



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.IV.10.034/2025/6.

A tanács tagjai:

Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró
Dr. Dzsula Marianna bíró
Dr. Pataki Árpád bíró
Véghe dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes:

név (cím)

A felperes képviselője:

Dr. Molnár Péter Ügyvédi Iroda (cím1; ügyintéző: Dr. Molnár Péter ügyvéd)

Az alperes:

név1 (cím2)

Az alperes képviselője:

Dr. Bodnár Zoltán ügyvéd (cím2)

A per tárgya:

Rendkívüli munkavégzés ellenértékének megfizetése és közalkalmazotti rendkívüli lemondás jogkövetkezménye

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

Az alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Győri Ítéltábla Mf.V.30.063/2024/6.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Székesfehérvári Törvényszék 72.M.70.102/2023/35.

Rendelkező rész

A Kúria a Győri Ítéltábla Mf.V.30.063/2024/6. számú ítéletét abban a részében, amelyben helyben hagyta az elsőfokú ítéletnek az alperest illetménypótlékban marasztaló rendelkezését hatályában fenntartja. Ezt meghaladóan – a felmentési időre járó távolléti díj, a végkielégítés és a perköltség tekintetében – hatályon kívül helyezi, e körben az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és a felperes keresetét elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek 667.437 (hatszázhatvanhétezer-négyszázharminchét) forint elsőfokú, 333.720 (háromszázharmincháromezer-hétszázhusz) forint másodfokú és 667.437 (hatszázhatvanhétezer-négyszázharminchét) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Megállapítja, hogy a 651.081 (hatszázötvenegyezer-nyolcvanegy) forint elsőfokú, a 868.108 (nyolcszázhatvannyolcezer-száznyolc) forint másodfokú és az 1.085.140 (egymillió-nyolcvanötezer-száznegyven) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás

[1] A felperes 2002. május 1-től német nyelvtanári, magyar irodalom és nyelvtan tanári munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperessel, munkaideje heti 40 óra volt. 2013. február 4-től a települési Általános Iskolában tanított, ahova áthelyezéssel került. A felperes 2020. szeptember 1-én kelt, majd 2022. szeptember 1-én kelt munkaköri leírása tartalmazza, hogy szükség szerint helyettesíteni köteles.

[2] A települési iskolában a pedagógusok munkájának rendjét, munkaidejének beosztását alapvetően a tantárgyfelosztás, az órarend és a helyettesítési rend határozta meg. Amikor a felperes nem tartott órát, az órákra, foglalkozásokra való felkészülést végezte (dolgozatjavítás, dolgozatok, feladatlapok összeállítása, órákra, foglalkozásokra való felkészülés, versenyszervezés), illetve teljesítette a számára elrendelt helyettesítéseket. A felperes a munkarend szerint 7 óra 30 perctől 13 óra 30 percig, illetve 14 óráig dolgozott.

[3] A települési iskolában az igazgatóhelyettes mindkét hétre (A és B hét) elkészítette a helyettesítési rendet, mely az órarend módosításáig volt hatályos, és azt figyelni kellett. Tájékoztatást kaptak a pedagógusok arról is, hogy nem csak a helyettesítési rendben feltüntetett időben kerülhet sor helyettesítésre, mert előfordulhat, hogy a helyettesítésre kijelölt pedagógus hiányzik. A helyettesítési rend a tanári szobában volt kifüggesztve, és abban ki lett jelölve az adott órában helyettesítésre rendelkezésre álló pedagógus. A helyettesítési rendben a felperes is kijelölésre került adott órákra nézve helyettesítő tanárnak.

[4] A helyettesítés konkrét elrendelése a megnevezés-rendszerben történt, az érintett pedagógus erről e-mail üzenetet kapott. Ha az ilyen módon való értesítés nem volt lehetséges,

akkor az igazgatóhelyettes személyesen, szóban közölte az érintettel a helyettesítés elrendelését.

[5] Az alperes és a közösség között 2017-ben kollektív szerződés jött létre, melyet 2018. október 17-én módosítottak. A kollektív szerződés perbeli időszakban hatályos rendelkezései szerint a „Munkaidő-beosztás és a munkaidőben ellátandó feladatokról” a 10.1., az „Óradíjról” a 16.a) és 16.b) pont rendelkezett. Ennek értelmében megállapodás alapján díjazás illeti meg a beosztott pedagógust abban az esetben is, ha a nevelési-oktatási feladat ellátása más munkaszervezési intézkedések alkalmazásával nem oldható meg és ezért az eseti helyettesítés mértéke túllépi a heti hat órát vagy a napi két tanórai, vagy egyéb foglalkozást. Ebben az esetben a megállapodást a heti hat, illetve napi két órát meghaladó tanórai vagy egyéb foglalkozásokra kell kötni. A megállapodás alapján fizetett óradíj összege bruttó 3045 forint.

[6] A 16.e) pont tartalma szerint megállapodás alapján díjazás illeti meg a beosztott pedagógust abban az esetben is, ha a nevelési-oktatási feladat ellátása más munkaszervezési intézkedések alkalmazásával nem oldható meg, és ezért az eseti helyettesítés mértéke túllépi a tanítási évben a Vhr. 17. § (5) bekezdésében meghatározott, harminc tanítási napos mértékű tanórai vagy egyéb foglalkozást. Ebben az esetben a megállapodást a harminc tanítási napot meghaladó tanórai vagy egyéb foglalkozásokra kell kötni. A megállapodás alapján fizetett óradíj összege bruttó 3045 forint.

[7] A települési iskola és a felperes között a kollektív szerződés 16.e) pontjára utalással 2020. december 2-án, 2021. február 2-án, 2022. február 16-án és 2023. február 6-án megállapodás jött létre.

[8] Az alperes igazgatója a 2022. január 24-én kelt jelű számú tankerületi igazgatói intézkedéssel a 2022. január 24-től 2022. június 15-ig tartó időszakra nézve motivációs juttatásról rendelkezett, mely az alperessel jogviszonyban álló minden olyan pedagógust megillette, aki a kollektív szerződés 16. pontja szerinti többlet tanítást teljesít, összege pedig a kollektív szerződés 16.a), b), e) pontjaiban meghatározott összegen felül többlet tanítási óránként bruttó 1.055 forint. A 2022. szeptember 1-én kelt jelű 1 számú, a 2023. január 20-án kelt jelű 2 számú, a 2023. augusztus 29-én kelt jelű számú tankerületi igazgatói intézkedések a motivációs juttatás összegét a kollektív szerződés 16.a), b), e) pontjaiban meghatározott összegen felül többlet tanítási óránként bruttó 955 forintban határozták meg.

[9] A települési iskola igazgatója a kollektív szerződésre való utalással igazolta, hogy a felperes a kollektív szerződés 16.b), d) és e) pontjaiban foglaltak szerint 2020. szeptembertől 2023. június 28-ával bezárólag összesen 167,5 óra többlet tanítást teljesített és ehhez részletes kimutatás tartozott a megtartott többletórákról és az értük járó díjazásról, ami a megállapodás szerinti díjból (3.045 forint/óra vagy összevont eseti helyettesítésnél 1.520 forint/óra) és a motivációs díjból (1.055 forint/óra, illetve 955 forint/óra) állt, pótlék nem került feltüntetésre. A felperes az igazolásokat aláírta, azokat tudomásul vette.

[10] A felperes havi illetménye 2020. szeptember 1-től 2020. december 31-ig havi bruttó 471.975 forint, 2021. január 1-től 2021. augusztus 31-ig 505.470 forint, 2021. szeptember 1-től 2021. december 31-ig 509.470 forint, 2022. január 1-től 2022. december 31-ig 555.205 forint, 2023 január 1-től 536.732 forint volt.

[11] A felperest 2023. év elején a közösség1 tájékoztatta arról, hogy a 96 órán belül elrendelt helyettesítések esetén 50%-os pótlék jár. A felperes 2023. január 24-én levélben fordult a települési iskola igazgatójához, hogy a helyettesített óráira vonatkozó dokumentációt 2019. szeptember 1-től 2023. január 27-ig terjedő időszakra részére adja át. Kérte megjelölni a kifizetett és ki nem fizetett helyettesítések, továbbá a tankerület által „tört heteknek” hívott, a túlórából levont – a ledolgoztatott nemzeti- és egyházi ünnepekre vonatkozó – rendkívüli

munkát. Jelezte, hogy ezen adatkérés oka munkaügyi per indítása. A települési iskola igazgatója 2023. február 13-án a felperes részére átadta a kért dokumentációkat, továbbá a többlet tanítás elvégzésére vonatkozó, 2020. december 2-án és 2022. február 16-án kelt megállapodásokat.

[12] A felperes 2023. július 3-án írásbeli felszólítást küldött az alperesnek, melyben 368.245 forint rendkívüli munkavégzéssel járó elmaradt illetmény és illetménypótlék öt munkanapon belül történő megfizetését kérte a 2020. szeptember 1-jétől 2023. június 15-ig terjedő időszakra vonatkozóan azzal, hogy a határidő eredménytelen leteltét követően a közalkalmazotti jogviszonyát a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 29. § (1) a) pontja alapján rendkívüli lemondással megszüntetheti. Az alperes 2023. július 7-ei válaszlevelében a felperestől igényének részletezését kérte.

[13] A felperes 2023. július 12-én kelt rendkívüli lemondásában arra hivatkozva szüntette meg közalkalmazotti jogviszonyát, hogy az alperes közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét több alkalommal szándékosan, de legalább súlyosan gondatlanul megszegte. A megnevezés munkaidő-nyilvántartás elektronikus értesítő üzenetei által igazolt módon 2020. szeptember 1. és 2023. június 15. között összesen 90 alkalommal 96 órán belül került elrendelésre a munkaidő-beosztástól eltérő helyettesítés, mely a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 97. § (5) bekezdése, az Mt. 107. § a) pontja alapján rendkívüli munkavégzésnek minősül. Ezekre az alkalmakra az Mt. 143. § (1), (2) bekezdés alapján időarányos illetmény és ezen felül 50% mértékű illetménypótlék jár, amely 368.245 forint összegben nem került részére megfizetésre. Az elmaradt illetmény és illetménypótlék meg nem fizetése a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettség szándékos és jelentős mértékű megszegését eredményezi, ami a rendkívüli lemondás jogszerű indokát képezheti.

[14] Az alperes 2023. július 13-án kelt írásbeli tájékoztatása szerint a felperes rendkívüli lemondását jogellenesnek tartja, álláspontja szerint a felperest megillető járandóságokat megfizette.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[15] A felperes módosított keresetében kérte kötelezni az alperest, hogy fizessen meg a felperes részére 2020. szeptembertől december 31-ig terjedő időszak vonatkozásában 15 tanóra és 8 napközis óra, 2021. januártól december 31-ig terjedő időszakra 16 tanóra és 1 napközis óra, 2022. januártól december 31-ig terjedő időszakra 22 tanóra és 3,5 napközis óra és 2023. januártól június 15-ig terjedő időszakra 10 tanóra és 3 napközis óra rendkívüli munkavégzésért összesen 345.672 forint illetményt és illetménypótlékot, ezen összeg után 2022. február 1-től számított késedelmi kamatot, továbbá felmentési időre járó távolléti díj címén 2.146.928 forintot, végkielégítés címén 8.587.712 forintot, ezen összegek után 2023. július 13-tól számított késedelmi kamatot, valamint perköltségét. A felperes kereseti kérelmét 116.713 forint elmaradt illetménypótlék és a jogszerű jogviszony megszüntetés anyagi jogkövetkezményeire tartotta fenn.

[16] A felperes kereseti kérelmének jogalapjaként a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. tv. (a továbbiakban: Nktv.) 62. § (5) bekezdését, az illetménypótléokra vonatkozó követelése tekintetében a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 97. § (5) bekezdését, 107. § a) pontját, 143. § (1), (2) bekezdését, valamint a pedagógusok előmeneteli

rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Kormány rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) 17. §-át jelölte meg. Előadta, hogy az alperes megszegte az Mt. 42. § (2) bekezdését, a 6. § (2) bekezdésében rögzített jóhiszeműség és tisztesség követelményét, ezért a Kjt. 29. § (3) bekezdés, 33. § (1), (2) e) pontja, valamint a 37. § (1) b) pontja, (4) bekezdése, (6) bekezdés d) pontja és (8) bekezdése alapján köteles az ezzel kapcsolatos jogkövetkezmények megfizetésére.

[17] Álláspontja az volt, hogy a megelőző három tanévben az alperes 96 órán belül helyettesítéseket rendelt el, azonban az 50 %-os bérpótlékot nem fizette meg.

[18] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a felperes a jogait nem rendeltetésszerűen, nem jóhiszeműen, hanem a jog társadalmi rendeltetésével össze nem férő módon gyakorolta. Azt is állította, hogy a keresetben hivatkozott helyettesítésekre a felperest a követelt összeg nem illeti meg, amennyiben pedig erre mégis igényt tarthat, akkor az már megfizetésre került a Kollektív Szerződés 16.e. pontja alapján.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

[19] A Székesfehérvári Törvényszék a 72.M.70.102/2023/35. számú ítéletével kötelezte az alperest 116.713 forint illetménypótlék és ezen összeg 2022. február 1-től számított kamatai, 2.146.928 forint távolléti díj, 8.587.712 forint végkielégítés és ezen összegek 2023. július 13-tól számított kamatainak megfizetésére. Kötelezte az alperest 667.437 forint perköltség megfizetésére és megállapította, hogy az 651.081 forint elsőfokú eljárási illetéket az állam viseli.

[20] Az elsőfokú bíróság az Mt. 96. § (1) bekezdésében, 97. § (5) bekezdésében, 107. § a) pontjában, 139. §-ában, 143. §-ában, az Nktv. 64. § (1) bekezdésében, 62. § (5), (6) bekezdésében, valamint a Korm. rendelet 17. § (1) bekezdésében foglaltak alkalmazásával a helyettesítésekre vonatkozó kereseti kérelem jogalapját helytállónak találta, az összecszerűséget a módosított keresetváltoztatás szerint fogadta el és ezen összegek megfizetésére kötelezte az alperest.

[21] Megállapította, hogy az alperes, illetve a települési iskola igazgatója az Nktv. 62. § (5)-(6) bekezdése és a Korm. rendelet 17. § (1) bekezdés 8. pontja alapján a felperes részére jogszerűen rendelhette el a perbeli eseti helyettesítéseket, amelyek az Mt. 97. § (5) bekezdésében meghatározott 96 órás időbeli korlát átlépése miatt az Mt. 107. § a) pontja szerinti rendkívüli munkavégzésnek minősültek. Ezen időtartamokra az Mt. 143. § (1) bekezdése és (2) a) pontja alapján 50%-os bérpótlék jár a felperesnek, amit az alperes nem fizetett meg.

[22] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes igazgatójának személyes meghallgatása sem támasztotta alá, hogy a kollektív szerződésben foglalt 3.045 forint a rendkívüli munkavégzés 50%-os bérpótlékát magában foglalta volna. Az alperes állításaival szemben a kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalások, majd a megkötését követően, a jövőbeli értelmezés miatt az alpereshez tartozó iskolák igazgatói részére összehívott értekezleten szóba sem került, hogy a hivatkozott óradíj milyen jellegű helyettesítésekre terjed ki. Az alperes maga is elismerte (név2 alperes képviselője, 33. sorszámú jegyzőkönyv 2. oldal), hogy a 3.045 forint/óra összeg átalány jellegét írásban nem rögzítették és erről a pedagógusokat sem tájékoztatták.

[23] Az elsőfokú bíróság az alperes ezzel kapcsolatos álláspontját ellentmondásosnak ítélte és a Kúria Mfv.10.300/2017/6. számú precedens hatású döntésére hivatkozott.

[24] Kifejtette, hogy amennyiben a helyettesítés elrendelése, a munkavégzés módosítása 96 órán belül történt, az már nem minősült a pedagógus eredeti beosztásának, sem módosított beosztásnak, hanem beosztástól – a felperessel előre közölt órarendtől, ügyeleti rendtől is – eltérő munkavégzésnek, ezért az Mt. 107. § a) pontja alapján rendkívüli munkaidőnek minősül, amely időtartamra az Mt. 143. § (1) bekezdése és (2) a) pontja szerint a rendes munkaidőre járó munkabéren felül 50% mértékű pótlék jár.

[25] Az alperes nem vitatta a peresített, 96 órán belül elrendelt helyettesítések megtörténtét és a felek egyezően adták elő az elrendelések számát, megtörténtük napját és időtartamát is.

[26] Az elsőfokú bíróság a felperes rendkívüli lemondása jogalapját vizsgálva megállapította, hogy az alperes azon mulasztása, hogy a rendkívüli munkavégzésért járó illetménypótlékot nem fizette meg a felperes részére, a jogviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos vagy legalább súlyosan gondatlan és jelentős mértékű megszegésének minősül, amely önmagában megalapozza a lemondás jogszerűségét.

[27] A bírói gyakorlat felhívásával rámutatott arra, hogy a közalkalmazott munkájának díjazása a munkáltató főkötelezettsége; e körben figyelemmel volt a Kúria Mfv.10.279/2019/6., Mfv.I.10.105/2016/1. számú precedens hatású döntéseire. Kiemelte, hogy akár egyetlen napos fizetési késedelem, vagy akár a munkabér egy része kifizetésének elmaradása is megalapozza a jogsértést (Kúria Mfv.I.10.702/2013., Mfv.I.10.679/2011., Mfv.I.10.529/2013., Mfv.10.105/2016/1. számú döntései). A Kúria Mfv.10.375/2018/3. számú precedens hatású döntése értelmében a bérjellegű juttatás kifizetésének elmaradása a késedelemmel érintett időszak hosszától függetlenül jogszerű indoka a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának.

[28] A perbeli esetben az alperes hosszú időn (éveken keresztül), ismétlődően nem fizette meg a felperes részére az általa követelt, a 96 órán belül elrendelt helyettesítések pótlékát, ezért a Kjt. 29. § (1) a) pontja szerinti magatartást tanúsította, így erre alapítottnak a felperes jogszerűen szüntette meg jogviszonyát rendkívüli lemondással. Nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a felperes pótlékigénye a 2023. július 3-án kelt levele után összegében változott, mert az alperesnek a helyes összegre nézve a fizetési kötelezettsége mindenképpen fennállt, amelynek nem tett eleget.

[29] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes a perben nem bizonyította, hogy a felperes szándéka a végkielégítés megszerzésére irányult, ezt az alperesi állítást sem a Püétv. közelgő hatályba lépése, sem a felperes pályaelhagyásra vonatkozó tervei nem támasztották alá.

[30] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Győri Ítéltábla az Mf.V.30.063/2024/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte az alperest 344.488 forint másodfokú perköltség megfizetésére és megállapította, hogy a 868.108 forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhére marad.

[31] A másodfokú bíróság ítéletének indokolása szerint az elsőfokú bíróság az Mt. 97. § (5) bekezdésében és a 107. § a) pontjában írtakat helyesen alkalmazta, amely rendelkezések figyelmen kívül hagyását az alperes által hivatkozott Nktv. 62. § (5) bekezdése, illetve a Korm. rendelet 17. § (1) bekezdése sem teszi lehetővé.

[32] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a Korm. rendelet 17. § (1) bekezdés 8. pontja a kötött munkaidőnek neveléssel-oktatással le nem kötött részében teszi lehetővé az eseti helyettesítés elrendelését. A Korm. rendelet 17. § (5) bekezdése meghatározza a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő feletti foglalkozások elrendelésének korlátait,

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

[33] A másodfokú bíróság kiemelte, hogy az iskola igazgatója, az intézményvezető az Nktv. 62. § (5) bekezdésben foglaltakra figyelemmel a Korm. rendelet 17. §-a értelmében jogszerűen elrendelhetette a heti 24 órán felül és 32 órán belül az eseti helyettesítést, amit a felperes köteles volt teljesíteni. Az intézmény vezetője a perbeli esetben a 31. sorszámú beadványa mellékletével igazolta le a felperes által teljesített többlettanításokat, illetve azt is, hogy más munkaszervezési intézkedéssel nem tudta megoldani a feladatok ellátását. Ezek az elrendelt helyettesítések a közölt munkaidő-beosztás módosítását jelentették, mert meghaladták a Korm. rendelet 17. § (5) bekezdés szerinti mértéket, ezért az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglalt időbeli korlátra tekintettel, az Mt. 107. § a) pontja alapján ezt a munkavégzést a feladat elrendelésének rendkívüliségére (96 órán belül) figyelemmel olyan munkavégzésnek kell tekinteni, amelyre alapítottnak a pedagógus felperes az Mt. 143. §-a szerinti rendkívüli munkavégzés bérpótlékára jogosulttá vált.

[34] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a Kúria Mfv.IV.10.118/2024/6. számú és Mfv. IV.10.115/2024/6. számú határozatai a perbeli tényállástól eltérő tényálláson alapultak, ezért az adott esetben nem irányadóak.

[35] Álláspontja szerint ugyanakkor az alperes sem vitatta, hogy a felperes a Korm. rendelet 17. § (5) bekezdésben rögzítettek szerinti helyettesítési felső korlátot, az adott tanévben a 30 tanítási napot a tanév októberében elérte (87/2020. számú, 19/2021. számú, 28/2022. számú, 14/2023. számú Megállapodás), a perbeli helyettesítések az elrendelhető helyettesítések felső határát meghaladták. Az alperes csak a felperessel kötött megállapodás alapján rendelkezhetett a helyettesítési felső korlátot meghaladó többlettanítással, amely a neveléssel-oktatással összefüggő feladatok ellátását biztosító munkaidő terhére valósulhatott meg a kötetlen munkaidőben, mint rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés. A felperes az ilyen mértékű többlettanítás ellenértékeként a kollektív szerződés 16. pontjában rögzített 3045 forint/óra díjazásban részesült akkor is, ha az elrendelése az Mt. 97. § (5) bekezdésben rögzített 96 órán belül történt. Ez az óradíj nem tartalmazta a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés Mt. 143. § szerinti pótlékát.

[36] A másodfokú bíróság álláspontja szerint mivel az alperes hosszú időn keresztül - három tanév vonatkozásában ismétlődően - szándékosan nem teljesítette az általa elrendelt és a felperes által teljesített helyettesítések után a pótlék megfizetését, a felperes rendkívüli lemondása jogszerű volt. A bizonyított tényeket ezért az elsőfokú bíróság helyesen értékelte, a felek által hivatkozott precedensképes határozatokat, eseti döntéseket helyesen értelmezte, az ettől eltérő minősítésre a másodfokú bíróság nem látott lehetőséget. A felperes igazolta, hogy az alperes a jogviszony fennállta alatt az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdésben írtakat megszegte, az alperes a felperes magatartása tekintetében ugyanezt nem tudta bizonyítani, mert az alperes által sem vitatottan a felperes az elrendelt helyettesítéseket teljesítette.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

[37] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását, valamint a

felperes első- másodfokú és felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet a Pp. 279. §-ába, 346. §-ába, a Bszi. 2. § (2) bekezdésébe, az Mt. 97. § (5) bekezdésébe, 107. § a) pontjába, a Kjt. 29. § (1) és (3) bekezdésébe, az Nkt. 62. § (5) bekezdésébe és a Korm. rendelet 17. § (1) bekezdésébe ütközően jogszabálysértő, továbbá ellentétes a Kúria Mfv.IV.10.115/2024/6. számú és Mfv.IV.10.118/2024/6. számú precedensképes határozataival.

[38] A jogerős ítélet tévesen állapította meg, hogy a felperes részére elrendelt helyettesítések a közölt munkaidő-beosztás módosítását jelentették, mert meghaladták a Korm. rendelet 17. § (5) bekezdés szerinti mértéket. Ez a megállapítás azonban a köztudomás alapján és az általánosan nyilvánvaló ismeretek alapul vételével is cáfolható.

[39] Az alperes érvelése szerint a pedagógus kötött munkaideje a munkáltatónak biztosít jogot arra, hogy a munkafeladatokat meghatározza. A munkáltató nem köteles e jogával élni, azt részben átengedheti – és a gyakorlatban át is engedi – a pedagógusnak, egészen addig, amíg ez nem ellentétes az érdekeivel. Ennek keretében az órarendben előírhatja, hogy mikor, milyen tanórát tartson, a helyettesítési rendben azt, hogy mikor, kit helyettesítsen, az ügyeleti rendben pedig, hogy a tanulókra mikor felügyeljen. Ezen felül a pedagógus részére szabad munkafeladat meghatározási lehetőséget enged, mindaddig, amíg a munkáltatói érdekkörben felmerülő okból eseti helyettesítést nem ír elő, mint a perbeli esetben.

[40] Álláspontja alátámasztására hivatkozott a Kúria Mfv.IV.10.115/2024/6. számú és az Mfv.IV.10.118/2024/6. számú ítéleteiben elvi éllel rögzített megállapításra, mely szerint a közalkalmazott pedagógus esetében az órarend által beosztott „lyukas óra” – előre meghatározott helyettesítési rend hiányában – beosztott munkaidőnek minősül, annak teljes tartama alatt – ide nem értve az órarendben előírt tanítási időt – a pedagógus helyettesítésre volt kötelezhető, így az nem minősül munkabeosztástól eltérő munkavégzésnek.

[41] A hivatkozott precedensképes kúriai ítéletek tényállása álláspontja szerint érdemben azonos a jelen perbeli tényállással, ezért annak elvi tartalmát a másodfokú bíróságnak is figyelembe kellett volna venni.

[42] Kiemelte, hogy a jogerős ítélet Mt. 97. § (5) bekezdésére – mint generális jogszabályra – vonatkozó értelmezése arra vezetne, hogy ezen túl a már kiadott munkafeladat megváltoztatását, vagy a feladat elvégzés sorrendjének meghatározását, a munkavállalónak engedett szabadság időleges visszavételét, korlátozását egyenesen munkaidő-beosztásként kellene értelmezni. Álláspontja szerint a perbeli ügyben és a Kúria precedens értékű döntései követendők és a felperes által teljesített eseti helyettesítések előírása vonatkozásában nem állapítható meg a munkaidő-beosztás módosítása.

[43] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a rendkívüli lemondás tényállási elemeinek fennállását is vitatta. Álláspontja szerint vétkessége nem állapítható meg, mert a felperes felszólítását követő teljesítésének elmaradása sem szándékos, sem súlyosan gondatlan magatartás nem volt. A felperes megkereséséig nem is tudott arról, hogy kiegyenlíttlen követelése lenne vele szemben, amikor pedig ez számára ismertté vált, azonnal megkezdte a követelés vizsgálatát és adatokat kért a felperestől: milyen okból, milyen összeget kért és annak kifizetése mikor maradt el. Valós, hogy formálisan az alperes a felperes munkáltatója, de a munkáltatói jogkör megosztottsága miatt az alperes ezekkel az információkkal nem rendelkezett, mert azokat az iskola tartja nyilván, ahol éppen tanszünet volt. A felperes ugyanakkor a tényállás tisztázásában nem vett részt, nem tanúsított együttműködő magatartást, hanem azonnal rendkívüli lemondást közölt.

[44] Az alperes érvelése szerint a követelés tisztázására a felperes által szabott 5 napos határidő nem volt elegendő, igénye pedig eltúlzott volt, mivel a perben a követelését a harmadára szállította le. Hangsúlyozta, hogy a felperes részére nem azért nem fizetett, mert

nem akart, hanem azért, mert nem tudta megítélni, hogy igénye jogos-e, amennyiben igen, milyen mértékben. Az iskolai szintű adatkezelés, a tanszünet, a felperesi együttműködés teljes hiánya, az általános közigazgatási ügymenet és az azokhoz kapcsolódó életszerű közigazgatási határidők lehetetlenné tették, hogy 5 napon belül érdemben reagáljon a felperes követelésére. Az elsőfokú ítélet ezzel ellentétes megállapítása okszerűtlen, amit a jogerős ítélet sem orvosolt.

[45] Sérlemelte, hogy a jogerős ítélet indokolása nem fejt ki, hogy miért volt szándékos az alperes magatartása. Érvelése szerint a teljesítés elmaradása a máig vitatott jogalapra vezethető vissza és nem arra, hogy a felperes igényét semmibe vette volna (szándékosság), vagy, hogy annak vizsgálatát negligálta volna, vagy abban bízott volna, hogy a felperes elfelejti az egészet (súlyos gondatlanság). A követelés jogalapját az alperes észszerűen kétségbe vonta, az összecszerűség körében pedig betartotta a felelős költségvetési gazdálkodás szabályait. Álláspontja szerint a felperesnek nem lemondani volt joga, hanem az volt a kötelezettsége, hogy logikusan, érvekkel felhívja a másik ügyleti fél figyelmét arra, ha téved. Szoros szerződéses jogviszonyokban a felek arra kötelesek, hogy a szerződés teljesítése körében felmerülő nézeteltéréseket a lehetőségekhez mérten érdemben tisztázzák, nem pedig arra, hogy azokat rendeltetésszerűen előnyök kovácsolására használják fel. Álláspontja szerint a jogerős ítélet e körben is eltér a Kúria már hivatkozott precedens képes határozatától, mert az alperes magatartását a hivatkozott ítéletben foglaltaktól eltérően, hasonló tényállás mellett, jelentős mértékű kötelezettségszegésként értékeli.

[46] Téves a felperes magatartásának megítélése is a jogviszony lezárására irányuló szándék vonatkozásában is. Az elsőfokú bíróság ítélete ugyan rögzítette, de nem értékelte, hogy a felperes a számú-as tanév végeztével pályát kívánt módosítani. Azt sem vette figyelembe, hogy a felperes a jogviszonya megszüntetésénél figyelemmel volt a Púévt. hatályba lépésének időpontjára. Szándéka pedig az volt, hogy a pedagóguspályát úgy hagyja el, hogy tízmilliós nagyságrendben kapjon pénzt az alperestől. A másodfokú ítélet ezzel a felvetéssel érdemben nem is foglalkozott, elmulasztotta a felperesi magatartás vizsgálatát, az alperesi fellebbezésnek erre a részére nem tért ki, ezért a jogerős ítélet e körben is jogszabálysértő.

[47] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását és az alperes felülvizsgálati eljárás költségében való marasztalását kérte. Érvelése szerint alaptalanul hivatkozik az alperes a felülvizsgálati kérelmében arra, hogy az „elzárkózása” miatt nem tudta tisztázni a követelést és ezért nem fizette azt meg, ugyanis a keresetlevél benyújtásáig arra még kísérletet sem tett. Annak nincs jelentősége, hogy az alperes az eltérő jogi álláspontja miatt nem tett eleget a kötelezettségének, illetve, hogy „nem is tudott” arról, hogy lenne ilyen igénye. (Ez utóbbi egyébként is legfeljebb 2023. január 24-ig lehetne igaz.) A bérpótlék ugyanis a jogszabály alapján járt, így azt nem csak „kérelemre” kellett volna kifizetnie az alperesnek. Ezzel az érveléssel az alperes lényegében saját felróható magatartására próbál hivatkozni, előnyök szerzése érdekében, ami az Mt. 6. § (1) bekezdésébe ütközik.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[48] Az alperes felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint nagyjából megalapozott.

[49] A Pp. 423. § (1) bekezdése szerint a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati és csatlakozó felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok, illetve a

Kúria közzétett határozatától jogkérdésben való eltérés tekintetében vizsgálja a jogerős ítélet jogszabálysértő, illetve a kúriai határozattól jogkérdésben való eltérő voltát, kivéve, ha az eljárást hivatalból megszünteti, vagy ha a határozatot hozó bíróság nem volt szabályszerűen megalakítva, illetve a határozat meghozatalában olyan bíró vett részt, akivel szemben a törvény értelmében kizáró ok áll fenn.

[50] A felperes a keresetében elmaradt illetménypótléka és ennek kifizetésének elmaradására alapított rendkívüli lemondása jogkövetkezményének megítélését kérte. A perben elsődlegesen abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felperes rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék igénye megalapozott volt-e.

[51] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében e körben elsődlegesen a Kúria Mfv.IV.10.118/2024/6. számú és az Mfv.IV.10.115/2024/6. számú precedens határozataiban megállapított következtetés alapján hivatkozott arra, hogy a felperest a rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék az elrendelt helyettesítések után nem illeti meg.

[52] A másodfokú bíróság megállapíthatóan a jogerős ítéletében e közzétett határozatok elvi tartalmát figyelembe vette és jogszabálysértés nélkül vont le következtetést a felperes rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék iránti igénye megalapozottságára. Helytállóan utalt arra, hogy a Kúria a hivatkozott esetekben lényegesen eltérő tényállás mellett döntött a pótlékigény elutasításáról.

[53] Az ügyszabálysértés megítélése során szigorúan kell venni például az összehasonlított bírói döntésekben az alkalmazott jogszabály egyezőségét (hatály, normatartalom) és a jogértelmezés szempontjából releváns tények lényegi hasonlóságát [Jpe.I.60.009/2023/22. (45)]. A precedensként hivatkozott ítéletek eltérő tényállásuk miatt a perbeli esetben nem voltak irányadók. A hivatkozott Mfv.IV.10.115/2024/6. számú és az Mfv.IV.10.118/2024/6. számú ügyekben nem volt irányadó helyettesítési rend, az illetménypótlék iránti kereseti kérelem alapja kizárólag a felperes „kötött munkaidőre” 96 órán belül elrendelt eseti helyettesítések voltak. A perbeli esetben azonban a felperes a helyettesítéseket egyrészt az úgynevezett helyettesítési rend alapján, a Kollektív Szerződésben meghatározott kötött munkaidőn belül teljesítette, ezért az alperes kimutatását követően a 30. számú tárgyalási jegyzőkönyvben keresetét leszállította és követelését kizárólag azon időtartamokra járó díjazásra tartotta fenn, amelyek a Korm. rendelet 17. § (5) bekezdésében foglalt helyettesítési felső korlátot nélkül haladták meg, hogy erre nézve a munkáltatóval külön megállapodás megkötésére került volna sor. E kérdést ugyanakkor a hivatkozott határozatok nem vizsgálták.

[54] A perbeli esetben tehát az alperes a Korm. rendelet 17. § (5) bekezdésében foglalt – napi 2 órát, heti 6 órát és évi 30 tanítási napot – meghaladóan rendelt el helyettesítést, amely igazolt időtartamok a már közölt munkaidő-beosztás Mt. 97. § (5) bekezdésében meghatározott 96 órán belüli módosítását jelentették, továbbá a felperes „kötetlen” munkaidejére estek, amelynek ellentételezésére a munkáltató az Mt. 143. §-a szerinti pótlék megfizetésére köteles.

[55] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a megkötött megállapodásokra, a kollektív szerződés rendelkezésére, valamint az annak rendelkezése alapján nyújtott átalány kifizetésére a felülvizsgálati kérelmében nem hivatkozott, ezért e kérdést a Kúria a felülvizsgálati eljárás során nem vizsgálhatta {Pp. 413. § (1) bekezdés b) pont, Kúria Mfv.10.022/2025/4. [66]}.

[56] Mindezekből következően az eljáró bíróságok a Korm. rendelet 17. § (5) bekezdésében foglalt felső korlátot meghaladó munkavégzés (helyettesítés) ellenértékéként az alperest megalapozottan kötelezték a 116.713 forint illetménypótlék megfizetésére.

[57] A Kúria szerint az eljáró bíróságok ugyanakkor tévedtek a felperes rendkívüli lemondása jogszabálysértésének megítélése kérdésében.

[58] A Kjt. 29. § (1) bekezdése szerint rendkívüli lemondással a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyát akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi.

[59] A rendkívüli lemondás feltételei konjunktívak, vagyis annak valamennyi törvényi tényállási elemét bizonyítani kell, amely a Kjt. 29. § (2) bekezdése és a Pp. 265. § (1) bekezdése alapján a felperes érdekében állt.

[60] Az eljárt bíróságok azt helytállóan állapították meg, hogy a munkáltató munkabér fizetési kötelezettsége, mint a munkaviszonyból – közalkalmazotti jogviszonyból – származó lényeges kötelezettség megszegése, a következetes bírói gyakorlat szerint jogszerűen megalapozhatja a jogviszony azonnali hatályú megszüntetését, azonban az elsőfokú bíróság által felhívott és a másodfokú bíróság által is elfogadott eseti döntések eltérő tényállása a perbeli esetben nem teszik lehetővé az általános gyakorlat alkalmazhatóságát, a sajátos eltérő körülmények mérlegelése eltérő következtetés levonását indokolják.

[61] Az Mfv.I.10.279/2019/6. számú ítélet tényállása szerint a munkáltató a bérfizetési napon a munkavállaló részére a neki járó munkabérnek csak kisebb részét (105.000 forintot) fizette meg, míg a fennmaradó 245.590 forintot csak a munkavállaló azonnali hatályú felmondását követő 23 nap után folyósította. Az Mfv.I.10.105/2016. számú ügyben a munkabér kifizetése bizonytalanná vált, a munkáltató csődeljárás alá került és az elmaradt 2 havi bér megfizetésére 5 hónap elteltével került sor. Az Mfv.II.10.529/2013/3. számú ítélet tényállásában ugyancsak a járandóság nagyobb részének kifizetése maradt el. Evvel szemben a perbeli esetben az alperes a felperes részére az alapilletményét és a helyettesítések után járó, általa sem vitatott illetményt és illetménypótlékot a felperes részére megfizette, így a felperes létfenntartásának veszélyeztetése fel sem merült.

[62] Nem maradhat értékelés nélkül az a körülmény, hogy jóllehet a felperes már 2023. január 24-én levélben megkereste a települési iskola igazgatóját a 2019. szeptember 1-től 2023. január 27-ig terjedő időszak helyettesítésre vonatkozó adatainak megküldése iránt – amit 2023. február 13-án meg is kapott – összecszerűségében kidolgozott igényét azonban csak 2023. július 3-án küldte meg avval, hogy a tartozás kiegyenlítésére 5 munkanapos határidőt szabott meg. Az alperes a 2023. július 7-én kelt válasz levelében a felperest az igénye tanévekre lebontott, a rá irányadó munkarendet és illetményt tartalmazó kimutatás elkészítésére hívta fel, a tartozás kiegyenlítésétől tehát nem zárkózott el. A felperes azonban az alperes által kért kimutatást nem készítette el, követelését részletesen nem dolgozta ki, hanem 2023. július 12-én rendkívüli lemondást közölt.

[63] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozottan hivatkozott arra, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának és a felperesi helyettesítésekre vonatkozó adatok nyilvántartásának eltérő helye, valamint a tanítási szünet ténye ilyen határidő megtartása mellett nem adott kellő lehetőséget a költségvetésből gazdálkodó intézménynek arra, hogy a felperes felszólításában foglalt összeget annak ellenőrzése nélkül, a jogalap vitatása ellenére megfizesse. A felperes az igényét utóbb a perben maga is jelentős mértékben – 345.672 forintról 116.713 forintra – leszállította, amely önmagában alátámasztja, hogy a felperes igénye eltúlzott volt. Az igényérvényesítési időszak terjedelme alapján pedig megállapítható, hogy felperesnek több évre járó illetménypótléka havi néhány ezer forint összegű juttatást jelentett, amely a megélhetését nem veszélyeztethette. Ebből következően az alperes lényeges kötelezettségszegése a perbeli esetben nem tekinthető olyan jelentős mértékűnek, amely a közalkalmazott felperes azonnali hatályú lemondását megalapozta.

[64] A Kúria szerint az eljárt bíróságok a rendelkezésre álló adatokból tévesen következtettek az alperes kötelezettségszegésének vétkességére is.

[65] A közalkalmazott rendkívüli lemondása jogszerűségének megállapításához törvényi feltétel, hogy a munkáltató aktív, vagy passzív kötelezettségszegése szándékos vagy súlyosan gondatlan magatartással (mulasztással) valósuljon meg. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében helytállóan utalt arra, hogy a perbeli adatok alapján a kifizetés elmaradásában szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségszegést a felperes nem bizonyított.

[66] A munkáltató szándékos magatartását egyértelműen kizárta az a körülmény, hogy a felperes követeléséről először 2023. július 3-án szerzett tudomást, amelyet követően a követelés részletezését kérte, vagyis esetlegesen fennálló fizetési kötelezettségétől nem zárkozott el. A munkáltatónak a nyári tanítási szünet alatt az adatok beszerzése nehézségekbe ütközött, így a felperes részéről hosszabb határidő biztosítása és a kért adatok megküldése lett volna indokolt.

[67] A felek között az igény megalapozottsága tekintetében vita volt, amely részben az adatok hiányából, részben eltérő jogértelmezésből fakadt, ezért nem volt megállapítható, hogy az alperes az illetménypótlék kifizetését szándékosan, vagy súlyosan gondatlanul mulasztotta el. Az elszámolási vita a perben tisztázható volt, a felperes megélhetését nem veszélyeztette, így jogszerű rendkívüli lemondás alapjául nem szolgálhatott. Az alperes a tartós jogviszonyra és a feleket terhelő együttműködési kötelezettségre figyelemmel elvárhatta a felperestől a részletes számításokat és annak jogi érveléssel történő alátámasztását, valamint az alperes álláspontjának megfelelő határidőt biztosító megfontolását. Ilyen körülmények mellett, és arra is figyelemmel, hogy a felperes az igényét az eltelt időszakban nem érvényesítette, korábban nem jelezte igényét a munkáltatónál, megállapítható, hogy az alperes kötelezettségszegése nem tekinthető szándékosnak és súlyos gondatlannak sem, a költségvetésből szigorú feltételek mellett gazdálkodó munkáltató részéről a felszólításban megállapított rövid időintervallumra figyelemmel. Mindezekre tekintettel az eljáró bíróságok jogszabálysértően tekintették a rövid határidő tűzésével történő, és vitatott követelés teljesítésének elmaradását olyan oknak, amely a hosszú ideje fennálló közalkalmazotti jogviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésére jogszerűen alapot adhatott volna.

[68] Mindezekre figyelemmel a Kúria a jogerős ítéletet az illetmény és kamatai tekintetében a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta. Ezt meghaladóan – a felmentési időre járó távolléti díj, a végkielégítés és a perköltség tekintetében – a Pp. 424. § (3) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte, az elsőfokú bíróság ítéletét ebben a körben megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította.

A döntés elvi tartalma

[69] Eltérő megítélés alá esik a munkáltató kifizetési késedelme, ha a felek között a kifizetés jogcíme, jogalapja, és annak összecszerűsége is vitatott. Ez a késedelem nem azonosítható a lehetséges jogkövetkezmények szempontjából azzal a helyzettel, amikor a munkáltató nem vitatott jogcímű és összegű rendszeres havi juttatás kifizetésével esik késedelembe.

Záró rész

[70] A felperes pervesztessége folytán az alperes felülvizsgálati eljárási költségét a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a felperes köteles megfizetni, amelynek összegét a Kúria az első- és másodfokú eljárás körében a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés b) pontja, és 3. § (5) bekezdése alapján, míg a felülvizsgálati eljárás költségét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés b) pontja alapján állapította meg.

[71] A felperes a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IM rendelet 1. §-a alapján munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért az őt terhelő első- másodfokú és felülvizsgálati eljárás illetéke a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[72] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 405. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[73] Az ítélet ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja alapján felülvizsgálatnak nincs helye.

Budapest, 2025. június 11.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Dzsula Marianna s.k. bíró, Dr. Pataki Árpád s.k. bíró, Véghné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró