



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.003/2025/11.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Nyitrai Károly, címe)

Az alperes:

alperes neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Nemes Ferenc kamarai jogtanácsos (címe)

A per tárgya:

Rendkívüli lemondás jogkövetkezménye

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Kecskeméti Törvényszék 4.M.70.167/2023/36.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Az alperes 4.M.70.167/2023/37.

Í T É L E T

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

Kötelezi az alperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az felperesnek 422 000 (négysszázhuszonkettőezer) forint másodfokú perkoltséget.

Megállapítja, hogy 1 063 450 (egymillió-hatvanháromezer-négysszázötven) forint fellebbezési eljárású illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 1990. augusztus 16-tól 1992. július 31-ig a (iskola 1 neve)-vel határozott idejű munkaviszonyban, 1992. július 1-től közalkalmazotti jogviszonyban állt, majd 1992. augusztus 1-től áthelyezéssel került az alperes fenntartásába került (iskola 2 neve) alkalmazásába, határozatlan időtartamú, közalkalmazotti jogviszonyba, általános iskolai pedagógus munkakörbe.

[2] Az alperesnél 2019. évben bevezetésre került a KRÉTA rendszer, amit 2020. februárjától mindenki köteles volt használni. A KRÉTA rendszer rögzítette a munkaidőt, a pedagógus által órán leadott anyagot, továbbá a tanulói jelenlétet és a megszerzett érdemjegyeket. A KRÉTA rendszer vezetésére a felperes személyes használatra laptopot kapott.

[3] Az alperesnél a helyettesítést az igazgató vagy az igazgatóhelyettes rendelte el, megkülönböztetve tartós, illetve eseti helyettesítést. Az eseti helyettesítések nyilvántartása a gazdasági vezető által szeptemberben kiadott Excel táblázatban történt, amelyben az igazgató vagy az igazgatóhelyettes rögzítette az eseti helyettesítést. Abban az esetben, ha az eseti helyettesítések száma az adott tanévben az évi 30 alkalmat meghaladta, arról külön értesítést küldött az intézmény az alperesnek.

[4] A felperes a 2021. szeptemberében kezdődő tanévtől az alábbi napokon végzett eseti helyettesítést, oly módon, hogy az alperes 96 órán belül változtatta meg a munkarendet:

1. 2021. szeptember 17., péntek: második óra,
2. 2021. szeptember 28., kedd: harmadik óra,
3. 2021. szeptember 29., szerda: hatodik óra,
4. 2021. október 1., péntek: második óra,
5. 2021. október 13., szerda: negyedik óra,
6. 2021. november 26., péntek: második óra,
7. 2021. december 3., péntek: második óra,
8. 2021. december 8., szerda: napközi, egy alkalom egy óra időtartamban,
9. 2022. január 7., péntek: második óra,
10. 2022. február 1., kedd: harmadik óra,
11. 2022. február 16., szerda: hatodik óra,
12. 2022. február 21., hétfő: hatodik óra,
13. 2022. április 8., péntek: második óra,
14. 2022. május 2., hétfő: harmadik óra,
15. 2022. május 20., péntek: második óra,
16. 2022. szeptember 15., csütörtök: ötödik óra,
17. 2022. szeptember 26., hétfő: ötödik óra,
18. 2022. szeptember 27., kedd: harmadik óra,
19. 2022. november 22., kedd: harmadik óra,

20. 2022. november 24., csütörtök: ötödik óra,

21. 2022. december 13., kedd: harmadik óra,

22. 2022. december 14., szerda: harmadik óra,

23. 2023. február 21., kedd: harmadik óra,

24. 2023. március 14., kedd: harmadik óra,

25. 2023. március 21., kedd: ötödik óra,

26. 2023. március 22., szerda: ötödik óra,

27. 2023. március 31., péntek: negyedik óra,

28. 2023. április 14., péntek: negyedik óra,

29. 2023. április 27., csütörtök: hatodik óra,

30. 2023. június 5., hétfő: ötödik óra,

31. 2023. június 6., kedd: harmadik óra,

32. 2023. június 9., péntek: negyedik óra.

[5] Ezen eseti helyettesítésekre a felperes rendkívüli munkavégzésért bérpótlékban nem részesült.

[6] A felperesnek 2022. májusában a 30 alkalmat meghaladta az eseti helyettesítések száma, ezt követően az alperes túlmunkáért járó díjazást fizetett a részére.

[7] A felperes 2023. április 28-án és 2023. május 19-én osztálykiránduláson vett részt, amelyért plusz díjazásban nem részesült.

[8] 2023. júniusában a felperes – figyelemmel a pedagógusok jogállásának várható újra szabályozására – jogi képviselőhöz fordult, akivel átnézte a besorolásra, munkavégzésre, kifizetésekre, munkaidő-beosztásra és helyettesítésre vonatkozó dokumentumokat. A jogi képviselő tájékoztatta a felperest, hogy az általa áttekintett munkaügyi dokumentumok alapján megállapítható, hogy számos esetben 96 órán belül került

elrendelésre részére az eseti helyettesítés, amelyre őt rendkívüli munkavégzésért járó illetményt és illetménypótlék illeti meg.

[9] A felperes 2023. június 22-én felszólította az alperest, hogy a kézhezvételtől számított 8 napon belül az őt megillető, a munkaidőbeosztástól eltérő munkavégzés, mint rendkívüli munkavégzés miatt az elmaradt illetményt és illetménypótlékot, valamint a két pedagógiai programban is meghatározott iskolán kívüli program keretében ellátott ügyelet és rendkívüli munkavégzés vonatkozásában átalánydíjat fizessen meg. Tájékoztatta továbbá a munkáltatót, hogy a bírói gyakorlat szerint a munkabértartozás a munkáltató legfontosabb kötelezettségének szándékos vagy legalább súlyosan gondatlan megszegésének minősül és fenti összeg meg nem fizetése jelentős súlyú kötelezettségszegést, illetve mulasztást jelent.

[10] Az alperes a felszólító levelet 2023. június 22-én átvette és a június 26-án kelt levelében tájékoztatta a felperest, hogy a felszólításának kivizsgálását megkezdte.

[11] A felperes által megjelölt határidő eredménytelenül telt el, ezért a felperes 2023. július 6-án kelt és az alperes által ugyanezen napon átvett rendkívüli lemondással megszüntette a közalkalmazotti jogviszonyát.

A lemondása indokolásában rögzítette, hogy 2021/2022. és a 2022/2023. tanévekben több alkalommal a munkavégzést megelőző 96 órán belül került a részére elrendelésre előre munkaidőbeosztással nem érintett időpontra helyettesítés. Az elvégzett munkáért ugyanakkor egyetlen esetben sem került részére kifizetésre a rendkívüli munkavégzésért, illetve a többlettanításért járó díjazás.

[12] Tájékoztatta továbbá a munkáltatót, hogy a KRÉTA munkaidő-nyilvántartás elektronikus értesítő üzenetei által igazolt módon 2021. szeptember 1. és 2022. június 10. között mindösszesen 15 alkalommal 96 órán belül került elrendelésre a részére a neveléssel, oktatással lekötött munkaidőt meghaladóan helyettesítés, amellyel kapcsolatban illetménypótlékra jogosult. 2022. szeptember 1. és 2023. június 9. között több, mint 18 alkalommal rendelt el a munkáltató 96 órán belül helyettesítést, amelyre szintén illetménypótlék járt volna, amit nem fizetett meg a részére.

[13] Rögzítette, hogy osztályfőnökként és kísérőként a pedagógiai programban szereplő tanulmányi kirándulásokon részt vett, így 2023. április 28-án, pénteken a kirándulásra 7 óra 14 perckor indultak és ezen a napon 20 óra 40 perckor érkeztek meg, ez mindösszesen 13 órát jelentett, továbbá részt vett kísérőként 2023. május 19-i kiránduláson, amelyre 8 órakor indultak és ugyanezen a napon 21 órakor értek haza, amely szintén 13 órát jelent. Ezen időszakra öt díjazás illette volna meg, amelyet a munkáltató nem fizetett a részére.

[14] Előadta, hogy a munkáltató részére 2023. június 22-től 8 napos póthatáridőt biztosított az illetmény, illetménypótlék és átalánydíj tartozása megfizetésére, a határidő eredménytelenül telt el. Az illetménye, illetménypótléka és átalánydíjai meg nem fizetésével a munkáltató a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy

legalábbis súlyosan gondatlanul jelentős mértékben megszegte és ez a kötelezettségszegés már önmagában is megalapozta a rendkívüli lemondását.

[15] Hivatkozása szerint a munkáltató által megvalósított folytatólagos jogszabálysértő gyakorlat, mulasztás bizalomvesztést is okozott, ráadásul az általános és közhelyeszerű munkáltatói válasz azt támasztja alá, hogy a munkáltató nem tekinti partnernek ebben a közalkalmazotti jogviszonyban és még arra sem veszi a fáradságot, hogy a döntését konkrét ténybeli, jogi indokolással lássa el.

[16] Az alperes 2023. július 11-én kelt levelében nyilatkozattételre és igazoló dokumentumok küldésére hívta fel a felperest a 2023. április 28-i és a 2023. május 19-i kirándulással kapcsolatban, majd 2023. július 13-án kelt levelében tájékoztatta a felperest, hogy a rendkívüli lemondását jogellenesnek tekinti, továbbá egyeztetésre tett ajánlatot.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[17] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 8 795 584 forint végkielégítés; 4 397 792 forint felmentési időre járó távolléti díj; továbbá:

- 49 875 forint 2021. szeptember 1. és a 2022. június 10. közötti időszakra elmaradt illetmény és illetménypótlék, ezen összeg után 2023. július 12-től
- 49 875 forint 2022. szeptember 1. és a 2023. június 10. közötti időszakra elmaradt illetmény és illetménypótlék, ezen összeg után 2023. július 12-től
- 13 199 forint a 2023. április 28-i osztálykirándulás után járó átalánydíj, ezen összeg után 2023. május 10-től
- 12 147 forint a 2023. május 19-i osztálykirándulás után járó átalánydíj, ezen összeg után 2023. június 10-től

a kifizetés napjáig járó késedelmi kamata, továbbá 666 336 forint + áfa ügyvédi munkadíj, mint perköltség megfizetésére, amely utóbbi mértékét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: Ükr.) 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján kérte megállapítani.

[18] Keresete indokául előadta, hogy a felperes a rendkívüli lemondásban meghatározott időszakban a 96 órán belül elrendelt helyettesítések után a munkaidőbeosztástól eltérő rendkívüli munkavégzés időtartamára járó illetményt és illetménypótlékot nem kapta meg, továbbá az osztálykirándulások időtartamára járó átalánydíjazást sem.

[19] Kifejtette, hogy a pedagógusok munkaideje két részből tevődik össze. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nktv.) 62. § (6) bekezdése alapján a teljes munkaidő 55-65%-a neveléssel, oktatással lekötött munkaidő, tehát ez heti 22-26 óra, míg a neveléssel, oktatással lekötött munkaidőt meghaladó kötött időrészt a 22-26 és a 32 óra közötti időtartam, amely nevelést, oktatást előkészítő, de a nevelés, oktatással összefüggő, a tanulók felügyeletéből és eseti helyettesítéséből áll. Ezeket a feladatokat a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Kjt. vhr.) 17. § (1) bekezdése egyértelműen rögzíti. A kötött munkaidőrész, tehát a heti 32 óra és a kötetlen munkaidőrész, tehát a heti 8 óra között az a különbség, hogy az előbbi részbe tartozó feladatokat a munkáltatónak el kell rendelnie, azokat nyilván kell tartania, míg a 8 órába tartozó feladatokat nem kell elrendelni és nyilvántartani.

[20] Az alperes a munkaidőt a nevelés-oktatással lekötött munkaidő tekintetében a KRÉTA rendszer az adott tanórak és óraszámok meghatározásával osztotta be, míg az egyéb iskolán kívüli programok tekintetében (pl. kirándulás) a munkaidőt az éves munkatervben osztotta be azáltal, hogy ezen események vagy programok konkrét napját megjelölte.

[21] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 97. § (5) bekezdése szerint a munkáltató, amennyiben már a közölt munkaidőbeosztást módosítani kívánja, az a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 órával írásban köteles közölni. Az Mt. ezen rendelkezése megsértésével módosított munkabeosztás alapján ellátott munka azonban az Mt. 107. § a) pontja alapján munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőnek minősül, amely alapján a felperes díjazásra jogosult.

[22] A munkáltató felszólítás ellenére sem fizette meg az elmaradt illetményt és illetménypótlékot a helyettesítésekkel kapcsolatban, továbbá az iskolai kirándulásokkal kapcsolatos átalánydíjazást sem, ezzel olyan alapvető kötelezettségének nem tett eleget, amely súlyos gondatlanságnak minősül és megalapozta a felperes rendkívüli lemondását. A közalkalmazotti jogviszony rendkívüli lemondással történő megszüntetése jogkövetkezményeként a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 37. § (1) bekezdés b) pontja, (4) bekezdése, (6) bekezdés g) pontja és (8) bekezdése alapján 2x8 hónap távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés, továbbá a Kjt. 29. § (3) bekezdése, 33. § (1) és (2) bekezdés f) pontja alapján 60 nap + 6 hónap felmentési időre járó távolléti díj is megilleti.

[23] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására a felperes perkielégítésben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét az Ükr. 2. § (1) bekezdésére történő hivatkozással a csatolt megbízási szerződés szerint bruttó 20 000 forintos óradíj, tárgyalásra történő utazásért bruttó 15 000 forintos óradíj alapulvételével 3 költségjegyzéken mindösszesen 555 000 forintban számolt fel.

[24] Elsődleges védekezése szerint a felperes a Kjt. 29. § (2) bekezdése alapján a rendkívüli lemondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított 1 éven belül

gyakorolhatta volna, ezt az időpontot azonban elmulasztotta. A rendkívüli lemondás jogát legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított 1 éven belül lehet gyakorolni, és a normaszöveg egyértelmű rendelkezést tartalmaz arra nézve, hogy az ok bekövetkeztét határozza meg a jog gyakorlása szempontjából az elévülés kezdőidőpontjának, nem pedig a tudomásszerzést vagy egyéb más körülményt. A felperes a rendkívüli lemondás jogával 2023. július 6-án élt, így minden, azt megelőző egy éven túli követelése tekintetében – az objektív határidőt figyelembe véve – a rendkívüli lemondás joga nem áll fenn.

[25] Az elmaradt írtmány és írtmánypótlékkal kapcsolatban a jogalapot vitatta, azonban a 3 éves elévülési időt nem, azzal kapcsolatban elévülésre nem hivatkozott.

[26] A rendkívüli lemondás érdemével kapcsolatban hivatkozott az Nktv. 57. § (6) bekezdésére, 62. §-ára, az Mt. 42. §, 52. §, 86. §, 92. §, 96. §, 97. §, 107. §-ára, a Kjt. 29. §, 38. §-aira, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 266. §-ára, valamint a Kjt. vhr. 17. § és 33. §-aira.

[27] Kifejtette, hogy minden olyan tényállást és a felperes által előadott jogi következtetést vitat, amiből az a következtetés vonható le, hogy az alperesi intézmény szándékosan vagy súlyos gondatlanságból nem tett eleget a munkabérfizetési kötelezettségének, amely alapján olyan magatartást tanúsított, amely miatt a közalkalmazotti jogviszony fenntartása nem volt fenntartható a munkavállaló részéről.

[28] Kiemelte, hogy a felperes a pedagógusok jogállásának várható változása miatt kereste fel jogi képviselőjét és vizsgáltatta át vele jogviszonya korábbi éveinek besorolásra, munkavégzésre, kifizetésre vonatkozó munkaügyi dokumentumait, nem azért fordult a jogi képviselőhöz, mert a munkáltató a felperessel ellentétes álláspontot képviselve a felperes esetleges rendkívüli munkavégzését és emiatti bérigényét nem akarta elfogadni vagy direkt nem akart a fizetési kötelezettségét teljesíteni. A felperes a per tárgyát képező cselekményben nem fordult a munkáltatóhoz elmaradt bérigény vagy egyéb követeléssel, a munkáltató számára sem volt ismert, hogy felperes irányába esetlegesen elmaradt bérfizetési kötelezettsége állna fenn.

[29] Előadta, hogy a felperes több évre visszamenően számos esetet megjelölve – ehhez viszonyítottan – rövid, mintegy 8 napos határidőt adott a munkáltatónak az esetleges fizetési kötelezettsége teljesítésére, amely alapján a munkáltató lényegében haladéktalanul tájékoztatta a felperest, hogy megkezdte a követelés kivizsgálását. Amikor látta, hogy a nyilvántartások alapján a felperesi követelés nem rekonstruálható, további dokumentumokat kért, azaz adategyeztetést kezdeményezett. A felperes volt az, aki nem volt hajlandó a munkáltatóval együttműködni, meg sem várta, hogy a munkáltató a követelés terén érdemi nyilatkozatot tudjon tenni, hanem a határidő elteltével a rendkívüli jogviszony megszüntetés jogát gyakorolja. A felperes olyan értelmezést jelenített meg a keresetében, mintha az alperesi intézmény szándékosan, több évre visszamenőlegesen, rosszhiszeműen nem volt hajlandó munkabért fizetni.

[30] Megjegyezte, hogy a felperes azóta az alperesi tankerülethez tartozó (iskola 3 neve) vezetőjét közvetlenül megkereste és augusztus 24-én állásajánlatra jelentkezett. Ezt figyelembe véve az alperesi álláspont szerint a felperes rendkívüli lemondással gyakorolt

közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének valós oka nem az volt, hogy a munkáltató szándékosan vagy súlyos gondatlansággal tudottan nem volt hajlandó még felszólítás ellenére sem fizetési kötelezettségének eleget tenni és ezáltal a munkavállaló létbizonytalanságát előidézve a jogviszony fenntartása nem volt lehetséges. Meggyőződése szerint a felperes a pedagógusok jogállásának várható változása miatt a közalkalmazotti lemondást, mint jogintézményt eszközként kívánta használni a jogviszony megszüntetésével a számára elérhető legnagyobb „haszon” realizálása érdekében. Az, hogy a felperes a jogviszonyának rendkívüli megszüntetését követően rövid idővel – következő hónapban – máris munkaviszonyt kívánt létesíteni az alperesi munkáltatónál, akivel előtte a jogviszonyát megszüntette, önmagában is jogellenessé teszi a felperes rendkívüli jogviszony megszüntetését.

[31] Kifejtette, hogy az eseti helyettesítés után járó pótlék vonatkozásában az alperes részéről sem szándékosság, sem súlyos gondatlanság nem valósult meg, a gondatlanság is mindösszesen csak az osztálykirándulás tekintetében állhat fenn, ugyanis itt merülhet fel az alperes fizetési kötelezettsége.

[32] A felperes által hivatkozott Kúriai és Fővárosi Ítéltáblai döntésekkel kapcsolatban kifejtette, hogy azokban az esetekben a bérfizetés elmaradása a munkavállaló megélhetését veszélyeztette, míg a felperes esetében ez a követelés a munkabér egy részelemére, adott hónap tekintetében a munkabér teljes összegének egy kis töredékére vonatkozik, ez összegében sem jelentős mértékű, amelyből önmagában következik, hogy a megélhetést, létfenntartást egyáltalán nem veszélyeztette. Megjegyezte továbbá, hogy a felperes számára sem volt ismert, hogy elmaradt bérigénye állna fenn, továbbá a felperes azt sem várta meg, hogy a munkáltató a követelését érdemben meg tudja vizsgálni.

[33] A felperes rendkívüli lemondása indokát képező túlmunkával kapcsolatban kifejtette, hogy a KRÉTA rendszer elsődleges nyilvántartó rendszernek minősül, amely a pedagógusok munkaidőnyilvántartására szolgál. Ezen rendszerben kell rögzítenie a pedagógusnak, így a felperesnek is a tanórai, tanórán kívüli feladatokat, de itt kerülhetnek rögzítésre az esetleges túlmunkára vonatkozó adatok is. A tankerület 2019. decemberében havi intézményvezetői értekezletén felhívta a pedagógusok, így a felperes figyelmét is, hogy lehetőség nyílik a munkaidő elszámolásuk és az általuk teljesített túlmunka naprakész vezetésére. Ezen értekezletet követően az alperes közvetlenül megkereste az intézményvezetőket, hogy nyilatkozzanak arról, hogy a 2019/2020 tanév második felétől a munkaidő-nyilvántartásra és elszámolásra vonatkozóan a pedagógusok az KRÉTA rendszerben elérhető részletes naprakész nyilvántartás vezetését elfogadják-e. 2020. február 24-én (intézményvezető neve) intézményvezető úgy nyilatkozott, hogy a pedagógusok ezt elfogadják. Kifejtette, hogy emellett az iskolák és ezáltal a pedagógusok figyelme is felhívásra került a túlmunkát megfelelő rögzítésének szükségességéről és módjáról. Mindezekre tekintettel a pedagógusok kötelezettsége a feladataiknak megfelelő dokumentálása, így a túlmunka rögzítésre is, amelyre a KRÉTA rendszerben van egy adekvát felület, ahol egy négyzetben „pipa” jellel lehet azt rögzíteni. A felperes esetében azonban ilyen túlmunkarögzítésre nem került sor.

[34] Állítása szerint a KRÉTA rendszerben történő adatok rögzítése mellett papíralapon is szükséges az adatközlés az iskolák intézményvezetői és pedagógusai részéről, a helyettesítések esetében „teljesítésigazolás” nyomtatvány szolgálja ezt a célt, amennyiben a

helyettesítés „túlmunkavégzéssel” valósult meg, azt jelezni szükséges. A kirándulások esetén pedig az iskolák szintén papíralapú adatszolgáltatással teljesíthetik az adott osztálykirándulásra vonatkozó tényadatokat túl az esetlegesen felmerült túlmunka igényüket is.

[35] Kiemelte, hogy az alperesnek, mint munkáltatónak nincs hozzáférése a pedagógusok KRÉTA rendszerben végzett adminisztrációs tevékenységéhez. A pedagógusok adminisztrációs felületét a munkáltató sem ellenőrizni, sem megtekinteni nem tudja, a pedagógusok munkaidő elszámoló dokumentumaihoz, a helyettesítési naplóhoz, a helyettesítések elrendeléséhez, annak idejéhez, a tanórai foglalkozás megtartásának tényéhez és a tanórák anyagához sincs hozzáférése. Egy adott tanórai vagy tanórán kívüli feladatellátás túlmunkaként minősülő hozzárendelése csak külön a pedagógus, az intézményvezető rögzítése és ennek megfelelő jelzése alapján lesz a munkáltató számára rekonstruálható, és a munkáltató által bérszámfejtendő. Sem a helyettesítések, sem az osztálykirándulások esetében nem történt jelzés sem az iskola, sem pedig a pedagógus részéről a KRÉTA naplóban, vagy egyéb módon arra nézve, hogy az alperesnek túlmunkával kellene számolnia. Álláspontja szerint a fentiek alapján a munkáltató részéről sem szándékosság, sem súlyos gondatlanság nem állapítható meg, sőt az adott havi esetleges kifizetési igény a mértékére figyelemmel sem eredményezhetett létbizonytalanságot.

[36] A helyettesítéssel kapcsolatban kiemelte, hogy a helyettesítés 96 órán belüli „elrendelése” esetén a munkáltató a munkavégzésre beosztás kezdetét, azaz a munkaidőt nem módosította, nem változtatta meg, hisz a felperesnek mind a helyettesítés elrendelése előtt, mind pedig utána ugyanúgy munkavégzési/munkavégzésre rendelkezésre állási kötelezettsége állt fenn az adott napra. Azaz nem lett volna egyébként pihenőnapja, vagy nem lett volna szabadságon, tehát a felperesnek a helyettesítés napján ugyanúgy kellett volna kötött munkaidejére is tekintettel munkát végeznie vagy a munkavégzésre rendelkezésre állni, mint a helyettesítés elrendelése előtt. Érvelése szerint az Mt. idevonatkozó rendelkezéseiből következően a munkarend normatív jellegű rendelkezés, a munkaidő-beosztás viszont egy egyedi, konkrét munkáltatói intézkedés, amely egy adott munkavállalóra irányadó beosztási szabályokat állapít meg. A felperes általános munkarend szerint dolgozott. Az Nktv. 62. § (5) bekezdése szerint a pedagógus heti teljes munkaidejének 80%-át, azaz a kötött munkaidőt az intézményvezető által meghatározott feladatok ellátásával köteles tölteni, a fennmaradó részben a munkaideje beosztását, felhasználását maga határozza meg, amely kötetlen munkaidőnek minősül. A munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségére vonatkozó Mt. 52. § (1) bekezdés szerinti szabálya a heti 32 óra kötött munkaidőbe tartozó feladatok ellátása során érvényesül, ágazati szabályként ki kell emelni az Nktv. 62. § (6) bekezdését, ami a heti 32 órás kötött munkaidőbe tartozó neveléssel-oktatással le nem kötött egyéb feladatok idejébe sorolja az eseti helyettesítést. Az alacsonyabb szintű ágazati szabályként a Kjt. vhr. 17. § (4) és (5) bekezdése szabályozzák a további tanóra és egyéb foglalkozások megtartásának elrendelésére vonatkozó szabályokat és azok időbeli korlátját is.

[37] Mindezek együttes értékeléséből az a következtetés vonható le, hogy a 96 órán belül elrendelt helyettesítés is a munkáltatói feladatkiosztási kötelezettség része. A pedagógusnak rendelkezésre állási kötelezettsége a heti 32 órás kötött munkaidő részen belül együttesen értékelendő a feladatmeghatározással és az Mt. 107. §-a szerinti rendkívüli munkavégzésről e kereteken belül nem lehet szó. Ezt az értelmezést támasztja alá az általa hivatkozott Nktv. 62. § (6) bekezdése is.

[38] A perbeli esetben az Mt. 97. § (5) bekezdés és 107. §-ában foglalt rendkívüli munkaidővel kapcsolatos szabályozás a munkaidő rendkívüli jellege nem abban jelenik meg, hogy a munkavállalónak munkaszerződésben kikötött tartamhoz képest több időt vagy más kell teljesítenie, hanem abban, hogy a korábban közölthöz képest munkát kell-e végeznie. A perbeli esetben a felperesi érveléssel ellentétben a közölt munkaidő-beosztás, azaz, hogy kell dolgoznia a felperesnek az nem változott, a felperesnek mind a helyettesítés elrendelése előtt, mind utána ugyanúgy munkavégzési és munkavégzésre rendelkezésre állási kötelezettsége állt fenn az adott napra.

[39] Az alperes a jogalap vitatása mellett nem vitatta a felperes által meghatározott azon napokat, amikor 96 órán belül került megváltoztatásra a munkarend, nem vitatta továbbá az 549 724 forintos távolléti díj alapján számított végkielégítés, a felmondási időre járó díjazás, valamint az elmaradt illetmény és illetménypótlékok és az osztálykirándulás alapján járó illetményátalány összecszerűségét, a kamat fizetési kötelezettségek kezdőidőpontját és annak mértékét.

Az elsőfokú bíróság döntése és jogi indokai

[40] Az elsőfokú bíróság ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 8 795 584 forint végkielégítést, 4 397 792 forint felmentési időre járó távolléti díjat, továbbá:

- 99 750 forint rendkívüli munkavégzésért járó illetményt és ezen összeg után 2022. július 12-től
- 13 199 forint rendkívüli munkavégzésért járó átalánydíjat és ezen összeg után 2023. május 10-től
- 12 147 forint rendkívüli munkavégzésért járó átalánydíjat és ezen összeg után 2023. június 10-től

a kifizetés napjáig járó törvényes mértékű késedelmi kamatát, továbbá 846 235 forint ügyvédi munkadíjat, mint perköltséget. Megállapította, hogy a 799 108 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[41] Elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a felperes határidőben gyakorolta-e a rendkívüli lemondás jogát.

[42] Rámutatott, hogy következetes a bírói gyakorlat szerint amennyiben a munkáltató folyamatosan hiányosan, vagy nem teljes mértékben tesz eleget a fizetési kötelezettségének, az folyamatos kötelezettségszegésnek minősül. A Kjt. 33/A. § szakaszához fűzött magyarázatra hivatkozással kifejtette, hogy a folytatólagos magatartás esetén a szubjektív és az objektív határidő is akkor kezdődik, amikor a magatartás véget ér. Így például, az

illetmény késedelmes kifizetésére alapított szankció az azonnali hatályú felmondás határideje az illetmény kifizetésétől számítható. Jelen esetben megállapítható, hogy az alperes az eseti helyettesítések után járó illetmény és illetménypótlék fizetési kötelezettségének – a perrel érintett időszakban, azaz 2021. szeptember 17-től kezdve – folyamatosan nem tett eleget, így ez a kötelezettségzegés, azaz jogellenes állapot folyamatos és tartós kötelezettségzegésben/mulasztásban nyilvánult meg. A felperes mindaddig határidőben gyakorolhatta a rendkívüli lemondás jogát, míg ez a mulasztás, jogellenes állapot fennállt.

[43] A Kjt. 29. § (2) bekezdésére hivatkozással rögzítette, hogy a felperes 2023. június 22-én – miután tájékoztatást kapott a jogi képviselőjétől, hogy az eseti helyettesítések után, amennyiben 96 órán belül elrendelésre kerültek illetmény és pótlék jár – felszólította az alperest ezen összegek kifizetésére. A felszólításban meghatározott határidő eredménytelenül telt el, ezért a bíróság álláspontja szerint a 8 nap elteltével, azaz 2023. június 30-ára tehető az az időpont, amikor megbizonyosodott a felperes arról, hogy a munkáltató a kötelezettségét megszegi, ezért a 15 napos határidő ezen időponttal vette kezdetét. Ehhez képest 2023 július 6-a a 15 napos határidőbe beleesik, így a rendkívüli lemondás jogának gyakorlása határidőben történt.

[44] A felperes illetmény és illetménypótlék követelése kapcsán kifejtette, hogy arra az Mt. 286. § (1) bekezdését kell alkalmazni, amely szerint a munkajogi igény 3 év alatt évül el, tehát ezen határidőn belül érvényesíthető a követelés bírósági eljárásban. Az alperes által sem vitatottan a felperes követelései az általános munkajogi elévülés szabályának megfelelnek.

[45] Ezt követően azt vizsgálta, hogy az alperes által 96 órán belül elrendelt eseti helyettesítés rendkívüli munkaidőnek minősül-e, és ennek teljesítése esetén jogosult-e pótlékra a felperes.

[46] A Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 97. § (4) és (5) bekezdései, 107. § a) pontja, valamint a Kúria Mfv.10.300/2017/6. számú határozatára hivatkozással kifejtette, hogy az alperes jogértelmezésével szemben az Mt. 97. § (1) bekezdésének szabályát nem lehet 97. § (5) bekezdésére is kiterjedően értelmezni. A munkáltató köteles betartani a munka- és pihenőidőre vonatkozó jogszabályokat, a munkavállalók szabad rendelkezési jogát nem sértheti. Az Mt. 97. § (5) bekezdésének alkalmazása nem biztosít korlátlan jogot a munkáltató részére, azaz, hogy azt bármikor „váratlan helyzet”-re hivatkozással elrendelheti. Amennyiben ilyen helyzetben elrendeli a rendkívüli munkavégzést, az az Mt. 107. § a) pontja alapján rendkívüli munkaidőnek minősül.

[47] Az Nktv. 64. § (1) bekezdés, 62. § (5) és (6) bekezdései, valamint a Kjt. vhr. 17. § (1) és (3) bekezdései és a Fővárosi Ítéltábla Mf.31.248/2022/7. számú határozata alapján úgy foglalt állást, hogy a pedagógus munkáját alapvetően és közvetlenül a munkaterv, a tantárgyfelosztás, az órarend határozza meg. A tanév elején, a munkáltató által rendszeresített helyettesítési rend, amely a pedagógusok vagy az általuk megjelölt időpontban vállalt helyettesítésre való beoszthatóságot, vagy emiatti rendelkezésre állását tartalmazza, az Mt. 97.§ (4) bekezdése szerinti munkaidő beosztására vonatkozó rendelkezésként értelmezhető. A fentieket összegezve az Mt. 107. § a) pontja alapján a 96 órán belül elrendelt eseti helyettesítés rendkívüli munkavégzésnek minősül, e tekintetben nincs jelentősége annak,

hogy az elrendelés a 32 óra kötött munkaidőn belül vagy azon felül történt-e. 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 és az Mt. nem tartalmaz rendelkezést arra vonatkozóan, hogy vizsgálni kell-e az adott héten letöltendő kötelező óraszámot.

[48] Álláspontja szerint az Nktv. 62. § (5) bekezdése és a Kjt. vhr. 17. § (1) bekezdés 8. pontja nem áll ellentétben az Mt. 97. § (5) bekezdés és 107. § a) pontjával, azokat összhangban kell értelmezni. A közölt munkaidő-beosztás 96 órán belül történő módosítása, mivel ilyen esetben a helyettesítés a közölt órarendben helyettesítési renden kívüli beosztás, az Mt. 107. § a) pontja alapján rendkívüli munkaidőnek minősül, és ez megalapozza az alperes bérpótlékfizetési kötelezettségét.

[49] Az Mt. 143. § (1) és (2) bekezdései, valamint a Kjt. vhr. 33. § (3) bekezdése alapján rögzítette, hogy az alperes az eljárás során nem vitatta a felperes által megjelölt napokat, az azok alapján kiszámolt bérpótlék számítási módját és összecszerűségét, a 2023. április 28-án és 2023. május 19-én megtartott osztálykirándulások után járó díjazást, ezért a bíróság erre a Pp. 347. § (1) bekezdés a) pontja alapján mindösszesen utalt.

[50] Ezt követően azt vizsgálta, hogy az alperes olyan súlyos mértékben szegte-e meg a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét, amely megalapozta a felperes rendkívüli lemondását.

[51] A Kjt. 29. § rendelkezéseinek vizsgálata kapcsán kifejtette, hogy az alperes elismerése alapján a felperes rendkívüli lemondásának indoka világos és valós volt, ezért csak az okszerűség körében az alperes vétkes kötelezettségsszegése kapcsán kellett állást foglalnia.

[52] Elsőként a rendkívüli munkaidő nyilvántartást vizsgálta. Az Mt. 134. § (1) és (2) bekezdései alapján megállapította, hogy az alperes kötelezettsége a nyilvántartási rendszerek vezetése, illetve a munkaidő nyilvántartása. A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a rendes és rendkívüli munkaidőnek is. Ebből következően nem fogadta el az alperes azon védekezését, hogy az elrendelés esetén a felperes kötelessége volt jelezni egy „pipa” jellel azt, hogy eseti helyettesítésben elrendelt tanórák után őt túlmunkadíjazás illeti meg. A gazdasági vezető vallomásából megállapítható volt, hogy az eseti helyettesítést az igazgató vagy az igazgatóhelyettes rendelte el. Az elrendelést egy belső nyilvántartásban, Excel-táblázatban rögzítették, az elrendelésről a nyilvántartási rendszer automatikus e-mailt küldött a felperes részére is. A felek egyező előadásából és a tanúvallomásból kitűnik, hogy az elrendelést a KRÉTA rendszerben és az Excel-táblázatban is rögzítette az alperes, a felperes a tanórát megtartotta, azt a KRÉTA rendszerben jelezte, azonban nem jelezte azt, hogy ez számára túlmunkának minősül, mivel állítása szerint nem tudott róla, ami azért nem értékelhető a hátrányára, mert az alperesnek kellett volna körültekintően eljárva, a jogszabályokat tartalmuk és jelentésük szerint értelmeznie és így nyilvántartani a felperes rendkívüli munkaidejét. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés után járó pótlékot az adott hónap végén el kellett volna számolni és kifizetni a felperes részére. Az eseti helyettesítéseket az alperes nyilvántartotta, azonban a téves jogértelmezése folytán nem számfejtette és nem fizette ki azokat a felperes részére, így ezen

mulasztása súlyosan gondatlannak minősül. Azon alperesi magatartás következménye, hogy az alperes nem jól értelmezte a jogszabályt, nem hárítható a felperesre.

[53] A felperes által a felszólításban adott 8 napos határidő, mint nem elegendő időtartam kapcsán kifejtette, hogy felperes felhívását követően az alperesnek lehetősége volt arra, hogy megkeresse az iskolát, ahol a felperes nevével rögzítésre került az Excel-táblázatban, hogy mely napokon kellett eseti helyettesítést végeznie, valamint a Kréta rendszerből egyesével is vissza lehetett volna ellenőrizni azt, hogy mely napok voltak azok, amikor az eseti helyettesítés elrendelése 96 órán belül történt. Figyelembe véve, hogy a Kréta rendszerben az elrendelés az igazgató vagy az igazgatóhelyettes által történt, ezek nyilvántartása az Excel-táblázatban rögzítésre is került, továbbá a nyilvántartórendszer erről a tényről egy automatikus e-mailt küldött a felperes részére, ezen időpontok meghatározása és visszaellenőrzése a felperes vonatkozásában nem minősül olyan összetett és bonyolult feladatnak, amelyre a felperes által biztosított 8 napos határidő ne lenne elég. Rámutatott, hogy a felek által előadottakból és a tanúvallomásból megállapítható, hogy a kimutatás nemcsak a Kréta rendszerből, hanem a rendszer által elküldött e-mailekből, továbbá az igazgató és igazgatóhelyettes által vezetett Excel-táblázatból kézi, manuális módon is megállapítható lett volna, mivel ezen alkalmak összessége a perrel érintett időszakban sem volt hatvannál több. Ezen helyettesítéseket egyszerűen le lehetett ellenőrizni az Excel-táblázatból, összevetni az elrendelési dátumokkal annak érdekében, hogy 96 órán belül történt-e az elrendelés, amennyiben igen, ezen időpontokat kellett rögzíteni. Nem annak volt jelentősége, hogy a Kréta rendszer önmagában ezt tudja-e kezelni, hanem annak, hogy az alperesnek lett volna-e lehetősége a nyilvántartás folyamatos kezelésére, vagy a felperes által megadott 8 napos határidőn belüli adatközlésre.

[54] A 2023. április 28-i és a május 19-i osztálykirándulás kapcsán rámutatott, hogy azok nyilvántartása is fellelhető volt az alperesnél, ezek a kirándulások a tantervben szerepeltek. A kirándulások miatt elmaradt munkabér – amelynek jogalapját ésösszegezését az alperes sem vitatta – önmagában is megalapozza a rendkívüli lemondás jogszerűségét.

[55] Álláspontja szerint azzal, hogy a munkáltató helytelenül értelmezve a jogszabályt, a nyilvántartása ellenére nem számfejtette és fizette meg a felperesnek a 96 órán belül elrendelt eseti helyettesítések után járó pótlékot, nem fizette meg a 2023. április 28-i és május 19-i osztálykirándulások után járó átalánydíjazást, továbbá a felperes felszólítása ellenére sem vizsgálta meg az adott határidőn belül az igényét, az alperes súlyosan gondatlan mulasztásának minősül, ami a rendkívüli lemondást megalapozza. E körben hivatkozott a Kúria Mfv.10.375/2018/3. és Mfv.VIII.10.119/2022/5. számú határozataiban foglaltakra.

[56] Nem fogadta el az alperes azon érvelését sem, miszerint az, hogy a felperes a közalkalmazotti jogviszonya megszüntetését követően ugyanezen tankerület másik iskolájában helyezkedett el, a bizalomvesztést kétséggé teszi. (Tanú neve) tanúvallomása alapján azt állapította meg, hogy az alperes nem rendelkezik hozzáféréssel a KRÉTA rendszerhez, nem ők tartják nyilván a rendes és rendkívüli munkaidőt, ez az egyes intézmények, iskolák feladata. A perbeli esetben a felperes bizalomvesztése nem az alperessel szemben, hanem a nyilvántartást vezető (iskola 2 neve)-vel szemben állt fenn, ugyanis ezen intézményben nem rögzítették és nem számfejtették az eseti helyettesítések után járó túlórapótlékát és illetményét.

[57] Figyelemmel arra, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonyát a fentiek alapján jogszerűen szüntette meg rendkívüli felmondással, így a Kjt. 37. § (1) bekezdés b) pontja, (4) bekezdése, (6) bekezdés g) pontja és (8) bekezdése alapján 2x8 hónap távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés, továbbá a Kjt. 29. § (3) bekezdése, 33. § (1) és (2) bekezdés f) pontja alapján 60 nap + 6 hónap felmentési időre járó távolléti díj megfizetésére is kötelezte az alperest.

A fellebbezés és az ellenkérelem

[58] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést az elsőfokú bíróság ítéletének részbeni megváltoztatása, az alperes terhére megállapított 8 795 504 forint végkielégítés, 4 397 792 forint felmentési időre járó távolléti díj és 99 750 forint rendkívüli munkavégzésre járó illetmény, valamint ezen összeg után járó törvényes késedelmi kamatainak megfizetésére vonatkozó rendelkezések mellőzése és a felperes perköltségben történő marasztalása érdekében.

[59] Az ítéltáblától gyakorolni kért felülbírálati jogkört nem jelölte meg.

[60] Elsődlegesen a rendkívüli lemondás gyakorlására nyitva álló határidő megtartottságát vitatta. Lényegében megismételve az elsőfokú eljárásban kifejtett álláspontját előadta, hogy a Kjt. 29. § (2) bekezdésének speciális rendelkezése esetén a szubjektív határidőt a tudomásszerzés időpontjához, míg az objektív határidőt az annak alapjául szolgáló ok bekövetkezésének időpontjához köti. Véleménye szerint nem értelmezhető az elsőfokú bíróság ítéletének folyamatos állapot sérelem körében kifejtett azon álláspontja, hogy a határidők az állapot sérelem végén indulnak el. Azok bekövetkezése az ok, amikor az igény keletkezik, ami elmaradt jövedelem esetén a bérfizetés napja. Havi bérfizetés esetén minden bérfizetés hónapjánál szükséges ezt vizsgálni. Tekintettel a rendkívüli lemondás 2023. június 6-i közlésének időpontjára az ezt megelőző egy éven belüli követelés tekintetében a szubjektív határidő szempontjából tudomásszerzés időpontja a felperest terhelő kötelezettség. Az elsőfokú bíróság a határidők tekintetében bizonyítást nem folytatott le, ezek hiányában állapította meg a lemondás jogának határidőben történő gyakorlását. A felperes 2023. június 22-én szólította fel az alperest az elmaradt illetmény megfizetésére, nyilvánvalóan ezt megelőzően szerzett tudomást jogi képviselőtől az igény esetleges érvényesíthetőségéről. Ehhez képest július 6-án élt a rendkívüli lemondás jogával, így a 15 napos szubjektív határidőt elmulasztotta.

[61] Vitatta továbbá, hogy a rendkívüli felmondási jog gyakorlásának a Kjt. 29. § (1) bekezdésében előírt feltételei a jelen esetben fennállnak-e. E körben előadta, hogy a felperes felszólításáig sem a felperes, sem az alperes számára nem volt ismert az, hogy az alperesnek esetleges illetmény fizetési kötelezettsége állna fenn. Vitatta az elsőfokú bíróság ítélete [85] bekezdésének azon megállapítását, hogy a munkáltató helytelenül értelmezte a jogszabályt tekintettel arra, hogy sem az eseti helyettesítésről, sem a kirándulásokról adatszolgáltatás az iskola vezetése részéről és a felperes részéről nem állt rendelkezésre, így fel sem merülhetett a jogszabály értelmezése. A felperesi követelés kapcsán az alperes részéről sem szándékos, sem gondatlan magatartás nem volt, a szándékosságot kizárja, hogy az alperesnek nem volt

tudomása a felperes díjigényéről, mint ahogy a felmerülés időpontjában a felperesnek sem. Ez pedig önmagában kizárja a szándékosságot.

[62] A súlyos gondatlanság hiánya körében hivatkozott arra, hogy a KRÉTA rendszerben a pedagógus kötelezettsége például a tanórai és a tanórán kívüli feladatteljesítés, valamint a túlmunkára vonatkozó adatok dátum szerinti rögzítése is. A KRÉTA naplóban a pedagógus által túlóráként megjelölt órák a „munkaidő elszámolás” elnevezésű dokumentumban az „összesből rendkívüli munkavégzésnek (túlórának) jelölt” soron jelennek meg. Ezen munkaidő elszámolást az iskola kinyomtatja, ellenőrzi, ezt követően a pedagógus, az iskolaigazgatója aláírja és tárgy hó 5. napjáig küldi be az alperesnek. A helyettesítés elrendelése az iskola intézményvezetőjének a hatáskörébe tartozik, mint ahogy az ő feladata munkaidő elszámolás ellenőrzése és a kifizetéshez határidőben történő leadás is az alperes felé. A KRÉTA rendszerben történő adatrögzítés mellett papír alapon is szükséges adatközlés az iskolák intézményvezetői és a pedagógusok részéről. Helyettesítések esetében ez „teljesítési igazolás” nyomtatványon történik, amelyen a túlmunka végzést jelezni szükséges, kirándulások esetében pedig papír alapú adatszolgáltatásokkal teljesítik a felmerült túlmunka igényeket. Hivatkozott arra, hogy az alperesnek, mint munkáltatónak nincs hozzáférése a pedagógusok KRÉTA rendszerben végzett adminisztrációs tevékenységéhez, azokat nem is ellenőrizheti, nem tudja megtekinteni sem a munkaidő elszámolási dokumentációt, sem a helyettesítési naplót, a helyettesítések elrendeléséhez, annak idejéhez, a tanórai foglalkoztatás megtartásának tényéhez, a tanórák anyagához nincs hozzáférése. A túlmunka minősítése csak túlmunkaként történő rögzítésének megfelelő jelzése alapján lehetséges. Naprakész nyilvántartás csak a megfelelő és határidőben teljesített adatszolgáltatás esetében valósulhatott volna meg. Sem a helyettesítés, sem az osztálykirándulás esetében nem történt jelzés sem az iskola, sem pedig a pedagógus részéről a KRÉTA naplóban, vagy egyéb módon arra, hogy az alperesi munkáltatónak túlmunkával kell számolnia. A túlmunkára vonatkozó adatok rögzítésének elmaradása a bérkövetelésre tekintettel az Mt. 167. § (2) bekezdésébe ütközik, míg a munkaidő elszámolás elnevezésű dokumentumokat az iskola által kinyomtatva a pedagógus és az iskola igazgatója által aláírva történő megküldése az iskola igazgató helyettesének kötelezettsége. Hivatkozott továbbá arra, hogy a pedagógusok a nyilvántartó rendszer bevezetése, a túlóra elszámolás gyakorlata, a KRÉTA rendszer képzése megtörtént, ennek körében felhívásra kerültek a túlmunkák megfelelő rögzítésének szükségességéről. A tanórai és/vagy tanórán kívüli feladatok teljesítése és ennek KRÉTA rendszerben való dokumentálása a pedagógusok kötelezettsége. Az intézményvezető joga a helyettesítés elrendelése, mint ahogy feladata a munkaidő elszámolás ellenőrzése és annak határidőben történő leadása a bérszámfejtés felé. A felperesnek a KRÉTA rendszerben a túlmunka rögzítésére adekvát felület állt rendelkezésére, egy adott négyzetben „pipa” jelet kellett tennie, míg kirándulások esetében a megjegyzés rovatban szöveges közlésre kellett tennie. Ilyen a felperes részéről nem történt.

[63] Hivatkozott továbbá arra, hogy a felperesi követelés a munkabér egy rész elemére, az adott hónap tekintetében a munkabér teljes összegének egy kis töredékére vonatkozott. Összességében nem olyan jelentős, amelyből önmagában következik, hogy megélhetést, létfenntartást egyáltalán veszélyeztette volna, a követelés felmerüléskor nem is tudott róla a felperes, így a bizonytalan helyzetben tartása sem értelmezhető.

[64] Megismételte továbbá, hogy a közalkalmazotti jogviszony lemondását követő hónapban a tankerület másik iskolájába jelentkezett matematika szakos tanárnak, ahol szintén

az alperes lett volna a munkáltatója, így álláspontja szerint a jogviszony ellehetetlenülése nem állapítható meg, így ez már önmagában rendkívüli lemondás jogellenességét igazolja.

[65] Hivatkozott továbbá arra is, hogy a felperes által biztosított 8 napos határidő a kért adatok beszerzésére nem volt elegendő, mely utóbb hiánypótlást tett szükségessé. Az osztálykirándulások tekintetében amikor az iskola részéről az adatszolgáltatás megtörtént a felperes ezen kereseti kérelmeit elismerte. Az (iskola 2 neve) igazgató helyettesének feladata volt a KRÉTA rendszerben a túlóra elszámolás körében a munkaidő elszámolásokat ellenőrizni, ezeket kinyomtatni a pedagógussal és az igazgatóval aláíratni. Ezek alapján látható, hogy lényeges feladatai voltak, nemcsak az iskola vezetésnek, de a pedagógusnak is, amit alátámasztott az alperes gazdasági vezetőjének nyilatkozata is. A felperes részéről történő elmaradás álláspontja szerint nem értékelhető akként, hogy a munkáltató szándékosan vagy súlyosan gondatlanul járt el, így a felperes nem gyakorolhatta jogszerűen a rendkívüli jogviszony megszüntetés jogát.

[66] Vitatta továbbá az elsőfokú bíróság ítéletének [83] bekezdésében az adatok kinyerhetősége körében kifejtett álláspontját. Előadta, hogy az iskolák teljes szakmai önállósággal rendelkeznek, a KRÉTA nyilvántartásba az alperes nem tekinthet be. A szükséges adatok kinyerése a tanú által előadottan is több hét. Az ezzel kapcsolatos bizonyítási indítványt a törvényszék pedig mellőzte.

[67] Kifejtette továbbá, hogy az Mt. 97. § (5) bekezdése a munkaidő beosztásra vonatkozik, amely fogalomból következik, hogy az adott napon kellett-e dolgozni a munkavállalónak vagy sem, pihenőnapja, szabadnapja lesz-e vagy munkanapja. Álláspontja szerint a felperesnek mind a helyettesítés elrendelése előtt, mind anélkül ugyanúgy, azon a napon ugyanabban a munkakezdési időpontban munkavégzési és munkavégzésre rendelkezésre állási kötelezettsége állt fenn. A helyettesítés olyan napra lett elrendelve, amelyen eleve dolgozott volna, azaz nem pihenőnapján vagy szabadságán. A helyettesítés egyébként a munkanapján belül a normál tanítási időn belül jelentett munkavégzést. Így álláspontja szerint az Mt. vonatkozó rendelkezése a munkaidő beosztás és a munkaidő változatlansága miatt nem sérült. Hivatkozott továbbá arra, hogy az Nktv. az Mt.-hez képest speciális szabályokat határoz meg, a pedagógus pedig a jogszabály erejénél fogva a jogszabály által lényegében meghatározva ezen kötött munkaidőbe tartozó neveléssel-oktatással le nem kötött egyéb idejében látott el helyettesítést. Utalt továbbá arra, hogy az Nktv. 62. § (6) bekezdése alapján szabályozott eseti helyettesítés fogalmából az következik, hogy az előre nem tervezhető, nem is várható el az, hogy a pedagógus beosztásába kerüljön.

[68] Végezetül megismételte az elsőfokú eljárásban elfoglalt azon álláspontját miszerint az a felperes csak a pedagógusok jogállásának várható változása okán kereste fel a jogi képviselőjét, nem azért, mert nem akart fizetési kötelezettségének eleget tenni a munkáltató. Ezt megelőzően ezirányú igénnyel nem jelentkezett, ugyanakkor augusztus 24-én állásajánlatra jelentkezett, a szintén az alperes, mint munkáltató fenntartásában álló másik oktatási intézménybe.

[69] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására, az alperes másodfokú perkölségben történő marasztalására irányult,

amelynek mértékét az Ükr. 3. § (5) bekezdése alapján 333 168 forint + ÁFA összegben jelölt meg.

[70] A rendkívüli lemondás jogának határidőben történő gyakorlása körében hivatkozott arra, hogy az alperes folyamatos mulasztásban volt, így az Mt. 286. § (1) bekezdése alapján a 3 éves elévülési határidőn belül érvényesíthető volt az igénye. Hivatkozott arra, hogy az alperes tévesen állítja, hogy a mulasztásról való tudomásszerzés időpontjának relevanciája lenne. Az alperes illetmény és illetménypótlék fizetési kötelezettsége a törvény erejénél fogva áll fenn, amelynek több tanéven keresztül nem tett eleget. Mindaddig, amíg az alperes ezen mulasztása fennállt, addig a felperes az el nem évült követelése tekintetében a rendkívüli lemondás jogával élhetett.

[71] A felperes a felszólítással lehetőséget adott arra, hogy a mulasztást orvosolja, azonban a biztosított határidő lejártát követően sem kerültek az összegek kifizetésre, így a felperes az alperesi kézhezvételt követő 14. napon szüntette meg jogviszonyát. A rendkívüli lemondás vonatkozásában a Kjt. szerint meghatározott szubjektív és objektív határidő el sem kezdődhetett, a hivatkozott eseti döntések alapján a rendkívüli lemondás jogát a felperes ezen kötelezettségszegés fennállása során bármikor gyakorolhatta. Álláspontja szerint a határidő akkor vette volna kezdetét, amikor a mulasztás megszüntetésre került. Az alperes fizetési kötelezettsége a rendkívüli lemondás közlésekor fennállt, kötelezettségszegése folyamatos volt, így a 15 napos szubjektív határidő meg sem kezdődött, azaz az elkésettnek sem tekinthető. Így a felperes tudomásszerzésének sincs jelentősége.

[72] A munkaidő beosztás, valamint a 96 órán belül elrendelt helyettesítésekkel kapcsolatosan előadta, hogy az alperes csupán a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt képező foglalkozások és tanórák, illetve egyes nevelésben előre tervezhető feladatok, például fogadóórák, nevelő testületi értekezlet kerültek előzetesen beosztásra az Mt. 97. § (4) bekezdés alapján az órarend, illetve az éves munkarend meghatározásával. A munkaidő beosztás és a munkaidő nyilvántartásra vonatkozó szabályokat ettől függetlenül az Nktv. és a Kjt. határozzák meg.

[73] A felperes perrel érvényesített helyettesítései esetében olyan időtartamra kerül beosztásra 96 órán belül, amely időtartamok tekintetében a felperes nem rendelkezett munkaidő beosztással, azaz eredetileg nem volt sem munkavégzési, sem rendelkezésre állási kötelezettsége. Nem annak van jelentősége, hogy az elvégzett helyettesítéssel a felperes munkavégzése a nevelésre oktatással lekötött munkaidőn, vagy a heti 32 órán kötött munkaidőn belül marad, vagy azt meghaladja. A kereset megalapozottságát az eredményezi, hogy olyan időtartamokra került elrendelésre 96 órán belül a felperes részére a munkavégzés (helyettesítés), amikor a felperesnek eredeti munkaidő beosztása szerint munkavégzés, illetve rendelkezésre állás nem volt előírva. A Fővárosi Ítéltábla 2.M.31.204/2022/11. számú jogerős döntése kapcsán hivatkozott arra, hogy a 96 órán belüli módosítás az Mt. 107. § a) pontja szerint munkaidő beosztástól eltérő beosztást jelent és így rendkívüli munkaidőként kell figyelembe venni. A Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.248/2022/2. döntése kapcsán hivatkozott arra, hogy az Mt. 107. § a) pontja alapján rendkívüli munkavégzés kapcsán nem annak van jelentősége, hogy 32 óra kötött munkaidőn belül vagy azon felül történt-e az elrendelés, mivel a jogszabályi rendelkezések a munkaidő mértéke nem tartalmazznak erre vonatkozó rendelkezéseket, így nincs jelentősége, hogy a felperes munkavégzése az adott héten még nem érte el a 32 órás kötött munkaidőt. Az intézkedés vizsgálata során annak van

jelentősége, hogy az ügyeleti és helyettesítési rendtől eltérően 96 órán belül történt meg az elrendelés. Az Mt. nem tartalmaz rendelkezést arra vonatkozóan vizsgálni kell-e az adott héten letöltendő kötelező óraszámot vagy sem. Mindezek alapján az alperesi intézményben nem volt előre meghatározott helyettesítési rend, a helyettesítésekkel érintett időtartamokra munkaidő beosztás, így a 96 órán belül elrendelt helyettesítések a munkaidő beosztással, illetve előre meghatározott helyettesítési renddel nem érintett időpontokra kerültek előírásra. Így ezen helyettesítésekre az Mt. 143. § (1) és (2) bekezdései alapján bérpótlék jár.

[74] A rendkívüli lemondás jogszerűsége kapcsán kitért arra, hogy az alperes bérpótlék fizetési kötelezettsége a közalkalmazotti jogviszonyból ered, az Mt. 134. § (1) bekezdés a) pontja alapján a rendes és rendkívüli munkaidő időtartamát a munkáltató köteles nyilvántartani, ennek elmulasztása okán a meg nem fizetett rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó bérpótlék tekintetében legalább súlyos gondatlansága fennáll. A rendkívüli munkaidő tartamának nyilvántartását jogszabályi kötelezettség ellenére mulasztotta el, amely így legalább súlyos gondatlanságnak minősül.

[75] A Kúria Mfv.VIII.10.119/2022/5. számú eseti döntésében kifejtette, hogy az irányadó bírói gyakorlat értelmében az illetménynek minősülő juttatás megfizetésének akár néhány napos késedelve a jogviszonyból eredő lényeges kötelezettség súlyos gondatlan és jelentős mértékű megszegésének minősül. Hivatkozott jogesetben az eseti helyettesítésnek minősülő munkavégzés ellenértékéként bruttó 99 000 forintot nem fizetett meg a munkáltató a közalkalmazott részére. Álláspontja szerint a jelen ügyben annak van jelentősége, hogy az alperes a felperessel szemben jogsértését folyamatosan, hosszú időn keresztül, több tanéven átívelően folytatta, amely kötelezettségszegés súlya tekintetében jelentősnek minősül, így alappal vezetett a bizalomvesztéshez.

[76] Az ítéltábla anyagi pervezetését követően az alperes nyilatkozata szerint a perbeli esetre vonatkozóan napi 8, heti 40 órás munkaidő az irányadó, ami pedagógusok esetében az Nktv. 62. § (5) és (6) bekezdése alapján heti 40 órából 32 óra ún. kötött munkaidő, amelyből 22-26 óra neveléssel-oktatással kötött rész, amely 4 hetes (havi) időtartamban 128 óra kötött munkaidőt jelent. A 15. sz. tárgyalási jegyzőkönyvhöz csatolt órarendi kimutatás, továbbá a 23. perfelvételi irathoz csatolt munkaidő elszámolás 2021-2023 Kréta rendszer elnevezésű kimutatás alapján hivatkozott arra, hogy a helyettesítéssel érintett napon és időpontban nem az változott, hogy a felperesnek kellett-e dolgoznia vagy sem, hiszen ugyanazon a munkanapon munkaidőben ugyanabban az időpontban munkavégzési/munkavégzésre rendelkezésre állási kötelezettsége állt fenn, amikor a Kht. vhr. 17. §-ának megfelelő tevékenységet kellett végeznie. A felperesnek a helyettesítéssel érintett napokon munkavégzés napja volt, az eseti helyettesítéssel érintett órák „lyukas órában” kerültek elrendelésre, amely egyébként nem a munkakezdés első óráját, hanem rendszerint 2., 3., 4. óráját érintették. Hangsúlyozta, hogy ezen neveléssel-oktatással le nem kötött ún. „lyukas órák” szintén a kötött munkaidő részét képezik, amelyben a hivatkozott Kjt. vhr. szerinti feladatok ellátását kellett teljesíteni a felperesnek, azaz munkaideje volt. A helyettesítés elrendelésével mindösszesen a konkrét feladat ellátás tartama változott, például ügyviteli tevékenység helyett helyettesítést kellett ellátnia. A 2021-2023 Kréta rendszer elnevezésű kimutatás adatai alapján álláspontja szerint megállapítható, hogy a felperesnek eseti helyettesítéssel elrendelt időpont eleve munkaideje volt, amelyben a „lyukas órában” eleve kötött munkaidő keretbe tartozó feladatot kellett ellátnia, amely feladatokat dokumentáltan a csatolt Kréta kimutatás alapján látott el minden hónapban. A kötött munkaidő keret havi órakerete a felperes esetében nem került felhasználásra, „kimerítésre”.

[77] Beadványához csatolta a perrel érintett (iskola 2 neve) igazgatójának nyilatkozatát, amely szerint több évtizedes gyakorlatnak megfelelő „beosztási rend” szerint a pedagógusnak az órarendje ismeretében munkanapjain a tanórai foglalkozásokkal le nem kötött óráiban, azaz „lyukas órákban” kellett az adott osztály képzési sajátosságaihoz igazodva a Kjt. vhr. szerinti feladatokat általa koordináltan ellátni. Az SZMSZ 26. oldal d) pontja alapján a napi munka beosztásakor figyelemmel kellett az iskola feladat ellátásának zavartalan és szakszerű helyettesítések működésének biztosítására. Ez azt jelenti, hogy például az eseti helyettesítés ellátása megelőzi az ügyviteli tevékenység végrehajtását. Eseti helyettesítés elrendelése esetén az érintett pedagógus foglalkozása munkanapján lyukas órában kötött munkaidő tartamába tartozóan történt, amely az adott iskola történetében pedagógusok által alkalmazott gyakorlat. Az eseti helyettesítés mind „lyukas órát” érint, ami eleve kötött munkaidő, rendszerint délelőtt, legfeljebb 13 óra 35 percig terjedő beosztási rend. Az ezen időszávon túli napi 8 órás munkaidő fennmaradó része fordítható kötetlen vagy egyéb kötött időtartamú feladatok ellátására, ez a gyakorlat egy általánosan alkalmazott beosztási gyakorlat.

[78] Álláspontja szerint a jelen perbeli esetben az Mt. 97. § (5) bekezdése nem alkalmazható, az az olyan esetekre szól, amikor például pihenőnapon kerül sor 96 órán belüli munkavégzési kötelezettség elrendelésére. Jelen esetben azonban munkanapon, munkaidőben egy munkaóra vonatkozóan került sor feladatváltoztatással járó elrendelésre. Abban, hogy a munkaidőnek van nem kötött része a feladat konkrét tartalmának változása nem eredményezi a munkaidő jellegének megváltozását, annak kezdő és befejező munkaórájának időpontját. Nem állt elő sem napi, sem heti, sem havi többlet munkaóra. Álláspontja szerint az Mt. 97. § (5) bekezdés és 107. §-ában foglalt rendkívüli munkaidővel kapcsolatos szabályozás abban az esetben jelenik meg, ha a munkavállalónak a korábbiakkal közöltekhez képest munkát kell végezni és nem abban az esetben, ha a munkavállalónak más munkát kell teljesítenie. Megismételte a munkaidő beosztás fogalmával kapcsolatos álláspontját.

[79] Előadta, hogy a tényállás szerint a munkaidő nem változott, a felperesnek a helyettesítés elrendeléssel érintett napokon eleve tanítási órái voltak, azaz munkavégzési kötelezettsége fennállt, így az Mt. rendelkezése a munkaidő beosztás, így a munkaidő változatlansága miatt nem sérült. Álláspontja szerint az Mt. 97. § (5) bekezdésére vonatkozó rendelkezés nem értelmezhető úgy, hogy a munkavállaló napi munkaidején belül órára és percre előre részletesen és tételesen közölni kellene az elvégzendő munkafolyamatokat. Ez álláspontja szerint csak akkor lehet releváns, ha a munkavállaló pihenéssel, regenerálódással biztosított ideje terhére kerülne 96 órán belüli időpontban elrendelésre a munkavégzés. Ez csak megfelelő túlmunka szabálya szerinti ellentételezéssel történhet. Bizonyítás körében kérték figyelembe venni a korábban csatolt órarend kimutatást, a Kréta rendszer kimutatását, a hivatkozott SZMSZ rendelkezést, valamint az iskola igazgató nyilatkozatukkal egyidejűleg csatolt nyilatkozatát.

[80] Az alperesi nyilatkozat körében a felperes előadta, hogy az anyagi pervezetés körében az alperes konkrét tényállítást nem tett, tényállítása továbbra is az általánosság szintjén mozog, továbbra sem jelöli meg, hogy adott napon, illetve napokon mi volt a felperes tényleges munkaidő beosztása és azt az alperes milyen módon és mikor közölte a felperessel. Álláspontja szerint azon nyilatkozatának miszerint a felperes egyes hónapokban neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt meghaladóan hány óra kötött munkaidő részbe tartozó munkát

végzett, illetve a végzett munka mennyisége meghaladta-e a jogszabály által előírt mértéket nem releváns a jelen per szempontjából. A munkaidő nyilvántartás adataiból nem lehet arra vonatkozó következtetést levonni, hogy a felperesnek „lyukas órában” eredeti munkavégzési kötelezettsége fennállt-e vagy sem.

[81] Rámutatott, hogy iratellenes azon hivatkozása miszerint valamennyi helyettesítés elrendelésére „lyukas órában” került sor. Előadása szerint a 2021. szeptember 29. és december 8., a 2022. február 16. és 21., a szeptember 15. és 26., a november 24., a 2023. március 21. és 22., április 27. és június 5-i napon az aznapi órarendi utolsó óráját követő időpontra is került 96 órán belül helyettesítés elrendelése.

[82] Állította, hogy a felperesnek a hivatkozott két tanévben egyetlen alkalommal sem volt „lyukas órája” a 6. órában, ami 13 óra 35 percig tart. Álláspontja szerint az alperes sem a „lyukas órák” időtartamára, sem az utolsó órát meghaladó időtartamra nem osztott be munkaidőt semmilyen módon a helyettesítéssel érintett napokra. Tévesnek minősítette az alperes azon értelmezését amely szerint az Mt. 97. § (5) bekezdése alapján 96 órán belüli munkaidő beosztás módosítására kizárólag pihenőnapon kerülhetne sor. Az Mt. 97. § (4) és (5) bekezdése alapján előírt írásbeli közlést a munkaidő beosztás, valamint annak módosítását illetően semmilyen állítólagos évtizedes gyakorlat, helyi szokás vagy rossz beidegződés nem pótolhatja, illetve helyettesítheti. Az alperes a munkaidő beosztás tényére, a közlés módjára és időpontjára nem tett határidőben tényállítást, amely tény az alperes terhére kért értékelni. E körben hivatkozott arra, hogy az alperes által a munkavégzés helyéül szolgáló köznevelési intézmény vezetője által csatolt nyilatkozat az alperes tényállítási kötelezettségét nem pótolhatja. Ugyanakkor ez sem ad választ arra a kérdésre, hogy a felperes munkaidő beosztása a helyettesítéssel érintett napokon mely időponttól mely időpontig terjedt azt milyen módon és mikor közölték a felperessel. Kifejezetten vitatta, hogy a felperesnek „lyukas órában” bármilyen munkavégzési kötelezettsége lett volna a helyettesítés elrendelésének hiányában, ezen időintervallumban a felperes saját maga döntötte el, hogy mit csinál, intézhette magánügyeit, az intézményt szabadon elhagyhatta, amely igaz az utolsó órarendi órát követő időszakra is. Hivatkozott az alperes által csatolt SZMSZ kivonatnak a pedagógus intézményben tartózkodási kötelezettségére vonatkozó pontjaira, amelyek között a „lyukas óra” nem szerepel.

Az ítéltábla döntése és annak jogi indokai

[83] A fellebbezés nem alapos.

[84] Az ítéltábla az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülményt nem észlelt, arra a peres felek maguk sem hivatkoztak, így felülbírálati jogkörének Pp. 370. § szerinti korlátai között járt el. E rendelkezés (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolhatja. Ilyen korlátnak minősülnek a Pp. 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Ez azt jelenti, hogy a Pp. 371. § (1) bekezdésében foglaltak miatt korlátnak minősül – egyebek mellett – hogy a fellebbező fél milyen konkrét döntést kér a másodfokú bíróságtól tekintetben, hogy az mennyiben változtassa meg, vagy

helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét és ezt milyen okból tegye, továbbá, hogy a fellebbező milyen anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést jelöl meg fellebbezése alapjául. Azzal tehát, hogy a fellebbező milyen határozott kérelmet és milyen indokkal ad elő, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért felülbírálat tárgyát és körét. Emellett lényeges korlátot jelent az is, hogy a Pp. 369. §-a meghatározza, a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható.

[85] Az alperes fellebbezésében az ítéltáblától gyakorolni kért felülbírálati jogkört nem jelölte meg, fellebbezése szabadszöveges indokolása alapján arra lehet következtetni, hogy a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetés levonását, a megállapított tények másként minősítését [Pp. 369. § (3) bekezdés c) pont] kérte, amikor hivatkozott a rendkívüli lemondás elkésettségére, a felperes részére megítélt illetménypótlékok megalapozatlanságára és a rendkívüli lemondás jogellenességére, amelyeket az ítéltábla is külön tett vizsgálódása tárgyává.

A határidő megtartottsága tárgyában

[86] Az alperes fellebbezésében megismételte az elsőfokú eljárás során elfoglalt azon álláspontját, miszerint a felperes a rendkívüli lemondás jogának gyakorlására nyitva álló objektív és szubjektív határidőt elkésetten gyakorolta. Egyrészt azért, mert álláspontja szerint az objektív határidő szempontjából az ok bekövetkezte az a nap volt, amikor az igény keletkezik, elmaradt jövedelem esetében a bérfizetés napja, azaz havi bérfizetés esetében minden bérfizetés havi időpontja. Erre tekintettel a rendkívüli lemondás 2023. július 6-i közlését megelőző egy éven túli követelések a rendkívüli lemondás szempontjából nem vizsgálhatóak. Másrészt azért, mert a szubjektív határidő megtartottságát az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, e körben nem értékelte azt, hogy 2023. június 22-én szólította fel a felperes az alperest az elmaradt illetmény megfizetésére, azonban ezt megelőzően kellett, hogy tudomására jusson jogi képviselőjétől az igénye érvényesítési lehetősége, azaz a tudomásszerzés ezen június 22-i időpontot megelőzően következett be.

[87] Az alperes fellebbezési hivatkozásaira tekintettel hangsúlyozandó, hogy nem mosható össze a munkabérigény bíróság előtti érvényesíthetőség szempontjából irányadó elévülési idő kezdő időpontja és a rendkívüli lemondás jogának gyakorlása szempontjából irányadó határidők kezdő időpontja. Ez utóbbiak az elsőfokú bíróság helyes okfejtése szerint – folyamatos kötelezettségszegés/mulasztás esetén – mindaddig el sem kezdődnek, amíg a kötelezettségszegés/mulasztás fennáll.

[88] A Kjt. 29. § (2) bekezdése értelmében a rendkívüli lemondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül lehet gyakorolni.

[89] Az alperes tehát fellebbezésében helytállóan hivatkozik ugyan arra, hogy az egyes hónapokban elrendelt helyettesítések után járó illetménypótlékok esedékessége a következő hónapok bérfizetésének időpontjával beálltak, ebből következően az alperesi kötelezettségszegés részben ismétlődő kötelezettségszegésnek minősül. Ugyanakkor a perrel érintett időszak (2021. szeptember-2023. június) vonatkozásában a mulasztásban

megnyilvánuló kötelezettségzegés folyamatosnak is minősül, hiszen a bérfizetéssel az alperes mindvégig adós maradt. Mindezekre tekintettel az alperes mulasztásban megnyilvánuló kötelezettségzegése nemcsak ismétlődő, de egyben folyamatos is volt, amely a lemondás közléséig fennállt, így ez utóbbit kellett figyelembe venni az objektív és a szubjektív határidő kezdő időpontja szempontjából.

Az elrendelt helyettesítések idejére járó illetménypótlékok tárgyában

[90] A felperes keresetében érvényesített helyettesítések idejére járó illetménypótlék megalapozottsága kapcsán – az alperes védekezésére figyelemmel – az eljáró bíróságoknak abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a helyettesítések elrendelésére a munkaidő-beosztás szerinti kötött munkaidő terhére került-e sor.

[91] A perrel érintett időszakban hatályos Nktv. 62. §-a a pedagógus munkakörben foglalkoztatottak heti teljes munkaidejének beosztását az általános szabályoktól eltérő módon állapítja meg. A heti teljes munkaidő 5x8, azaz 40 óra, amelyet az Nktv. két típusra: kötött munkaidőre és szabadon felhasználható munkaidőre oszt. A kötött munkaidő az egy hétre számított munkaidő 80 %-a, azaz 32 óra, amelyből legalább heti 22, legfeljebb heti 26 óra neveléssel-oktatással lekötött munkaidő, míg a fennmaradó legalább 6, legfeljebb 10 óra időtartamban a pedagógus a nevelés-oktatást előkészítő, neveléssel, oktatással összefüggő egyéb feladatokat, tanulói felügyeletet, továbbá eseti helyettesítést lát el a Kjt. vhr. 17. § (1) bekezdésében meghatározottak szerint [Nktv. 62. § (5) és (6) bekezdései]. A fennmaradó heti 8 óra az ún. szabadon felhasználható munkaidő, amelynek beosztásáról, felhasználásáról a pedagógus maga dönthet, a munkáltató erre az időre feladatot nem állapíthat meg.

[92] A pedagógus a kötött munkaidőben köteles a nevelési-oktatási intézményben tartózkodni, kivéve, ha kizárólag az intézményen kívül ellátható feladatot lát el. A kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató határozza meg, hogy melyek azok a feladatok, amelyeket a pedagógusnak a nevelési-oktatási intézményben és melyek azok a feladatok, amelyeket az intézményen kívül lehet teljesítenie. [Kjt. vhr. 17. § (3) bekezdés]

[93] A munkaidő-beosztás szabályainak, a munkarendnek a megállapítása a munkáltató feladata [Mt. 97. § (1) bekezdés]. Kötelezettsége továbbá, hogy minden közalkalmazottal megfelelő időben (legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvanhét órával korábban) írásban közölje, hogy a munkaidőt milyen módon kell teljesíteni [Mt. 97. § (1) bekezdés]. A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő beosztást előre nem látható körülményekre tekintettel legalább négy nappal korábban módosíthatja [Mt. 97. § (5) bekezdés]. A munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő az Mt. 107. § a) pontja alapján rendkívüli munkaidőnek minősül.

[94] Az ítéltábla álláspontja szerint az alperesi tanintézmény a munkaidő-beosztási kötelezettségének az alábbiak miatt nem tett teljeskörűen eleget. Kétségtelen tény, hogy az órarend, valamint a félév rendjének közlésével a munkáltató a kötött munkaidő neveléssel-oktatással lekötött része vonatkozásában a munkaidő beosztási kötelezettségének eleget tett. Nem helytálló azonban azon alperesi álláspont, miszerint a kötött munkaidő fennmaradó, tehát nevelési-oktatási tevékenységgel le nem kötött részére vonatkozó munkaidő-beosztásra

előírt fent ismertetett jogszabályi kötelezettségét a munkáltató „több évtizedes gyakorlata” pótolná. Az alperes az ítéltábla anyagi pervezetése körében kapott felhívásra nem tudta megjelölni, hogy a munkaidő nevelési-oktatási tevékenységgel le nem kötött részét hogyan osztotta be, azt mikor és milyen formában közölte a felperessel. Erre vonatkozóan az alperes sem egyedi munkáltatói utasítást, sem a munkáltatónál irányadó belső szabályzatot vagy rendelkezést nem tudott becsatolni, így az ítéltábla álláspontja szerint nem tudta megfelelő módon igazolni, hogy az őt terhelő munkaidő-beosztási kötelezettségének a nevelési-oktatási tevékenységgel le nem kötött tanórák közötti, ún „lyukas órák” vonatkozásában írásban eleget tett, így azok időtartama nem minősült a kötött munkaidő részének.

[95] Ahogy arra a felperes helyesen rámutatott, az alperes 6. sorszám alatt becsatolt SZMSZ kivonat 26. oldal a) pontja, amely a pedagógus munkarendjét szabályozza, úgy rendelkezik, hogy kötött munkaidőben a pedagógus az intézményben – igazgatói elrendelés vagy munkatervben rögzített esetben az intézményen kívül is – lát el feladatot az igazgató útmutatása alapján. Ugyanezen cím b) pontja értelmében a pedagógus köteles az intézményben (vagy a rendezvény/foglalkozás helyszínén) tartózkodni

- munkaidejének tanítási órákkal lekötött részében,
- helyettesítés vagy felügyelet elrendelésekor,
- nevelőtestületi vagy munkaközösségi értekezleten,
- az egész intézményre vonatkozó iskolai rendezvényeken,
- munkaközösség szintű rendezvénye(ke)n,
- valamennyi nemzeti ünnepel kapcsolatos rendezvény, illetve megemlékezésen.

A pedagógusok munkaidő beosztását, feladatait a tantárgy felosztás, az órarend, benne a helyettesítési rend, a munkaterv és a heti program, illetve az intézményvezetés határozza meg.

[96] A fenti rendelkezések alapján tehát a pedagógus kötött munkaidőben, továbbá az SZMSZ fent hivatkozott b) pontja szerinti esetekben az intézményben látja el feladatát, illetve köteles az intézményben tartózkodni. A rendelkezés azonban a „lyukas órákat” nem tartalmazza, sőt a peradatok sem igazolják, hogy ezen időtartamokban a felperes az intézményben lett volna köteles tartózkodni, így ez sem alapozza meg azt az alperesi védekezést, hogy a „lyukas órákat” a kötött munkaidő részének kellene tekinteni.

[97] Az ítéltábla álláspontja szerint önmagában az a körülmény, hogy a „lyukas óra” az órarend útján igazoltan beosztott munkaidő szerinti első és utolsó óra közé esik, még nem támasztja alá azt, hogy ezen időtartamok az Nktv. 62. § (5) bekezdés szerinti kötött munkaidőnek minősülnek. Ezen álláspont elfogadása azt eredményezné, hogy ha a pedagógus számára a hét minden napján az első órát 8 órai, míg az utolsó órát 15 órai kezdettel osztanák

be, akkor a munkáltató a teljes heti 40 órás munkaidő beosztásáról rendelkezne, amely nyilvánvalóan ellentétes az Nktv. fent ismertetett rendelkezésével.

[98] Összegezve: A jelen perbeli esetben az alperes az ítéltábla anyagi pervezetése körében tett felhívására sem tudta megjelölni azt, hogy a kötött munkaidőből a nevelési-oktatási tevékenységgel lekötött részt meghaladó óraszámok vonatkozásában a pedagógus munkaidő-beosztása megtörtént, amely beosztást közölte a felperessel. A felperes a „lyukas órák” vonatkozásában munkavégzési/munkavégzésre rendelkezésre állási kötelezettsége fennálltát pedig az SZMSZ 26. oldal b) pontja is cáfolja, hiszen erre az időtartamra nem írja elő az intézményben tartózkodás kötelezettségét, ami egyben azt is jelenti, hogy munkavégzési tevékenységet ezen időtartamokban nem vár el a pedagógustól. Mindezek alapján az ítéltábla a Kúria Mfv.10.115/2024/6., Mfv.10.028/2015/16. és Mfv.10.034/2025/6. számú precedensképes határozatait a fenti tényállásbeli eltérések okán nem találta alkalmazhatónak.

[99] Nem találta megalapozottnak az ítéltábla azon alperesi védekezést sem, miszerint az Mt. 97. § (5) bekezdésének rendelkezéseit csak a pihenőnapon, vagy szabadidőben elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén lehetne alkalmazni. Az Mt. 97. § (5) bekezdése kifejezetten a beosztástól eltérő foglalkoztatásra irányuló szabályokat tartalmazza, hiszen előírja, hogy a kialakított munkaidő-beosztást legfeljebb 96 órával megelőzően lehet módosítani, az azon belül történő módosítás pedig pótlékfizetési kötelezettséget von maga után.

[100] Mindezek alapján az ítéltábla álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást abban a kérdésben, hogy az elrendelt helyettesítések időtartamára a felperest illetménypótlék megilleti, amelynek összegszerűségét az alperes nem tette vitássá.

[101] Megjegyzi az ítéltábla, hogy még abban az esetben is, ha a „lyukas órák” időtartamát kötött munkaidőnek tekintenénk, a perrel érintett 32 elrendelt helyettesítésből 11 alkalommal az órarend szerint beosztott első és utolsó óra közé, tehát nem „lyukas órába” esne, így ezen alkalmak a Kúria értelmezése szerint sem minősülnek kötött munkaidőben elrendelt helyettesítésnek, ezért ezen alkalmak után az illetménypótlék mindenképpen megilleti a felperest.

A rendkívüli lemondás jogellenessége tárgyában

[102] Az alperes a rendkívüli lemondás jogellenességét részben arra alapította, hogy szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségszegést nem követett el, a kötelezettségszegés jelentős mértékűnek nem tekinthető, egyebekben pedig önmagában az a körülmény, hogy a felperes a közalkalmazotti jogviszony megszüntetését követően ismét állásra jelentkezett az alperesnél, a bizalomvesztést is kizárja.

[103] Lényeges ebben a körben hangsúlyozni, hogy az alperes nem tette vitássá, hogy a kereseti kérelemben megjelölt időpontokra az elrendelt helyettesítések után illetménypótlékot nem fizetett a felperes részére. Védekezésének lényege szerint azonban erre nem eltérő

jogszabályi értelmezése, hanem azon okból nem kerülhetett sor, mert nem is rendelkezett információval arról, hogy ezen időpontokban a felperes részére rendkívüli munkavégzés került elrendelésre. Ennek kapcsán hivatkozott arra, hogy a nyilvántartást a tanintézmény vezette, a helyettesítést az igazgató vagy igazgató-helyettes rendelte el, a munkaidő Kréta rendszerben történő vezetésével kapcsolatosan az intézmény vezetőjét, valamint a pedagógust terhelte kötelezettség, ezekbe ő betekinteni nem tudott és ezekre ő ráhatással nem bírt, azaz lényegében a nyilvántartás nem megfelelő voltára hivatkozott, amelyért őt felelősség nem terheli.

[104] Az ítéltábla ezen érvelés kapcsán arra kíván rámutatni, hogy a munkaidő és a pihenőidő nyilvántartásának vezetési kötelezettsége a munkáltató kötelezettsége. E kötelezettség teljesítése szempontjából az alperes nem védekezhett alappal azzal, hogy a tagintézmény vezetésének magatartása nem tudható be az ő magatartásaként, hiszen e körben a tagintézmény vezetése lényegében az alperes képviselőjében, az alperes tagintézményre delegált feladatkörében jár el.

[105] A nyilvántartásból egyértelműen ki kell derülnie a rendes és rendkívüli munkaidőben végzett munkának, a készenlétnek, illetve a szabadság időtartamának. Ennek során a pedagógus munkaidő nyilvántartásának speciális szabálya, hogy azt az órarendben és a munkarendben meghatározott feladatok figyelembevételével kell vezetni és a munkavégzést havonta igazolni kell. Erre pedig a munkáltatónak olyan nyilvántartási rendszert kell kialakítani, amelyből világossá válik, hogy milyen feladatot teljesített a pedagógus a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő terhére, milyen feladatot látott el a kötött munkaidő terhére, illetve milyen feladatellátása történt rendes vagy rendkívüli munkaidőben. A nyilvántartásból minden feladatnak és munkaidő szempontjából történő minősítésének ki kell derülnie, függetlenül attól, hogy annak ellátására az adott munkanapon történt-e munkáltatói intézkedés vagy sem.

[106] Az ítéltábla álláspontja szerint azon alperesi védekezés, miszerint az illetménypótlék fizetési kötelezettségének a nyilvántartás nem megfelelő vezetése okán nem tett eleget, nem foghat helyt tekintettel arra, hogy a nyilvántartás vezetése, e körben a megfelelő rendszer kialakítása kizárólag a munkáltató kötelezettsége, ezért az, hogy ez (nyilvántartás és nyilvántartási rendszer kialakítása) nem megfelelően történt, a munkáltatót nem mentheti ki az illetménypótlék fizetésével kapcsolatban általa elkövetett kötelezettségszegés alól. A munkáltatói nyilvántartási kötelezettség elmulasztásából eredő további – a fentiek szerint megalapozott – illetményfizetési kötelezettségek elmulasztása pedig súlyos kötelezettségszegésnek minősül, amelynek jelentős mértékét éppen az adja, hogy a munkáltató éveken keresztül olyan rendszert működtetett, amelyből ezen fizetési kötelezettségek nem jelentkeztek nála, ezért éveken keresztül fenntartotta mulasztásban

megnyilvánuló kötelezettségszegését. A kötelezettségszegés jelentős mértéke szempontjából tehát nem önmagában az elmaradt illetménypótlék összegének, hanem azt a mulasztás időtartamával együtt értékelve volt jelentősége.

[107] Az alperes az elsőfokú bíróság azon jogkövetkeztetését, hogy a kifizetések téves jogértelmezés miatti elmulasztása súlyosan gondatlan magatartás, önmagában nem támadta, ezért ezen minősítés nem képezhetette a másodfokú felülbírálat tárgyát.

[108] Mindezek alapján az ítéltábla a Kúria Mfv.10.115/2024/6., Mfv.10.028/2015/16. és Mfv.10.034/2025/6. számú precedensképes határozatait a fenti eltérések okán nem találta alkalmazhatónak.

[109] Az előbbiekre figyelemmel az ítéltábla álláspontja szerint a felperes a rendkívüli lemondás jogát jogszerűen gyakorolta, ugyanis a jogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatában a munkáltató terhére róttak kimerítették a Kjt. 29. § (1) bekezdésében foglalt feltételeket. Ezért az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását ezen okból nem találta indokoltnak.

[110] Az alperes fellebbezésében megismételte azon elsőfokú eljárás során előadott álláspontját is miszerint a rendkívüli lemondást önmagában jogellenessé teszi az a körülmény, hogy a felperes a jogviszony megszűnését követően pár hónappal később már ismét állásra jelentkezett az alperesnél.

[111] Az elsőfokú bíróság ítéletében arra mutatott rá, hogy a munkaviszony fenntartásának ellehetetlenülése nem az alperes, hanem konkrétan a foglalkoztató tanintézmény vonatkozásában valósult meg, amely ítéleti megállapítást az alperes fellebbezésében nem támadott.

[112] Ugyanakkor az ítéltábla az alperes hivatkozása kapcsán arra is rá kíván mutatni, hogy az alperes nem állította az eljárás során azt, hogy a felperes által augusztusban megpályázott állás a jogviszony rendkívüli lemondással történő megszüntetésekor elérhető lett volna, azaz nem igazolta azt a körülményt, hogy a felperesnek lett volna más lehetősége, (pl. intézményváltás), amellyel a rendkívüli lemondás elkerülhető lett volna. Ennek hiányában pedig csak az volt vizsgálható, hogy a rendkívüli lemondás közlésekor valóban fennállt-e a jogviszony fenntartásának ellehetetlenülése, amelyet a korábbiakban kifejtettek alapján az ítéltábla is megalapozottnak talált.

[113] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján a fentiek szerint részben eltérő indokolással helybenhagyta.

[114] Az alaptalanul fellebbező alperest az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a jogi képviselővel eljáró felperes perköltségének megfizetésére, amelynek mértékét az Ükr. 3. § (2) bekezdés a) pontja, (5) bekezdése, 4/A. § (1) bekezdése alapján kerekítve állapította meg, amely összeget áfa terhel.

[115] A pervesztes alperest megillető személyes illetékmentesség folytán a feljegyzett másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad [96. § (1) bekezdés, 102. § (6) bekezdés; az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pontja, 39. § (1) bekezdés és 46. § (1) bekezdés].

[116] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[117] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján fellebbezésnek helye nincs.

Szeged, 2025. október 31.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.
s.k.

Dr. Telegdy Gergely s.k.

Dr. Tolna András

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró