörben

foglalkoztatottak nemcsak a munkaidejük alatt, hanem azon kívül is kötelesek pedagógushoz méltó magatartást tanúsítani. Az Mt. 8.§ (2) bekezdés alapján a munkaidőn kívül tanúsított magatartást a munkavállaló munkakörének és a munkáltatói szervezetben elfoglalt helyének relációjában kell vizsgálni, valamint a magatartásnak közvetlenül és ténylegesen alkalmasnak kell lennie a munkáltató jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának a veszélyeztetésére. Az Mt. miniszteri indokolása kiemeli a munkavállaló munkaidőn kívüli magatartásának célhoz kötöttségét, mely szerint csak olyan magatartást nem tanúsíthat, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A Kúria az Mfv. 10.098/2019/4. számú ítéletében kimondta, hogy a pedagógussal szemben az Nkt. 62. § (1) bekezdésében meghatározott alapfeladatok körében alap elvárás a q) pont szerinti, hivatáshoz méltó magatartás. Ez utóbbi nyilvánvalóan követelmény az iskolán kívül tanúsított viselkedésnél is. A munkavállaló terhére rótt kötelezettségszegés súlyát mindig az adott munkakör és a helyzet alapján kell értékelni (EBH2018.M.18.). Felperes az alkoholfogyasztással, valamint azzal, hogy éjjel a szálláshelyről eltávozott, és ezáltal az osztályfőnök egyedüli felügyeletére maradtak a tanulók, a munkaköre ellátásához elvárt bizalomnak nem megfelelő magatartást tanúsított. Jogos elvárás mind a szülők, mind az alperes szempontjából, hogy az osztálykiránduláson résztvevő tanulók a nap 24 órájában az őket kísérő pedagógusok felügyelete alatt legyenek, mint ahogy a tanulmányi kirándulások esetén azt a jogszabály is megköveteli. Felperes munkáltatója széles társadalmi nyilvánosság előtt teljesíti a feladatát, kiskorú gyermekek oktatásáról gondoskodik. Kiemelten fontos jogi érdeke fűződik ahhoz, hogy a jó hírneve ne sérüljön. Ennek érdekében fontos jogi érdeke az is, hogy a gyermekek oktatását, testi, szellemi, erkölcsi nevelését olyan pedagógusok lássák el, akik elsődlegesnek érzik pedagógus hivatásuk feltétlen gyakorlását. Felperes tanítóként ezt a közbizalmat igénylő munkakörben dolgozott. A munkaszervezetben és azonos munkahelyen eltöltött több évtizedes, az intézményben is elismert pályafutása, az osztálykirándulások szervezésében és lebonyolításában szerzett szakmai gyakorlata ellenére olyan magatartást tanúsított, mely perbeli tényállás mellett nem volt megengedett az általa betöltött munkakörben. Magatartásával sértette az alperes jó hírnevét. Az Nkt. 63/I.§ (4) bekezdése alapján a pedagógus kötelessége, hogy megtartsa a Nemzeti Pedagógus Kar Etikai Kódexében rögzített szabályokat. Az Etikai Kódex a pedagógus szakma hivatáserkölcsei szabályainak gyűjteménye, s mint ilyen, a Kjt. 39.§ (2) bekezdése alkalmazása tekintetében munkavégzésre vonatkozó egyéb szakmai szabálynak minősül. Fentiek alapján alperes jó hírnevének védelme, mint a munkáltató jogos érdeke a pedagógus közalkalmazotti jogviszonyából eredő lényeges kötelezettségnek minősül. A bíróság rámutat, hogy felperesnek még a látszatát is el kellett volna kerülnie annak, hogy alkoholt vásárolt és fogyaszt, valamint a tanulók helyett férfiakkal tölti a pihenő idejét az osztálykiránduláson.

- [39] A bíróság felperes előadása, valamint Tanú5 tanú nyilatkozata alapján tényként állapította meg, hogy felperes jelen munkáltató részéről 2018-ban írásbeli figyelmeztetésben részesült közalkalmazotti jogviszonyából származó vétkes kötelezettségszegéséért. Az írásbeli figyelmeztetés további kötelezettségszegés esetére súlyosabb hátrányt helyezett kilátásba.
- [40] Fentiek alapján a bíróság az alperes által közölt rendkívüli felmentés indokolásában megjelölt azon felmentési okot, hogy felperes alkoholt fogyasztott, valamint azon okot, mely szerint felperes a felügyeletére bízott tanulókat magára hagyva eltávozott 3-4 órára, magatartásával sértette alperes jó hírnevét, valósnak minősítette.

- [41] A perbeli bizonyítás eredményeként a bíróság jogi álláspontja szerint munkáltatói rendkívüli felmentés indokolása összességében megfelel a világosság követelményének, megjelölte azokat a konkrét felperesi magatartásokat és kötelezettségszegést, amelyek felperes munkaköre megfelelő ellátását befolyásolják.
- [42] Az EBH2018.M.18. alapján a bíróság rámutat, hogy a következetes ítélkezési gyakorlat szerint az azonnali hatályú felmondásban felrótt több indok közül elégséges, ha egy ok bizonyítást nyer és annak súlya miatt alkalmas a jogviszony megszüntetésre.
- [43] A rendkívüli felmentésben megjelölt cselekmények szubjektív oldalát tekintve felperes személyes előadása alapján vétkessége egyértelműen megállapítható volt. Felperes egyenes szándéka volt a sör elfogyasztása és séta is. A kötelezettségszegő magatartás jogi minősítése alperes részéről jogszerű volt, arra tekintettel, hogy felperes cselekménye legalább a súlyos gondatlanság fogalmi körébe sorolható.
- [44] A bíróság felperes magatartását a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegésének minősítette. A rendkívüli felmentés együttes feltételeinek egyenkénti és együttes értékelésével a bíróság jogi álláspontja szerint a felmentési okok valóságok, azok jogi minősítése és az arra alapított munkáltatói intézkedés okszerű. A jogi minősítés tekintetében figyelembe lett véve felperes korábbi, írásbeli figyelmeztetéssel zárult, közalkalmazotti jogviszonyból származó vétkes kötelezettségszegése. Alperes fentiek alapján jogszerűen élt a rendkívüli felmentés jogával, ezért a bíróság felperes valamennyi kereseti kérelmét jogalap hiányában elutasította.
- [45] Felperesnek a felmentés közlésének időpontjában érvényes távolléti díja számítási metodikáját tekintve az EBH2007.1646. alapján a bíróság rámutat, hogy a Kjt. 66. §-ának (1) bekezdése szerinti garantált illetmény összegét a törvény a közalkalmazott fizetési fokozatához kapcsolódó garantált minimumként határozza meg. Ennélfogva a munkáltató számára lehetőséget ad arra, hogy a közalkalmazott illetményét az illetménytáblában meghatározottnál magasabb összegben állapítsa meg. Ez a garantált minimumot meghaladó, munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a kinevezésbeli illetmény része. A Kjt. 80. §-a alapján a közalkalmazotti jogviszony tekintetében is alkalmazandó Mt. 151/A. §-ának (1) bekezdése szerint a távolléti díjat a távollét idején érvényes alaphér alapulvételével kell számítani. A Kjt. 85. §-a (7) bekezdésének i) pontja szerint személyi alaphéren illetményt kell érteni. Ennek figyelembevételével a távolléti díj megállapításánál is a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együttes összege képezi a havi illetmény összegét. Az EBH2016.M.8. alapján a besorolási illetményt és a munkáltatói többlet illetményt az illetmény fogalma együttesen tartalmazza. Nem alapos alperes azon állásfoglalása, hogy a felperes 2019. 02. 01. napján kelt kinevezés módosításában megállapított munkáltatói döntésen alapuló illetményrész azért nem az illetmény része, mert az a Digitális Környezet és Köznevelésben ...-i Tankerületi Központ elnevezésű EFOP pályázati összegből és nem a kinevezéssel kapcsolatos költségvetési keretből került kifizetésre 50.000.- Ft/hó összegben.
- [46] Az ügyben a Pp. 20.§ (2) bekezdése alapján a ...-i Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2020. 03. 31. napjával történő megszűnésével 2020. 04. 01. napjával a jogutód ...-i Törvényszék, mint munkaügyi bíróság járt el. Az eljárás lefolytatásának további eltérő szabályait a 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelettel 2020. 03. 11. napjával elrendelt, és a 2020. évi LVIII. tv. által

2020. 06. 18. napjával feloldott járványügyi vészhelyzet ideje alatt a 229/2020. (V. 25.) Korm. rendelettel módosított 74/2020. (III. 31.) Korm. rendelet határozta meg.

- [47] A törvényszék a pertárgy értékét a Pp. 512.§ (2) bekezdése alapján a 5.426.200.- Ft összegben határozta meg. Felperes pervesztes, alperes pernyertes lett. A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3.§ (1) bekezdés d) pontja alapján feljegyzett, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42.§ (1) bekezdés a) pontja szerinti 325.572.-Ft kereseti illetéket, figyelemmel felperes munkavállalói költségkedvezményére, az állam viseli. A bíróság az alperesi munkadíjat a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22. IM rendelet 3.§ (2) bekezdés a) pontja, valamint a (6) bekezdés alapján 200.000.- Ft-ban állapította meg, figyelemmel az ügy nehézségére és a tárgyalások számára.
- [48] A fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§ (2) bekezdés a) pontja és a (6) bekezdés biztosítja. A fellebbezés előterjesztésével kapcsolatos tájékoztatás a Pp. 376.§ (1)-(2) bekezdésein alapul.

Helység, 2020. június 23.

Dr. Kerekes Andrea sk.

bíró

a tanács elnöke, az aláírásban akadályozott ülnökök helyett is

Csohány Ede sk.

ülnök

Vass Miklós sk.

ülnök