



Győri Ítélőtábla

Mf.V.30.065/2020/21.

A Győri Ítélőtábla, mint másodfokú bíróság dr. Freier József ügyvéd (Cím5) által képviselt Felperes1 (cím2) felperesnek a Borsfai Ügyvédi Iroda (cím4, eljáró ügyvéd: dr. Borsfai Balázs) által képviselt Alperes1 (cím1) alperes ellen rendkívüli lemondás jogkövetkezményei és elmaradt illetmény megfizetése iránt indított perében a Győri Törvényszék 2020. szeptember 15-én kelt 60.M.70.134/2020/7. szám alatt hozott ítélete ellen a felperes által 8. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítélőtábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítélőtábla kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 100.000 (százezer) forint másodfokú perköltséget.

A feljegyzett 933.300 (kilencszázharmincháromezer-háromszáz) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást tekintette irányadónak.

[2] A felek 1999. április 1-től határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyt kötöttek, melynek keretében a felperes 2001-ben egyetemi adjunktus, 2002-ben egyetemi docens munkakörbe került, majd 2013. június 1-től ellátta az Intézet1 igazgatói feladatait is. A felperes 2017-től az Kar1 mellett oktatott a Intézet2on és a Intézet3on is.

[3] A felperes 2018. március 13-án rendkívüli lemondással megszüntette a közalkalmazotti jogviszonyát. Az indokolás – többek között – tartalmazta, hogy az alperest megkereste az elmaradt túlmunka díjazás megfizetése és túlzott munkaterhelésre vonatkozó problémák megoldása miatt, de az alperes nem nyilatkozott. Ezen túlmenően az indokolás tartalmazta, hogy több olyan nyugdíjas kollégával is együtt kell dolgozni az Intézet1ben, akiknek nem áll fenn megfelelő jogviszonya a munkáltatóval, kinevezéssel nem rendelkeznek és ezek nem teszik lehetővé a velük való jogszerű együttműködést.

[4] A felperes 2018. április 26-án kereseti kérelmet terjesztett elő. A rendkívüli lemondás jogkövetkezményeként 5 havi távolléti díj összegének megfelelő 2.223.500 forint felmondási időre járó illetmény és 12 havi távolléti díj összegének megfelelő 5.336.400 forint végkielégítés megfizetését, a közalkalmazotti jogviszony megszűnési időpontjának 2018. augusztus 13-ára történő módosítását, 5.336.400 forint túlmunka után járó illetmény és perköltség megfizetését kérte. Kérelmének indokaként előadta, hogy a közalkalmazotti jogviszonyát jogszerűen szüntette meg a fenti indokok alapján. Az alperes nem fizette ki a részére az ahhoz kapcsolódó jogkövetkezményeket és emellett 2017-től jelentősen megnőtt a túlmunka terhelése, amit jelzett alperesnek, azonban foglalkoztatási problémája nem oldódott meg.

[5] Az alperes érdemi ellenkérelmében a felperes keresetének elutasítását és perköltség megfizetését kérte. Az ellenkérelem indokaként arra hivatkozott, hogy a nyugdíjas kollégákkal történő együttműködés lehetetlensége nem szolgálhat jogszerű rendkívüli lemondás alapjául. Rendkívüli munkaterhe nem volt a felperesnek, részére túlmunkadíj sem jár.

[6] Az elsőfokú bíróság 7. sorszám alatti ítéletével a keresetet elutasította, kötelezte a felperest 200.000 forint alperesi perköltség megfizetésére és rendelkezett a perben feljegyzett 700.000 forint illeték és 6.720 forint állam által előlegezett költség állam általi viseléséről. Határozata indokolásában a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 25. § (2) bekezdés *b*) pontja, a 29. § (1) bekezdése, a 37. § (1) bekezdés *b*) pontja, a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) 26. § (1) és (2) bekezdései alapján megállapította, hogy a rendkívüli lemondás indokainak valósága, okszerűsége, a túlmunka elrendelése, továbbá mértéke körében a felperesen van a bizonyítási érdek, míg az alperes ellenbizonyítással élhet.

[7] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az eljárás során történt személyes meghallgatás, a tanúk vallomásai, valamint a szakértői bizonyítás és a becsatolt okirati bizonyítékok alapján a nettó-rendszerből kivett adatok önmagukban nem bizonyítják a túlmunkát, így az oktatási órák megtartásának tényét és számát. A vizsgalapok hiányában nem állapítható meg a vizsgákra fordított idő. A kutatásra fordított időtartamot nem támasztja alá bizonyíték. Mindezek alapján a rendelkezésre álló adatok alapján nem állapítható meg egyértelműen a felperes által a perbeli időszakban ténylegesen megtartott órák száma. Ennek értelmében a felperes óraterhelésének pontos mértéke a rendelkezésre álló adatok alapján – a szakvélemény megállapításaira is figyelemmel – nem volt kétséget kizáróan megállapítható. Az elsőfokú bíróság megállapította azt is, hogy a nyugdíjas oktatók egyetemi tevékenységére kizárólag felkérés alapján, alapvetően ingyenesen, írásbeli szerződéses jogviszony létesítése nélkül került sor. A foglalkoztatásuk tisztázatlanságát a felperes kifogásolta, azonban maga is felkért ilyen személyeket az általa vezetett intézetben oktatásra. A fentiek értelmében a hivatkozott túlmunkavégzés ténye és mértéke nem nyert bizonyítást, a nyugdíjas oktatók szerződés és formális jogviszony nélküli alkalmazása tekintetében nem volt megállapítható olyan konkrét körülmény, amely a felperes vonatkozásában fennálló érdeksérelemként, alperesi kötelezettségzegésként vagy a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartásként lenne minősíthető. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság a felperes rendkívüli lemondás jogkövetkezményei és túlmunka díjazása iránt előterjesztett keresetét elutasította.

[8] A felperes a törvényes határidőben benyújtott fellebbezésében a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés *a*), *b*), *c*) és *d*) pontjai alapján kérte az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését (helyesen: megváltoztatását), egyúttal az alperes kötelezését a rendkívüli lemondás jogkövetkezményeként a Kjt. 29. § (3) bekezdése szerinti 5 havi távolléti díjnak megfelelő felmentési időre járó 2.223.500 forint díjazás, a Kjt. 37. § (1) bekezdés *b*) pontja, a (6) bekezdés *f*) pontja és a (8) bekezdése alapján 12 havi távolléti díjnak megfelelő 5.336.400 forint végkielégítés megfizetésére és a Kjt. 29. § (3) bekezdése alapján a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos igazolások 2018. augusztus 13-ára történő kijavítására. Ezen túlmenően kérte a teljesített túlmunka a 2016/2017 tanév első félévben 929.960 forint, a 2016/2017 tanév második félévében 1.305.360 forint, a 2017/2018 tanév első félévében 1.544.676 forint és a 2017/2018 tanév második félévében 325.945 forint, összesen 5.336.400 forint megfizetését perköltsége megállapítása mellett. A Pp. 369. § (3) bekezdés *a*) pontjának alkalmazását arra figyelemmel kérte, hogy az elsőfokú bíróság által lefolytatott bizonyítás eredményét minősítse a másodfokú bíróság okszerűtlennek, ennek alapján a tényállást módosítsa, egészítse ki. A Pp. 369. § (3) bekezdés *b*) pontja alapján kérte az elsőfokú eljárásban hivatkozott ténymegállapítás körében további bizonyítás lefolytatását és annak alapján a tényállás módosítását, kiegészítését. A Pp. 369. § (3) bekezdés *c*) pontja értelmében kérte, hogy a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést vonjon le a másodfokú bíróság és a megállapított tényeket másként minősítse. A Pp. 369. § (3) bekezdés *d*) pontja alapján kérte, hogy jogszabálysértés megállapítása nélkül is mérlegelje felül a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróságnak az anyagi jogszabályok szerinti mérlegelési jogkörében hozott döntését. Anyagi jogszabálysértést a Kjt. 24. § (1) bekezdése, a 29. § (1) bekezdése, a (3) bekezdése, a 37. § (1) bekezdés *b*) pontja, a (6) bekezdés *f*) pontja, a (8) bekezdése, az Mt. 143. § (1)-(2) bekezdései és a 2/2016. (02. 22.) sz. Raktori Kancellári Utasítása körében jelölte meg.

[9] Álláspontja szerint a rendkívüli lemondás jogszerűségét legalább 2 indok valamelyike megalapozza. Előadta, hogy a rendkívüli lemondás elsődleges indoka a túlzott munkaterhelés és a túlmunkadíjazás elmaradása. Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy a rendkívüli lemondás közlése előtt az alperesi munkáltatói jogkörgyakorló dékánhoz tanúhoz levelet intézett, melyre a rendkívüli lemondás benyújtásáig érdemben nem reagált.

[10] Nem vitatta, hogy az elsőfokú eljárásban lefolytatott szakértői bizonyítás a rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos munkabérigény összecszerűsége vonatkozásában nem járt eredménnyel. Álláspontja szerint azonban a tanúmeghallgatások alapján egyértelműen megállapítható a rendkívüli munkaterhelés, azaz a rendkívüli munkavégzés jogalapja. Hivatkozott tanú2 tanúvallomására, aki szerint az óraterhelése kiugró volt. tanú1 munkáltatói jogkörgyakorló tanúvallomására, aki szerint kizárólag utólag értesült arról, hogy a felperesnek 18 órája lesz a 2017/2018 második félévben. Előadta, hogy a „C” típusú tárgyak törlési lehetősége és az órarendek készítése központi tanulmányi hatáskör, ezért az alperes az ellenőrzési jogának gyakorlása során képes volt észlelni a magas óraszámot. Mindez nem mentesíti az alperest az alól, hogy a magas óraszámokra vonatkozó rendkívüli munkavégzés díjazását ne fizesse meg. Hivatkozott az elmúlt 3 év órarendjére, melynek valóságát az alperes nem vitatta. Ezzel szemben a kirendelt igazságügyi szakértő csak arra tett megállapítást, hogy az egyes órák megtartásának ténye nem bizonyítható. Álláspontja szerint az oktató személyre szabott órarendje munkáltatói utasításnak tekintendő, ezért az órarend

kiadásával megvalósult a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó utasítás kiadása. Azaz a munkáltató elrendelte a rendkívüli munkavégzést. A bizonyítási kötelezettség a munkáltatót terhelte amennyiben arra hivatkozik, hogy az utasítást a munkavállaló nem hajtotta végre. Vitatta az igazságügyi szakértő véleményének azon részét, amely szerint az órarend alapján nem bizonyítható, hogy többletmunkavégzés történt. Az alperes a rendkívüli munkavégzés elszámolása során a Neptun-rendszer adatait nem fogadta el, holott a túlmunka végzésére utasította és tudomásul vette, hogy azt ő elvégezte, de az arra vonatkozó díjazást megtagadta. Az alperes más alkalmazottnak sem fizetett meg a rendkívüli munkavégzés ellenértékét, de ez nem mentesíti a neki járó díjazás megfizetése alól. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 155. § (1) bekezdése alapján a munkabérekkel utólag legalább havonta egy alkalommal el kell számolni. A rendkívüli lemondás körében nem a felperes bizonyítási terhe az egyes órák megtartásának bizonyítása. A munkáltató ellenőrzési jogkörében sem tárt fel arra utaló bizonyítékot, hogy a munkavégzés nem valósult meg. A felperes hivatkozott az Mt. 92. § (1) bekezdésére és az Nftv. 26. § (1) és (2) bekezdéseire abban a körben, hogy a munkaideje a teljes napi munkaidő 8 órával figyelembe véve 5 napos munkahétre vetítve 40 óra volt, az egyetemi docens tanításra fordított óráinak ideje az Nftv. értelmében 10 óra hetente, a törvény mérlegelési jogkört biztosít a munkáltató jogkörgyakorlójának + 40 % – 25 % mértékben. Álláspontja szerint ezért átlagosan heti 10,5 tanítási óra, felkerekítve 11 óra a maximális munkaidő vonatkozásában. Ezzel szemben heti 25 óra terhelés jogellenes volt.

[11] Nem vitatta a nyugdíjas oktatók szerződés nélküli alkalmazása körében az órátartást. Arra hivatkozott, hogy az oktatók vizsgáztatása és az érdemjegy leckeönyvben való feltüntetése törvényellenes. Az alperessel semmilyen jogviszonyban nem állnak, az alperes valótlan adatot jegyzett be a leckeönyvbe, amely okiratnak minősül. Az Nftv. 24. § (1) bekezdésére, a 25. § (1) bekezdésére, a (3) bekezdésére és a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. tv. egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet 29. § (1)-(2)-(3) bekezdéseire és a 36. § (1) és (2) bekezdéseire hivatkozott. Ebben a körben kifejtette, hogy vizsgálat tárgyává kell tenni az okiratba tett valótlan adatbejegyzések megvalósítanak-e bűncselekményt. A nyugdíjas oktatók által adott érdemjegy érvénytelensége esetén a hallgató önhibáján kívül adott vizsgát nem teljesítette. Az egyetem nem állíthatott volna ki abszolutóriumot és a záróvizsga alapján kiadott diploma, amely közokirat szintén érvénytelen. Ezen felül az Nftv. alapján a képzési időt másfélszeresen túllépő hallgatóknak az állami ösztöndíj 50 %-át vissza kell fizetniük, amely visszafizetési kötelezettség a képzési idők figyelembevételével 2017-2018-tól kezdődően jelentkezett az Nftv. 48/A § a) pontja alapján. Álláspontja szerint az Karlon kiadott diplomák többségét ez az érvénytelenség érinti. Ez olyan súlyú alperesi jogsértés, amely a jogviszonya további fenntartását lehetetlenné tette, mert intézetigazgatóként az intézet működésének irányítása, a jogszerű működésének biztosítása kötelessége volt.

[12] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte annak helyes indokai alapján a felperes kötelezését a másodfokú perköltsége viselésére. Egyetértett az elsőfokú ítéletben megállapított tényállással és az abból levont jogkövetkeztetéssel. Alaki érvelés körében arra hivatkozott, hogy a felperes az ítélet hatályon kívül helyezését kérte, azonban nem hivatkozott a Pp. 379-381. §-ában megfogalmazott okokra, ezért a fellebbezés formai hibában szenved. A Pp. 383. § (1) bekezdése alapján azt vissza kell utasítani.

[13] A tartalmi érvelés körében a fellebbezés megalapozatlansága miatt kérte a Pp. 383. § (3) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság helybenhagyását. A felperes a rendkívüli lemondásban megjelölt indokok helytállóságát, valamint a túlmunka tényleges végzését és mértékét nem tudta igazolni bizonyítási kötelezettsége ellenére. Mindezt az aggálytalan szakértői vélemény is alátámasztotta. A felperes a szakértőhöz más kérdést nem intézett, más szakértő kirendelését nem kérte, ilyen indítvánnyal a másodfokú eljárás során már nem élhet. Ezen túlmenően hivatkozott arra is, hogy a korábban tett ténybeli és jogi érvelés megváltoztatására már nincs lehetőség, arra, hogy a felperes a fellebbezésében munkáltatói utasításként hivatkozik a Neptun rendszerre.

[14] A fellebbezés az alábbiak szerint **megalapozatlan**.

[15] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a Pp. 379. §-ában és a 380. §-ában írt kötelező hatályon kívül helyezési ok nem merült fel. Az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdésében írtakat nem sértette meg, a bizonyítékokat okszerűen értékelte, hivatkozott anyagi jogszabályokat is helyesen értelmezte és alkalmazta. A helyesen megállapított tényállásból helytálló jogkövetkeztetésre jutva utasította el a keresetet. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítélete indokaival egyetértett, azokat részletesen megismételni nem kívánja.

[16] A másodfokú bíróság észlelte, hogy a kirendelt szakértő szakvéleménye a Pp. 316. § (1) bekezdés *a)* pontja alapján aggályos, ezért felhívta arra a felek figyelmét a Pp. 317. § (1) bekezdés *d)* pont értelmében. A fellebbező fél a Pp. 370. § (3) bekezdése alapján kérte a Pp. 307. § (2) bekezdése szerint a szakértői vélemény kiegészítését az alaki követelmények körében. A szakértői vélemény aggályossága kiküszöbölésre került a 12. szám alatti szakértői vélemény kiegészítéssel.

[17] A másodfokú bíróság a fellebbezésben foglaltakra tekintettel kiemeli, hogy a felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy az Nftv. 19. § (2) bekezdése szerinti felsőoktatási közhiteles nyilvántartásban (Neptun rendszer) megjelenő órarend vonatkozásban az alperesen van a bizonyítási érdek a felperes által elmulasztott tanórákra vonatkozóan és nem a felperesen, továbbá, hogy az oktató személyére szabott órarend munkáltatói utasításnak minősül. Az Nftv. 5. § (2) bekezdésében írt felhatalmazás alapján alkalmazandó Pp. 522. § (1) bekezdés *a)* pontja alapján a munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítani a munkáltató működési körében keletkezett okiratok tartalmát. Az Mt. 134. § (1) bekezdés *a)* pontja értelmében a munkáltató nyilvántartja a rendes és rendkívüli munkaidő tartalmát, a (2) bekezdés értelmében naprakészen. Mindezek alapján a felperes helyesen hivatkozott arra, hogy az alperes kötelezettség a munkaidő nyilvántartási rendszerek vezetése. A perben nem volt vitatott, hogy a nyilvántartási rendszerek rendelkezésre álltak elektronikus formában. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a felsőoktatási információs rendszer önmagában nem támasztja alá a ténylegesen elvégzett munkafeladatokat, mert az – többek között – a felsőoktatásban részt vevők jogainak gyakorlásához és kötelezettségeinek teljesítéséhez szükséges adatnyilvántartás, azonban nem munkaidőnyilvántartás. Az alperes hivatkozására (a felperes kötelezettsége, hogy a megtartott órákat, vizsgaidőtartamokat leigazolván megküldje részére) és a felperes nem vitatására (ezen kötelezettségének nem tett eleget) a felperesen volt a bizonyítási érdek, hogy a ténylegesen elvégzett munkaórák tényét és mértékét (tanításra fordított idő, tudományos kutatásra fordított idő, vizsgáztatásra, egyéb tevékenységre fordított idő) bizonyítsa. A tanórák, vizsgaórák igazolási módját a felperes által

is hivatkozott 2/2016. (02. 22.) sz. Raktori-Kancellári Utasítás tartalmazza. Kimondja, hogy az adott félévben indított összes képzés órarendjének a Neptun rendszerbe kötelező feltöltése mellett az órák teljesítését az intézetigazgató igazolja, ez a jogosultság az ETK részéről kerül kiosztásra. Mindezekből következik, hogy a felperesen volt a bizonyítási érdek a tényleges munkaórák ténye és mértéke körében. A felperes tanórák teljesítésének tényét állította, de azt nem igazolta le az alperes felé. A tudományos kutatás keretében a felperes által hivatkozottak a jogszabályi mértéket meghaladó rendkívüli munkavégzés tényét nem igazolták. A vizsgáztatás, egyéb feladat ellátása körében a leigazolás hiányában, a rendelkezésre bocsátott adatokból nem lehetett megállapítani, hogy az ténylegesen milyen mértéket tett ki.

[18] Az elsőfokú bíróság értékelte a szakértői vélemény megállapításait. A szakértői vélemény tartalmazta, hogy minden kétséget kizáróan nem állapítható meg a felperesi túlmunkavégzés, az sem, hogy a felperes munkaterhelése a jogszabályi mértéket meghaladta-e és milyen mértékben.

[19] Az alperes kötelezettsége volt a munkaidőnyilvántartás vezetése, amely kötelezettségnek az alperes eleget tett. Az abban foglaltakon felüli, rendkívüli munkavégzés tényének és mértékének bizonyítása a felperest terhelte. A felperes csak állította, de nem bizonyította minden kétséget kizáróan annak tényét, mértékét.

[20] A fentiekre figyelemmel a másodfokú bíróság azt állapította meg, hogy az ágazati jogszabályok, végrehajtási rendeletek és az egyetem belső szabályzata értelmében nem igazolt az átlagos leterheltség, amelyhez viszonyítva állapítható meg az, hogy a felperes túlzott munkaterhe a megjelölt óraszám miatt fennállt. Nem volt bizonyított a heti óraszám, amiből kimutatható egyértelműen, minden kétséget kizáróan a főállású oktató átlagos leterheltsége és ehhez viszonyítva a felperes túlzott munkaterhe.

[21] A felperes a másodfokú eljárásban hivatkozott a Neptun rendszerben megjelenő órarend munkáltatói utasításnak minősülésre. A Pp. 373. § (1) bekezdése kimondja, hogy a fellebbezésben és a másodfokú eljárás során a keresetet megváltoztatni nem lehet, kivéve, ha az új tény a fél önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a fellebbező fél tudomására vagy következett be, feltéve, hogy az elbírálás esetén rá nézve kedvezőbb ítéletet eredményezhetett volna. A Pp. 7. § (1) bekezdés 12. pont b) alpontja a peridőszakban kimondta, hogy keresetváltoztatásnak minősül, ha a fél a keresetével összefüggésben előadott korábbi jogi érveléséhez képest további jogi érvelésre hivatkozik. Az órarend munkáltatói utasításnak minősülésére, mint a rendkívüli munkavégzést megalapozó bizonyítékra történő felperesi hivatkozás mindezek alapján meg nem engedhető keresetváltoztatás, amelyet a másodfokú bíróság elutasított.

[22] A felperes alaptalanul hivatkozott arra is, hogy az alperesnél formális jogviszonyban álló oktatók alkalmazása és általuk történő vizsgáztatás, valamint az indexben ennek feltüntetése törvénysértő. Ebben a körben helyesen fejtette ki az elsőfokú bíróság azt, hogy nem állapítható meg olyan konkrét körülmény, amely a felperes vonatkozásában fennálló érdeksérelemként, alperesi kötelezettségszegésként vagy a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartásként lenne minősíthető. A felperes intézetigazgatói felelősségre hivatkozása a diplomák érvénytelensége és az intézet

jogszerűtlen működése, mint terhére értékelhető kockázat alaptalan, mert a felperes is felkérte a nyugdíjas oktatókat az oktatásra, vizsgáztatásra, így az érdeksérelem nem áll fenn.

[23] Kifogásolta a felperes, hogy nem értékelte azt az elsőfokú bíróság, hogy tanúl a rendkívüli lemondást megelőzően írt levelére nem reagált. A másodfokú bíróság megállapította, hogy az eljárás során csatolásra került tanúl levele, amelynek ugyanaz a dátuma, mint a rendkívüli lemondásnak. Önmagában azonban a reagálás hiánya a jogviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartásként, alperesi kötelezettségszegésként, a felperes vonatkozásában fennálló érdeksérelemként nem értékelhető.

[24] A felperes azon hivatkozása, hogy tanú2, tanúl tanúvallomásai értelmében a rendkívüli munkavégzés jogalapja megállapítható, arra figyelemmel nem foghat helyt, mert a rendkívüli munkavégzésnek nem csak a jogalapját, hanem a mértékét is bizonyítania kell a felperesnek.

[25] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a rendkívüli munkavégzés jogalapját és mértékét nem támasztották alá az okirati bizonyítékok, tanúk vallomása és a szakértői vélemény összességében. A felperes által hivatkozott 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet 29. § és a 36. § megjelölt bekezdései a foglalkoztatottak és a hallgatók adataira vonatkozó rendelkezéseket tartalmazzák, amelyek a fentiek alapján nem támasztják alá az azonnali lemondás jogszerűségét.

[26] A Kjt. 29. § (3) bekezdése alapján a jogszerű rendkívüli lemondás esetén a közalkalmazott részére annyi időre járó távolléti díjat köteles megfizetni a munkáltató, amennyi felmentés esetén járna, továbbá a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontját a közalkalmazottra irányadó felmentési idő figyelembevételével kell meghatározni. Mindezek alapján a rendkívüli lemondás jogszerűsége esetén van arra lehetőség, hogy a felmentési idő figyelembevételével a jogviszony 2018. augusztus 13-án kerüljön megszüntetésre. Az elsőfokú bíróság a rendkívüli lemondás jogszerűségét nem állapította meg, így ezen jogkövetkezményt sem alkalmazta.

[27] A bíróság a fellebbezést érdemben vizsgálta, mert a Pp. 383. § (1) bekezdése szerinti visszautasításra nem volt lehetőség arra figyelemmel, hogy a felperes megjelölte a felülvizsgálati jogkört és az ahhoz kapcsolódó anyagi jogszabálysértést.

[28] Mindezekre tekintettel a felperes fellebbezésében előadottak – azok megalapozatlanságára tekintettel – az ítélet hatályon kívül helyezésére, sem megváltoztatására nem adnak okot, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp.386. § (4) bekezdésére utalva helyes indokai alapján helybenhagyta, és a Pp. 383. § (1)-(2) bekezdése alapján a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

[29] A másodfokú bíróság a Pp. 101. § (1) bekezdése és a 102. § (1) bekezdése alapján rendelkezett a fellebbezési illetékről, melynek összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. tv. 39. § (1) bekezdése és a 46. § (1) bekezdése figyelembevételével állapított meg, melynek viselésére a pervesztes felperes a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IRM rendeletben

és a Pp. 525. §-ában foglalt munkavállalói költségkedvezményre jogosultsága folytán nem köteles, a fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

[30] A másodfokú bíróság az eredménytelen fellebbező felperest a Pp. 83. § (1) bekezdésében foglaltak alapján kötelezte az alperes ügyvédi munkadíjból álló perköltsége viselésére. A munkadíj összegét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése és 4/A. § (1) bekezdése alapján állapította meg az elsőfokú bíróság által megállapított munkadíj fele összegében.

[31] A Pp. 365. § (1) bekezdése szerint az ítélettel szemben nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2021. június 1.

Dr. Bartus Erika sk.
sk.

Dr. Bors Szilvia sk.

Dr. Ferenczy Tamás

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró