



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.070/2023/15.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró **felperes** (felperes címe) **felperesnek** a dr. Kapa Mátyás ügyvéd (jogi képviselő címe) által képviselt **alperes** (alperes címe) **alperes** ellen írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 3.M.71.672/2020/75. sorszámú ítélete ellen a felperes által 76. sorszámú előterjesztett fellebbezés és az alperes csatlakozó fellebbezése folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a per főtárgya tekintetében helybenhagyja, a perköltség tekintetében megváltoztatja és annak összegét 620.000 (hatszázhuszezer) forintra felemeli.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 101.600 (százegyezer-hatszáz) forint ÁFA-t is tartalmazó másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 97.120 (kilencvenhétezer-százhusz) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2017. szeptember 8. napjától állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyban pedagógiai asszisztens munkakörben heti 32 órás részmunkaidőben. A felperes munkaidőbeosztása hétfőtől-csütörtökig napi 8 óra volt. A felperes munkakörének célja a

pedagógusok nevelő-oktató munkájának segítése volt. Munkakörébe tartozott – többek között – a pedagógusokkal együtt ügyelet ellátása a tanítási órák előtt, az óráközi szünetekben, a napközis foglalkozások befejeztével, szünidőben, az intézményen belül szükség szerint a tanulók kísérése, valamint a csoportos étkezések szervezése, felügyelete is. A felperes munkavégzési helyét képező általános iskola vezetése az iskolai folyosói és ebédlői ügyeletet előre fél éves időszakokra beosztotta és az intézmény hirdetőtábláján is közzétette. Ez alapján a felperes 2020. szeptember 1. és 2021. január 22. között a hét minden napján ebédlői ügyeletbe volt beosztva, 11 óra 30 perctől 14 óráig. Emellett az iskola házirendje is előírja, hogy „a tanulóknak lehetőségük van arra, hogy az iskolai ebédlőben ebédeljenek. Az ebédidő 11.30-tól 14.00-ig tart. Az étkezési időben mindig ügyeletes tanár felügyel az ebédlőben”.

[2] Az iskola 2020-2021 éves munkatervében az iskola ellenőrzési tervén belül szerepel, hogy a folyosói, udvari ügyelet és az ebédlő ellenőrzése folyamatos, melynek ellátása az intézményvezető-helyettes hatásköre.

[3] 2020. november 3. napján a felperes lekísérte az 1.B. osztályt az ebédlőbe az osztály pedagógusaival együtt, segített az osztálynak az étkezésnél, majd 11 óra 45 perc körül a felperes megkérdezte az egyik pedagógust, hogy van-e még szüksége segítségre. A pedagógus közölte a felperessel, hogy nincs, csak a gyümölcsös ládát vigye még fel. A gyerekeket nem kellett visszakísérni az osztályba, tekintettel arra, hogy testnevelés óra következett. A felperes 11 óra 50 perc körül jelzés nélkül elhagyta az iskola épületét. Az igazgató-helyettesek ebben az időszakban kezdték meg az ebédeltetés ellenőrzését, és nem találták az ebédlőben a felperest, amiről jegyzőkönyvet vettek fel. A felperes 12.15 és 12.30 között valamikor visszatért az épületbe, és az ebédlőbe ment, hogy a többi osztály étkezésénél segédkezzen, ami általában 12.30-tól 14.00-ig tartott.

[4] Az alperes 2020. november 16. napján írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest annak okán, hogy a felperes a munkahelyét a beosztás szerinti munkaidejében elhagyta, ezáltal munkaköri feladatát nem végezte el. Távozási szándékát, okát felettesei felé nem jelezte. Az intézményvezető helyettesek az ebédeltetést ellenőrizték, azt tapasztalták, hogy a felperes nem tartózkodott az ebédlőben, pedig mindennapos feladata az első osztályos tanulók segítése az étkezés alatt, és a tanulók visszakísérése az osztályterembe. A figyelmeztetés tartalmazza azt a figyelemfelhívást, hogy a felperes a jövőben az intézményben való benntartózkodás rendjére, valamint a munkaköri feladataira vonatkozó intézményvezetői utasítást tartsa be.

Kereset és ellenkérelem

[5] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság helyezze hatályon kívül és semmisítse meg az írásbeli figyelmeztetést.

[6] Hivatkozásképpen előadta, hogy munkaközi szünetben hagyta el az iskola épületét, melyre joga volt. Eltűrt gyakorlat volt, hogy a munkavállalók az intézményt előzetes bejelentés nélkül rendszeresen elhagyták. A figyelmeztetésben foglaltakkal szemben a 2017. szeptember 11. napján kelt munkaköri leírás nem írja elő a felperes számára az ebédlőben való tartózkodást, sem az első osztályos tanulók felkísérését.

[7] A felperes utalt az őszi szünet előtti időszakban az intézményvezető és közte kialakult konfliktusra, melyre tekintettel – álláspontja szerint - az őszi szünetet követő második munkanapján őt visszaélésszerűen ellenőrizték.

[8] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az írásbeli figyelmeztetés indoka valós és okszerű. A felperesnek a perbeli napon ebédlői ügyeletet kellett ellátnia, ezt igazolja az „ebédlő és folyosó ügyelet beosztása”, mely az iskola hirdető tábláján is közzétételre került. A felperes 2020. november 3. napján munkaidejében, a felettesei tudta és engedélye nélkül elhagyta a munkahelyét, és időlegesen felhagyott munkaköri feladatainak ellátásával. Ezzel megszegte a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés a), b) és c) pontjában, valamint a munkaköri leírásában foglaltakat. Az írásbeli figyelmeztetés a fentiek okán jogszerű volt. Az ellenőrzés szabálytalanságával kapcsolatban arra hivatkozott, hogy nincs jelentősége annak, hogy az írásbeli figyelmeztetést megalapozó kötelezettségszegés miként jutott az alperes tudomására.

Az elsőfokú bíróság döntése

[9] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította és 250.000.- forint perköltség megfizetésére kötelezte a felperest.

[10] A határozat indokolása szerint az elsőfokú bíróság elsődlegesen a felperes munkaköri feladatait vizsgálta és megállapította, hogy a felperes 2017. évi munkaköri leírása is tartalmazza, hogy a felperes feladata az intézményen belül a tanulók szükség szerinti kísérése, valamint a csoportos étkezések szervezése és felügyelete. Így a felperes állításával ellentétben a hatályos munkaköri leírása is tartalmazta a figyelmeztetésben foglalt feladatokat, az ebédeltetést és a visszakisérést.

[11] Hangsúlyozta az elsőfokú bíróság, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény alapján alkalmazandó Mt. 89. §-a úgy határozza meg a munkaidő fogalmát, hogy az alatt kötelező minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. A munkaköri feladatok ellátását az Mt. 52. § (1) bekezdés b) és c) pontja is tartalmazza. Az Mt. 103. §-a határozza meg a munkaközi szünet fogalmát, ezzel kapcsolatban utalt arra, hogy a munkáltató – mint a munkaidő beosztásának letéteményese – határozza

meg, hogy a munkaközi szünetet a munkaidő megszakításával vagy munkaidőben adja ki. A perben nem volt vitatott, hogy a felperes részére munkaközi szünet jár és annak mértéke sem, kizárólag az, hogy azt a felperes mikor veheti igénybe, azaz, hogy a felperesnek azon időpontban, amikor ebédeltetési feladatai voltak, joga volt-e igénybe venni a munkaközi szünetét. Ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy a felperesre, mint pedagógiai asszisztens munkakörben foglalkoztatottra vonatkozó szabályok alapvetően különböztek a pedagógus munkakörben foglalkoztatottakétól, ezért a munkaidejére nem volt alkalmazandó a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 62. § (5) bekezdése, a felperes nem dolgozott kötetlen munkaidőben. Ennek okán irreleváns a felperes valamennyi olyan hivatkozása, amelyben a pedagógus munkakörben foglalkoztatottakhoz hasonlítja a saját munkaköri feladatait, illetve munkaidő-beosztását. Így azon nyilatkozatai sem relevánsak az ügy szempontjából, amelyek szerint a pedagógusok elhagyhatták az iskolát, amikor nem volt órarendi órájuk, hiszen ők – szemben a felperessel – a munkaidejük 20%-a erejéig maguk határozzák meg munkaidejük beosztását, felhasználását. Valamennyi, tehát a felperes által is e körben indítványozott tanú egybehangzóan úgy nyilatkozott, hogy kifejezetten a pedagógusok hagyhatták el az iskola épületét „lyukas óra” alatt, illetve amikor nem voltak beosztva ügyeletre. Ezzel szemben a felperes elismerte, hogy ügyeletbe volt beosztva 2020. november 3. napján 11 óra 30 perctől 14.00. óráig és azt is, hogy ebben az időszakban 11.50-től kb. 12.15-ig nem tartózkodott az intézményben. A felperes mind a 21. számú tárgyalási jegyzőkönyvben, mind az általa jogsértően készített hangfelvételen is elmondta, hogy engedély nélkül hagyta el az intézményt.

[12] A tanúvallomások igazolták, hogy az ügyeleti beosztás közzé volt téve. A felperes azon hivatkozása, hogy az alperes által az eljárás során csatolt ügyeleti rend beosztás aláírással és pecséttel volt ellátva, azonban a kifüggesztett dokumentumon nem szerepelt aláírás, se pecsét, jelen ügy szempontjából nem volt lényeges, tekintettel arra, hogy a felperes nem vitatta azt a tényt, hogy ő volt 2020. november 3-án ebédlői ügyeletes volt. Mind az iskola munkaterve, mind az intézményvezető tanúvallomása bizonyította, hogy az ebédeltetés beosztása és annak ellenőrzése intézményvezető-helyettesi feladat volt. Az intézményvezető-helyettes elmondta, hogy az ebédeltetés 11 óra 30 perctől 13 óra 45 percig tartott. A tanú azt is elmondta, hogy a felperesnek fél 12-kor le kellett kísérni az osztályokat az ebédlőbe, utána pedig az ebédlőben kellett feladatokat ellátnia, az ügyelet időtartama alatt mindvégig bent kellett lennie és a rend fenntartásra felügyelni. Elmondta, hogy az 1. osztályosok ebédeltetése dél körül véget ér és utána kb. 20 percig nincs feladat az ebédlőben, de a felperes feladata volt visszakísérni a gyerekeket az osztályterembe, feladat hiányában pedig az ebédlőben kellett tartózkodnia az ügyelet időtartama alatt. Megerősítette, hogy az ebédlői ügyelet időtartama alatt a felperesnek mindvégig bent kellett lennie az ebédlőben és a rend fenntartásra felügyelni. Ugyancsak ezt támasztotta alá tanú5 tanúvallomása is, aki elmondta, hogy az iskola elhagyásához a vezetőség engedélyére volt szükség, anélkül nem lehetett kimenni az épületből. A tanú azt is elmondta, hogy amikor ő volt az ügyeletes és mosdóba ment ki pár percre, akkor is megkért valakit, hogy arra a rövid időre figyeljen helyette, illetve cáfolta, hogy a felperes rendszeresen elhagyta volna az épületet azzal, hogy ilyet nem is lehet csinálni, az meg biztos, hogy külön engedély kell a vezetőségtől, hogy ezt meg lehessen csinálni. Emellett tanú3 is elmondta, hogy akkor hagyhatta el az épületet, ha lyukas órája volt, tanú4 tanú pedig úgy nyilatkozott, hogy csak vezetői engedéllyel lehetett elhagyni az épületet. tanú6 tanúvallomásában ugyancsak elmondta, hogy az épületet elhagyni csak akkor lehetett, ha nem volt órája a pedagógusnak, illetve nem volt ügyeletbe beosztva. Megerősítette, hogy ő olyat biztos nem csinált, hogy az ügyeleti idő alatt elhagyta volna az épületet. tanú7 tanúvallomásában ezzel azonosan nyilatkozott, hogy csakis lyukas órában lehetett elmenni,

ügyeleti idő alatt nem. A tanú továbbá elmondta, hogy volt olyan, hogy a felperes elment ebédelni és akkor megkérte, hogy szóljon a vezetőségnek, hogy elmegy ebédelni és ő akkor szólt is.

[13] Az elsőfokú bíróság szerint a felperes hivatkozása a munkaközi szünethez való jogára megalapozatlan. Az is alaptalan hivatkozás volt, hogy az első osztályosok egyik pedagógusa a felperest elengedte volna, tekintettel arra, hogy tanú³ a felperes felett munkáltatói jogokat nem gyakorolt. A felperesnek az Mt. 52.§-ban foglalt jogszabályi kötelezettsége, hogy a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenjen és munkaideje alatt a munkáltató rendelkezésére álljon. A munkáltatót megilleti az utasításadási jogkör, az utasítás csak az Mt. 54. §-ban foglalt feltételek esetén lehet megtagadni, melyek nem merültek fel. tanú¹ tanúvallomása igazolta, hogy az alperes, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója arra a bizonyos fél órás „üres járatra” munkaközi szünetet nem biztosított a felperes részére, egyébiránt pedig az épület elhagyására vonatkozó engedélyt a felperes munkatársa, aki nem a munkáltatói jogkör gyakorlója, nem is adhatott. Megjegyezte az elsőfokú bíróság, hogy a felperesnek tisztában kellett azzal lennie, hogy engedélyre van szüksége, hiszen korábban már elkéredzkedett pár alkalommal az intézményvezető-helyettestől, és azt is tudta, hogy engedélyt a távozásra csak a vezetőségtől lehet kérni. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes munkavégzési kötelezettsége ellenére hagyta el az iskola épületét munkaidőben.

[14] Az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy az Mt. 103. § (5) bekezdése alapján a munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni, ebből azonban nem következik az, hogy azt a munkavállaló önkényesen, bejelentés nélkül bármikor igénybe veheti. Amikor a felperes 2020. november 3. napján 11 óra 45 perckor elhagyta az iskolát, akkor a napi munkaidejéből még csupán alig négy óra telt el, tehát meg sem közelítette az Mt. 103. § (5) bekezdésében előírt maximumot, a hat órás munkavégzést.

[15] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes írásbeli figyelmeztetésének indoka valós. Mivel az írásbeli figyelmeztetés a munkáltató részéről a munkavállalói kötelezettségszegés esetén alkalmazható legenyhébb munkajogi intézkedés, így az okszerű és arányos is volt.

[16] Ezt követően az elsőfokú bíróság a felperes joggal való visszaélésre hivatkozása kapcsán vizsgálta, hogy az ellenőrzés visszaélésszerű volt-e, illetve megállapítható-e hátrányos megkülönböztetés. Rögzítette, hogy a felperes a per során nem tudott bemutatni olyan összehasonlítható helyzetben lévő személycsoportot, akikhez képest hátrányosan megkülönböztették. A felperes eleinte arra hivatkozott, hogy az alperesnél megtört, nem kifogásolt gyakorlat volt, hogy a felperes az iskola épületét rendszeresen elhagyja ebédelés céljából. Ezt az állítást azonban többször és egyértelműen cáfolta tanú¹ és tanú² tanú, valamint a felperes által indítványozott tanú⁵ tanú is. A felperes teljességgel alaptalanul hivatkozott arra, hogy az alperes azzal valószínűsített megrendeltetésellenes joggyakorlást, hogy egy korábban nem kifogásolt szabálytalanságot utóbb nem tűrt tovább.

[17] A felperes arra is hivatkozott, hogy az alperes egy, a 2020/2021-es tanév őszi szünetében történt vitatott munkamegtagadásból eredő konfliktus miatt rendeltetésellenesen folytatott le ellenőrzést a felperes munkavégzésével kapcsolatban. Az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatban megállapította, hogy a felperesnek az őszi szünet idejére már nem volt kiadható szabadsága, ezért nem volt jogszerű lehetősége a távolmaradásra. A felperes ilyen előzmények után megtagadta a munkavégzést, és a munkahelyén sem jelent meg. Az alperes emiatt igazolatlan távollétet jelentett, de a további vita elkerülése céljából utólag törölte az igazolatlan távollétet, és az adott időszakra kifizette a bért.

[18] Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy a munkáltatónak joga van a munkavállalók munkavégzését rendszeresen ellenőrizni. A 2020/2021-es tanév munkatervében szerepel, hogy a folyosói, udvari ügyelet, ebédlő ellenőrzése folyamatos, felelőse pedig az intézményvezető-helyettes, ezt megerősítette tanú1 és tanú5 tanú is. Ezért az intézményvezető-helyettes előírt kötelezettségének teljesítése semmiképpen nem értelmezhető joggal való visszaélésnek. A felperes által csatolt hangfelvételek sem támasztották alá azon állítását, hogy azért ellenőrizték aznap az ebédlői ügyeletet, mert neki az őszi szünetben történő munkavégzése kapcsán konfliktusa támadt az iskola vezetőségével. Az elsőfokú bíróság további bizonyítékként értékelte a peres felek között a Fővárosi Törvényszék előtt 20.M.70.314/2021 szám alatt folyamatban lévő másik perben a 2022. szeptember 12. napján tartott tárgyalásról felvett jegyzőkönyvet, ahol is a bíróság tanúként hallgatta meg Igazgató helyettest, az általános iskola korábbi igazgató-helyettesét. A tanú elmondta, hogy a perbeli figyelmeztetést megelőző ellenőrzésre a konyhai dolgozók jelzése nyomán került sor. A konyhán dolgozó technikai személyzet ugyanis „megdorgálta” a tanút, és kérte, hogy intézkedjen az étkezőben a gyermekek részéről tapasztalt fegyelmezetlenség, rendetlenség megoldása érdekében. A tanú elmondta, hogy ezen bejelentés folyamánként került sor az ellenőrzésre, és az ellenőrzés eredményeként, továbbá a portástól történő utánakérdezést követően derült ki, hogy felperes nemcsak az ebédlőt, hanem – jelzés nélkül – az intézményt is elhagyta. Mindezek alapján megállapítható, hogy Igazgató helyettes tanú is cáfolta azt a felperesi állítást, hogy az ellenőrzés visszaélésszerű lett volna.

[19] Az elsőfokú bíróság szerint a felperes által indítványozott tanúk elmondásában (tanú5, tanú6) jelenik meg először olyan bizonytalan, „szubjektív megérzésen alapuló” felvetés, hogy a felperest az első figyelmeztetés után gyakrabban ellenőrizték. tanú5 volt az egyetlen tanú, aki „feltételes módon” azt a véleményt fogalmazta meg, hogy a felperest esetleg az őszi szünetben történtek miatt érhetne hátrány, ez azonban nem tény volt, hanem személyes feltételezéseken alapuló vélemény, ezért a joggal való visszaélést nem igazolta.

[20] Rögzítette, hogy a perköltség összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése alapján állapította meg, a felszámított 620.000.- forintot a 2. § (2) bekezdése eljárva mérsékelte 250.000.- forintra az eljárás során elvégzett ügyvédi munka mértékére tekintettel és a 3. § (2) bekezdés a) pontjára is figyelemmel.

Fellebbezés, csatlakozó fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[21] Az ítélet ellen a felperes fellebbezést, az alperes csatlakozó fellebbezést terjesztett elő.

[22] A felperes fellebbezésében elsődlegesen kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára, másodlagosan kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek történő helyt adást. Kérte továbbá munkavállalói költségkedvezmény engedélyezését, és az alperesnek megítélt perköltség további mérséklését.

[23] Jogszabálysértésként hivatkozott a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. §, 370. és 381. §-ának megsértésére. Hivatkozásképpen előadta, hogy az ítéletnek az „intézmény elhagyására munkaidőben történő hivatkozása” iratellenes, tekintettel arra, hogy az írásbeli figyelmeztetés nem az intézmény engedély nélküli elhagyására vonatkozott, hanem az intézmény elhagyása végett a munkaköri feladatok el nem látására. Így az elsőfokú bíróság ezen elbírálása a keresettől eltér.

[24] Az ügy érdemi eldöntésére kiható lényeges eljárási szabálysértés, hogy az elsőfokú bíróság helyt adott az alperes utólagos bizonyítási indítványának, mely az eljárásban elkésett volt. Az alperes egy másik eljárásban Igazgató helyettes által tett nyilatkozat jegyzőkönyvi kivonatát terjesztette elő utólagos bizonyításként, melynek az elsőfokú bíróság helyt adott, ez azonban sérti a Pp. 220. § (1) bekezdését. Az utólagos bizonyítás törvényi feltételei közé tartozik, hogy azt a tudomásszerzést követő 15 napon belül lehet előterjeszteni. Az, hogy az alperes Igazgató helyettes intézményvezető-helyettes ellenőrzések vonatkozásában tett nyilatkozatát ne ismerte volna, teljességgel kizárt. Az alperesnek lehetősége lett volna a perfelvételi szakban megtenni tanúbizonyítási indítványát Igazgató helyettes meghallgatása vonatkozásában, különös figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróság a felperes által rögzített hanganyagot és annak leiratát megküldte az alperes részére, ahol Igazgató helyettes ellenőrzése körében tett nyilatkozata az alperes számára is megismerhetővé vált. Így az elsőfokú bíróság jogellenesen utólagos bizonyításként vette figyelembe Igazgató helyettes azon nyilatkozatát, hogy a konyhai személyzet jelezte számára az ebédlői állapotot és ez után mentek le ellenőrizni. Ez egyébként nem felel meg a valóságnak, másrészt a hanganyagok és annak leiratai sem rögzítettek ilyen körülményeket, tehát új tényállítást tartalmazott, amit a perfelvétel lezárását követően jogellenesen terjesztett elő az alperes és vett figyelembe az elsőfokú bíróság.

[25] Az elsőfokú bíróság továbbá nem indokolta a felperes által zárt borítékban csatolt munkatárs és a felperes közötti messenger üzenetváltások értékelésének elmaradását,

és azt sem, hogy a felperes által tanúként meghallgatni indítványozott munkatárs tanúmeghallgatási indítványának miért nem tett eleget.

[26] Emellett az elsőfokú bíróság tanú5 tanúvallomásának nem a perbeli időszakra vonatkozó nyilatkozatát vette figyelembe az intézmény engedéllyel történő elhagyása körében, hanem a perbeli időszak utáni állapotra vonatkozó nyilatkozatát. tanú5 a felperes kérésére ugyanis úgy nyilatkozott, hogy „Én úgy emlékszem, hogy most már nem lehet úgy elhagyni az intézményt, hogy ne kellene azt jelezni, fel kell iratkozni rá. Úgy emlékszem, hogy 2020-ban még el lehetett hagyni az intézményt, ha nincs feladatom, pl. nekem, ha lyukas órám van, nincs feladatom, nem kell engedélyt kérni. Most is csak fel kell iratkozni. Régen nem kellett feliratkozni. Most le kell írni, hogy mikor megyek el és mikor jövök vissza és hova megyek el. 2020-ban még semmilyen nyomtatvány nem volt, amire fel kellett volna iratkozni.”

[27] Az elsőfokú bíróság az ítéletben nem indokolta meg a felperes által 32/F/2. sorszám alatt előterjesztett jegyzőkönyv kijavítás és kiegészítés iránti kérelmének elutasításáról szóló végzést.

[28] Az elsőfokú bíróság az ítéletét nem önálló döntés alapján hozta meg, tekintettel arra, hogy az ítélet indokolása és az abban megállapított tényállás részben az alperesi jogi képviselő 2023. január 25. napján kelt összefoglaló előkészítő iratából szó szerinti átvételeket tartalmaz. Megjegyezte, hogy az előkészítő iratot az alperesi jogi képviselő felhívás ellenére terjesztette elő, sértve a Pp. 202. § (1) bekezdésében foglaltakat. A bíróság összefoglaló nyilatkozat előterjesztésére hívta fel a feleket, nem pedig előkészítő irat benyújtására. Mindezekre tekintettel kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését.

[29] Hivatkozott arra, hogy az Mt. 52. § (1) bekezdés b) pontja szerinti rendelkezésre állási kötelezettség alól kivétel az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjában szabályozott eset, a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott idő, ilyen a munkaközi szünet ideje, amely nem tartozik bele a munkaidőbe. Előadta, hogy a munkaközi szünet céljából távozott az intézményből, csakis akkor, amikor feladata már és még nem volt. 11 óra 50 perc és 12 óra 20 perc közötti időtartamban a felperes részére feladat nem volt, így munkát sem tudott végezni. Általában csak az olyan magatartás ütközik az Mt. 52. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott követelménybe, amely szükségképpen az általános társadalmi felfogás és elvárás szerint kötődik meghatározott munkakör ellátásához. Azzal, hogy az alperes és a fenntartása alá tartozó intézmény vezetője a felperes számára nem biztosította a munkaközi szünetet, hátrányt okozott a felperesnek.

[30] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság hátrányosan alkalmazta a munkajogi szabályokat, az Mt. 103. § (1)-(6) bekezdés alapján a munkaközi szünet kiadásának és igénybevételének szabályait vizsgálta, de erre bizonyítást nem folytatott le. Tévesen állapította meg az Mt. 103. § (3) bekezdése alapján a munkaközi szünet munkaidő

megszakításával történő kiadását, tekintettel arra, hogy arról nem a (3), hanem a (4) bekezdés rendelkezik. Hivatkozott arra, hogy a munkavégzés megszakításával távozott az intézményből a munkaközi szünetre. Az elsőfokú bíróság végül nem vizsgálta, hogy a felperes mikor vette igénybe a munkaközi szünetét és azt sem, hogy arra jogosult volt-e. Hangsúlyozta, hogy a felperesnek a kérdéses időpontban ebédeltetési feladatai nem voltak. Egyrészt, mert a munkaköri leírása csak és kizárólag annyit rögzített, hogy szervezi és felügyeli a csoportos étkezéseket, másrészt pedig mert a 11 óra 50 perc és 12 óra 20 perc közötti időszakban az ebédeltetés szünetelt, tanuló nem tartózkodott az ebédlőben. Mivel a felperes munkaszerződése nem tartalmazta a munkaközi szünet szabályait, a munkavállaló kedvező eltérés lehetséges és ez irányadó az Mt. 103. § vonatkozásában is.

[31] Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a felperes munkaidejében hagyta el az intézményt 11.50. és 12.20. között, mivel ebben az időben a felperesnek feladata nem volt, ezért ez az időszak az európai uniós jog szerint nem számít munkaidőnek, figyelemmel a 2003/88/EK irányelv 2. cikk 1. pontjában és az EUB C-366/14. számú ítéletben foglaltakra. Ez a munkaidő fogalmát úgy határozta meg, hogy munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezése áll és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően. Vagyis munkaidő az, amely alatt a munkavállaló tényleges tevékenységét, feladatát végzi. Az elsőfokú bíróság az eljárás során nem tisztázta a tényleges ebédlői ügyelet tartalmát. Az ebédlői ügyeleti idő tartama 11.30-tól 12.00-ig, és 12.20-tól 13.45-ig tartott. A tanúk vallomása igazolta, hogy a felperes valóban akkor hagyta el az ebédlőt, amikor már feladat nem volt számára és gyermek sem tartózkodott az ebédlőben. Az, hogy az intézményvezető-helyettes állítása szerint szóban közölte a felperessel, hogy ha nincs feladat, akkor is az ebédlőben kell tartózkodnia a felperesnek, teljességgel abszurd, mivel erre nincs objektív bizonyíték. Egyébként pedig az intézkedés aggályos és emberi méltóságot sértő, mert megalázó helyzetet teremtett azáltal, hogy a felperest „röghöz kötötte”, szabad mozgásában korlátozta, egy üres ebédlőben kellett a rend fenntartásra felügyelni, amely eléggé szürreális és nem tartozik a felperes munkakörébe. E vonatkozásban a felperesre nem, mint emberre, hanem mint tárgyra, eszközre tekintettek és az volt az elvárás, hogy ha a felperest „oda rakják”, ne mozduljon sehova, mint egy szobanövény, holott a felperes nem biztonsági őr volt, hanem pedagógiai asszisztens.

[32] Hangsúlyozta, hogy a felperes azért távozott az intézményből feladat hiányában, mert nem biztosították számára a kötelező munkaközi szünetet. A helyes tényállás az lett volna, hogy az alperes a felperesnek 2017. szeptember 7. és 2020. november 16. napja között a munkaközi szünetet nem biztosította, ezért az volt a gyakorlat, hogy a felperes, amikor ténylegesen és tevőlegesen nem volt feladata, akkor elhagyta az intézményt munkaközi szünet céljából.

[33] Az elsőfokú bíróság az ítélet [46] bekezdésében tévesen állapította meg és vette figyelembe az Mt. 103. § (5) bekezdésében meghatározott hat órás maximumot a minimum három órával szemben.

[34] Az elsőfokú bíróság az ítéletben tévesen jutott arra a következtetésre, hogy az intézményt csak engedéllyel lehetett elhagyni. A felperes által megidézett tanúk egybehangzó nyilatkozata szerint az intézmény elhagyásához a perbeli időszakban és azt megelőzően vezetői engedélyre nem volt szükség, valamint semmilyen dokumentum, ív nem állt rendelkezésre, amin rögzíteni kellett volna az intézmény elhagyását. Ezért a felperesnek az intézmény elhagyásának szándékát nem is kellett jeleznie. Ugyanakkor egybehangzóan nyilatkoztak arról a tanúk, hogy a felperes mindig jelezte, ha elhagyja az intézményt, illetve hogy a vezetőséget nem is érdekelte, hogy hol vannak a munkavállalók, másfelől pedig a felperes közvetlen felettese, tanúl is tudott arról, hogy a felperes rendszerint eltávozik az intézményből a munkaközi szünet eltöltése céljából. Ezt igazolja a felperes által 2020. november 3. napján készített hanganyag és az arról készült leirat.

[35] Az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte és jutott arra az álláspontra, hogy a felperes pedagógiai asszisztensként a pedagógusok munkarendjéhez hasonlította a munkarendjét. A felperes a pedagógus kollégáival kívánta bizonyítani, hogy az intézmény elhagyásához nem kellett külön engedély, függetlenül attól, hogy ők a munkaidejük bizonyos százalékát kötetlen munkarendben végzik. Előadta, hogy a pedagógusok sem önállóan döntenek arról, hogy feladataikat mikor, milyen időbeosztás szerint végzik, az intézmény vezetősége állítja össze az órarendet. Ezért kötetlen munkaidőről nem lehet szó a pedagógusok vonatkozásában. Ezen túlmenően a felperes csatolta az intézmény SZMSZ-ét, mely az intézmény elhagyására semmilyen tiltó rendelkezést nem tartalmaz. Az SZMSZ, a messenger üzenetek, a tűz- és balesetvédelmi szabályzat és a felperes által indítványozott tanúk is egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy az intézmény elhagyásához engedély nem kellett, függetlenül attól, hogy ki milyen munkarendben dolgozott. Az alperes semmilyen dokumentumot nem csatolt, melyben rögzítve lenne az intézmény engedéllyel történő elhagyásának szabálya, csak és kizárólag az intézményvezető és annak helyettese állította ezt, akik részéről elfogultság feltételezhető.

[36] Az ítélezési gyakorlatra hivatkozással előadta, hogy a munkaköri leírása és az abban elvégzendő feladatok jellege túl általános, az mindösszesen azt tartalmazza, hogy „szervezi és felügyeli a csoportos étkezéseket”, melyből nem derül ki egyértelműen, hogy abba milyen feladatok tartoznak. Miután a konkrét, egyértelmű feladatok nem voltak rögzítve a munkaköri leírásában, ezért nem állapítható meg feladatként az írásbeli figyelmeztetésben előadott indok, mely szerint mindennapos feladata lett volna az első osztályosok segítése az étkezés alatt, illetve a tanulók visszakísérése és a rendfenntartásra vonatkozó felügyelet.

[37] A felperes az eljárás során nem vitatta, hogy ebédlői ügyeletes volt, ugyanakkor kulcskérdés, hogy a felperesnek az ebédlői ügyeletet mely időpontban kellett ellátnia. A 10/A/3. sorszámú táblázat nem tartalmazza az ügyeleti beosztás időpontjait, ennek hiányában pedig nem állapítható meg az ügyeleti beosztás időtartamának kezdete és vége. A bíróság nem az eredetivel egyező dokumentumot értékelt bizonyítékként, mert a valóságban kifüggesztett dokumentumon nem szerepelt sem aláírás, sem pecsét. Az elsőfokú bíróság objektív bizonyíték hiányában fogadta el tanúl tanúvallomását arra vonatkozólag, hogy a felperes feladata volt az elsős tanulók visszakísérése az osztályterembe, illetve feladat hiányában az ebédlőben tartózkodás.

[38] Az ellenőrzés visszaélésszerűsége kapcsán előadta, hogy igazolható tény, hogy az alperes tudott arról, hogy a felperes az intézményt elhagyja munkaközi szünet eltöltése céljából. Két tanú meghallgatása során úgy nyilatkozott, hogy 2020. november 3. napjáig nem volt tudomásuk arról, hogy a felperes rendszeresen elhagyja az intézményt munkaközi szünet végett ebédelés céljából. Ezzel szemben a rögzített hangfelvétel és annak leírata alapján objektíve igazolást nyert azon tényállás, mely szerint az intézményvezető a felperes tudomására hozza, hogy a helyettese tájékoztatta arról, hogy ez már nem az első eset.

[39] Nem vitatható tény, hogy a munkatervben rögzítve van az ellenőrzés, de az vitatható, hogy a munkaterv alapján az ellenőrzések pont arra a napra estek. Megjegyzendő, hogy ez a dokumentum módosítható, ezért kétségek férhetnek hozzá. tanúl és tanú2 az ellenőrzések vonatkozásában tanúként egymásnak ellentmondó nyilatkozatot tettek, melyet szembesítés során sem sikerült feloldani. tanúl tanúvallomásában elmondta az igazságot, hogy az intézményvezető utasította az ellenőrzés aznapi és azon időben történő végrehajtására és ezt a szembesítés során is fenntartotta. Elmondta, hogy „az intézményvezető aznap utasított engem és társamat, hogy aznap ellenőrizzünk. A gyakorlat heti egy alkalmat jelentett, azonban azt, hogy melyik nap legyen, azt az intézményvezető mondta meg, ő utasított, hogy akkor melyik nap legyen.” Ha az éves munkaterv alapján az ellenőrzések folyamatosak, akkor utasításról nem beszélhetünk, ha az ellenőrzés folyamatos, akkor pedig nem heti egy alkalom.

[40] Az intézményvezető aznapi és azon időpontban történő utasítása feltehetően azért következett be, mert a portáról telefonhívást kapott, hogy a felperes elhagyta az intézményt. munkatárs messenger üzenetben leírta, hogy jelen volt akkor, amikor a felperes elhagyta az intézményt, és munkatárs2 rögtön feltelefontált. Vagyis az intézményvezető tudta, hogy a felperes nem tartózkodik az intézményben, és feltehetően ezért utasította a helyetteseit az ellenőrzés végrehajtására. munkatárs ugyanakkor közölte, hogy nem kívánja elmondani az igazságot, még akkor sem, ha a bíróság előtt kell tanúskodnia. A bíróság feltételezhetően a hamis tanúzás veszélye miatt nem kívánta megidézni munkatársát, de a messenger beszélgetést sem értékelte bizonyítékként és annak kizárását nem indokolta, mely sérti az indokolási kötelezettséget.

[41] Előadta, hogy az Mt. alapján ellenőrzésre csak és kizárólag a munkáltató jogosult, azaz az alperes törvényes képviselője, mely jog akadályoztatás esetén az intézményvezetőre ruházható, aki szintén csak akadályoztatás esetén ruházhatja át a jogkört ideiglenes jelleggel. Az intézményvezető nem volt távol az ellenőrzés során, abban nem volt akadályoztatva. Feltehetően az intézményvezető azért utasította helyetteseit a felperes ellenőrzésére, mert ha személyesen ő jár el, akkor már egyértelműbb lett volna a megtorlás jellegű ellenőrzés. A 2020. november 3-i ellenőrzésre a felperes véleménynyilvánítása miatt került sor, egyrészt tanú7 elbocsátása körében, másrészt pedig az intézményvezetővel történő konfliktus miatt, de csak az után, hogy az intézményvezető információt kapott az intézményből történő távozásról.

[42] Előadta, hogy a hanganyagokat nem az ellenőrzés visszaélésszerűsége körében csatolta, hanem abból a célból, hogy igazolja, hogy az intézmény elhagyása időpontjában feladata nem volt, illetve a két hanganyag Igazgató helyettes teljesen egymásnak ellentmondó nyilatkozatát tartalmazza.

[43] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta a felperes keresetét az egyenlő bánásmód megsértése tekintetében, holott elsődlegesen ezt kellett volna vizsgálnia és csak utána térhetett volna át a joggal való visszaélés vizsgálatára.

[44] Az őszi szünettel kapcsolatos konfliktus körében előadta, hogy az intézményvezető az őszi szünetre otthoni munkavégzést rendelt el a pedagógusoknak, ellenben a technikai dolgozóknak takarítást és a karbantartóknak udvari söprést, melyben a felperes is segédkezik. A felperes a munkát nem tagadta meg, mert az intézményvezetői utasítás csak a technikai dolgozókra vonatkozott, amely a felperesre nem irányadó. A felperes így egy másik munkakörbe tartozó feladat ellátására volt köteles, holott egyébként rendelkezett az előírt szabadsággal. Az alperes e körben igazat adott a felperesnek az intézményvezetővel szemben. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság a vitatott esetet úgy értékelte, hogy a felperes a munkavégzést megtagadta, de ez nem valósult meg. Maga az intézményvezető adta írásba, hogy csak a technikai dolgozók tartózkodhatnak az őszi szünet ideje alatt az intézményben, a felperes pedig nem minősül technikai dolgozónak. Az intézményvezetőnek lehetősége lett volna megváltoztatni az utasítását, de azt nem tette. A felperes igenis rendelkezett a Kjt. 57. § (3) bekezdésében előírt mennyiségű szabadsággal, egyébiránt pedig a bíróság a szabadságnapok vonatkozásában bizonyítást nem folytatott le, így teljességgel kizárt, hogy minden kétséget kizáróan megállapíthassa, hogy a felperes szabadsága elfogyott az őszi szünet ideje alatt. Egyébiránt az alperes a felperes részére a nyári szünet alatt a kötelező pihenőnap és munkaszüneti napokra is szabadsággal számolt. A felperes ezért nem megtagadta a munkát, hanem a véleményét nyilvánította az EJEE 10. cikke és az Alaptörvény 9. cikkében rögzített jogánál fogva.

[45] A felperes ezen véleménynyilvánítása vezethetett oda, hogy az őszi szünetet követő második munkanapon, 2020. november 3. napján a felperessel szemben ellenőrzést végeztek, míg 2017. szeptember 7. napja és 2020. november 3. napja között a felperest egyszer sem ellenőrizték. tanúl tanúvallomása egyértelműen cáfolja, hogy az ellenőrzésre az éves munkatervben rögzítettek alapján került volna sor: tanúl tanúvallomásában elmondta, hogy az ellenőrzésre az intézményvezető adott utasítást. A felperes valószínűsítette és a tanúk egybehangzó nyilatkozatát tettek arról, hogy a felperessel szemben az őszi szünetet követő időszakban fokozottan és többször történt ellenőrzés, míg ezt megelőző időszakokban erre nem volt példa. Ez az intézményvezető megtorlása volt, azaz az ellenőrzés visszaélésszerű volt a felperes véleménynyilvánítása miatt. Az elsőfokú ítélet megállapította, hogy a felperesnek a többszöri ellenőrzések vonatkozásában nem volt tényállítása és ezen kérdéskör a felperes által indítványozott tanúk elmondásában jelent meg először, ugyanakkor lényeges, hogy a felperest erre nézve nem is kérdezték.

[46] A perköltség vonatkozásában elsődlegesen kérte annak mérséklését, mert a megállapított összeg túlzó és aránytalan az elvégzett munka vonatkozásában és kérte annak megállapítását a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (3) bekezdésében meghatározott 6.000-12.000.- forint összegben. Másodlagosan kérte a Vht. 48. § (3) bekezdés szerinti felfüggesztést, illetve a részletfizetés engedélyezését havi 25.000.- forintban arra tekintettel, hogy a másik pernek igen magas a perköltsége és a felperes vagyonnal, megtakarítással nem rendelkezik.

[47] Az alperes csatlakozó fellebbezést terjesztett elő, melyben kérte a felperest terhelő elsőfokú perköltség összegének felemelését 250.000 forintról 620.000 forintra. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperesnek a per vitelével kapcsolatban ténylegesen 620.000 forint igazolt költsége merült fel, melyet az alperes szabályosan felszámított, így a Pp. 80-81. §-ai, valamint 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján ennek megtérítésére igényt tarthat. A pertárgyértékhez viszonyítva magas perköltséget elsősorban a felperesi pervitel okozta, mert a nagyszámú irat, tanú, tárgyalási határnap jelentősen megnövelte az alperesi jogi képviselő munkaterhét. A felszámított összeg semmiképpen nem tekinthető eltúlzottnak a tárgyalási határnapokat, az alperesi beadványok számát és terjedelmét figyelembevéve. Az összeget egyébiránt az alperesi költségvetési szerv már megfizette.

[48] Fellebbezési ellenkérelmet is előterjesztett, melyben kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes által a fellebbezésben előterjesztett tényállítások és jogállítások megalapozatlanok, jelentős részben iratellenesek, részben a felperes szubjektív előadásában koncepciózusan torzításra kerültek. A felperes tévesen állítja, hogy nem a „munkahely elhagyása”, hanem a „munkaköri feladatok el nem végzése” volt a figyelmeztetés indoka. A támadott írásbeli figyelmeztetés indoka abból világosan kitűnik, és egyértelműen megállapítható, hogy a figyelmeztetés alapjául egy többbelemű kötelezettségszegés szolgált: a felperes munkahelyét beosztás szerinti munkaidejében elhagyta, adott időtartamban a munkaköri feladatait nem végezte el, távozási szándékát, okát felettesei felé nem jelezte. A figyelmeztetés utolsó mondata is ezen, több elemből álló kötelezettségszegést tartalmazza.

[49] Az alperes utólagos bizonyítási indítványa és a bírósági ítélet indokolása mindenben megfelelt a jogszabályoknak. A felperes eljárási szabálysértésnek minősíti, hogy az alperes az „összefoglaló nyilatkozat” előterjesztésére kiadott bírói felhívásra „összefoglaló előkészítő iratot” terjesztett elő. Eljárási szabályszegés nem történt, az előkészítő irat az egyéb, írásban megtett nyilatkozatok összefoglaló elnevezése.

[50] A felperes minden jogi alapot nélkülöző érvelést ad elő a munkaidő és a munkaközi szünet tárgykörében, tévesen értelmezi ezeket a fogalmakat, illetőleg a munkáltató és a munkavállaló jogait e körben. A munkaidő a munkavégzésre előírt idő. Ebben az időtartamban a munkavállaló a törvény erejénél fogva köteles a munkavégzés helyén munkát végezni, illetve e célból rendelkezésre állni. Téves az a felperesi érvelés, mely szerint külön kifejtett tiltó rendelkezés hiányában a munkavállalók szabadon elhagyhatják a munkavégzés

helyét munkaidőben. Ezzel szemben éppen ahhoz kell külön speciális megállapodás vagy munkáltatói rendelkezés, hogy a munkavállaló elhagyhassa a munkavégzés helyét munkaidőben.

[51] A felperes fellebbezésében alaptalanul fejti ki, hogy csak az minősül munkaidőnek, amikor a munkavállaló tényleges feladatát végzi. Itt a felperes éppen fordított irányból közelít a kérdéshez: a meghatározás nem arra szolgál, hogy megmagyarázza mi nem minősül munkaidőnek, hanem éppen arra, hogy definiálja, hogy mi az, ami a munkavégzésre előírt időn túl is munkaidőnek minősül. Nem következik ellenben belőle, hogy a munkavégzésre előírt időn belül lehessen olyan időtartam, ami nem munkaidő. Végképp tarthatatlan azon felperesi érvelés, amely abból indul ki, hogy valójában a munkavállaló döntésén múlik, mi minősül munkaidőnek és mi nem, hiszen a felperes szerint amikor a munkavállalónak a munkavégzésre kijelölt időn belül – bár saját álláspontja szerint – éppen nincs „feladata”, akkor önkényesen kiséthet a munkahelyéről ebédelni. Az Mt. 103.§ (5) bekezdésének azon szabályából, mely szerint a munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni, nem következik, hogy a munkavállaló önkényesen, ezt bejelentés nélkül bármikor igénybe veheti. A (munkáltató által) „kiadni” és a (munkavállaló által) „kivenni” kifejezések között jelentős tartalmi különbség van. Amikor a felperes 11 óra 45 perckor elhagyta az iskolát, akkor a napi munkaidejéből még csupán alig négy óra telt el, tehát meg sem közelítette az Mt. 103. § (5) bekezdésében előírt maximumot, azaz a hat óra munkavégzést. Ezen túlmenően a feleket az Mt. 6. § szerint egymás irányában együttműködési és tájékoztatási kötelezettség is terheli. A felperes elismerte, hogy senkinek nem szólt, hogy elhagyja az intézményt. A felperes lényeges tévedésben van, amikor a munkaközi szünetet úgy értelmezi, mintha azt önkényesen bármikor igénybe vehetné.

[52] Hangsúlyozta, hogy a munkáltató részéről egyoldalúan megtehető normatív aktusok - így a munkarend és a munkaköri leírás - hatályosulásához a munkavállalók elfogadó nyilatkozata nem szükséges. A felperes egyébiránt semmilyen módon nem bizonyította, hogy bármely felettése azt nyilatkozta volna, hogy „már nincs feladat” számára. Ebből is látszik, hogy a felperes önkényesen, a munkaviszonyra vonatkozó szabály áthágásával tagadta meg a rendelkezésre állási kötelezettséget és távozott jogellenesen az iskolából.

[53] Előadta, hogy a felperes a per során többirányú, sokszor ellentmondásokkal terhes érvelést adott elő abban a körben, hogy a munkáltatói jogkörgyakorlás miért volt rendeltetésellenes, vagy miért valósított meg hátrányos megkülönböztetést, azonban a felperes nem tudta bizonyítani állításait.

[54] A felperes a csatlakozó fellebbezés kapcsán előadta, hogy az elkészt és előterjesztésének nincs helye.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[55] A felperes fellebbezése megalapozatlan, az alperes csatlakozó fellebbezése alapos.

[56] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges, egyben elégséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást nagyjából helyesen állapította meg és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló alkalmazásával, a bizonyítékok okszerű mérlegelésével hozott ítélete érdemben helyes, ezért azt a másodfokú bíróság a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban. Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján a per fő tárgya tekintetében – a jogi indokolás kismértékű megváltoztatásával – helybenhagyta. A megítélt perköltség tekintetében azonban nem értett egyet az elsőfokú bíróság döntésével, ezért azt megváltoztatta és felemelte 620.000 forintra.

A felperes fellebbezésében hivatkozott eljárási szabálysértésekre és a bizonyítékok okszerűtlen mérlegelésére is. A másodfokú bíróság megállapította, hogy az ügy érdemére kiható, lényeges eljárási szabálysértés nem történt és a felperes fellebbezésében alaptalanul kifogásolta a bizonyítás eredményének mérlegelését is. A Pp. 279. § (1) bekezdése szerint a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg. A bizonyítékok összességében történő mérlegelése során arra kell elsősorban figyelemmel lenni, hogy a bizonyítékok jelentős többsége koherensen illeszkedik-e egymáshoz és az alátámasztja-e az ítéletben megfogalmazott tényállításokat. Ennek a követelménynek az elsőfokú bíróság ítélete egyértelműen megfelelt.

Vétkes kötelezettségszegés

[57] Megalapozatlan a felperes fellebbezése az írásbeli figyelmeztetés indoka és a munkaköri feladatok tekintetében is. Az írásbeli figyelmeztetés egyértelműen tartalmazta a vétkes kötelezettségszegés mibenlétét, mely az volt, hogy a felperes munkahelyét beosztás szerinti munkaidejében elhagyta és ezáltal munkaköri feladatát nem végezte el, távozási szándékát és okát felettesei felé sem jelezte. Vagyis a figyelmeztetés több kötelezettségszegésre is hivatkozott. A felperes 2017. szeptember 11-i munkaköri leírása is tartalmazza, hogy „szükség szerint kíséri a tanulót”, valamint azt is, hogy „szervezi és felügyeli a csoportos étkezéseket”. A felügyelet szóba beletartozik az ebédlői ügyelet is. Ez tehát egyértelmű munkaköri feladat volt, melyet egyébként a felperes felettese, az alsós intézményvezető-helyettes szóban is megerősített a felperesnek. Ezen túl az ügyeleti beosztás alapján és a mindennapi munkavégzés során a felperes hosszabb idő óta látta el napi szinten ezeket a feladatokat, ezért megalapozatlanul – jobb tudomása ellenére – hivatkozott arra, hogy a tanulók kísérése és az ügyelet nem képezte munkaköri feladatát.

[58] A felperes érdemi védekezése lényegében az volt, hogy vétkes kötelezettségzegés azért nem történt, mert munkaközi szünet céljából távozott az intézményből, akkor, amikor feladata nem volt. A felperes nem tagadta, hogy a kérdéses napon 11:50 perc – 12:20 perc közötti időtartamban engedély nélkül elhagyta a munkahelyét, de ezzel kapcsolatosan arra hivatkozott, hogy a feladat részére nem volt, ez nem minősült munkaidőnek, illetőleg az alperes nem biztosította részére a munkaközi szünet kivételét, ezért ő így kivette. Azt is előadta, hogy bevett gyakorlat volt részéről a munkaközi szünet ily módon való kivétele, melyről az alperes is tudott.

[59] Az elsőfokú bíróság a 17.M.71.672/2020/21. számú tárgyalási jegyzőkönyvben helyesen tájékoztatta a feleket a bizonyítási érdekről oly módon, hogy az alperes érdekében áll annak bizonyítása, hogy az írásbeli figyelmeztetésben foglaltak valósak és okszerűek, míg a felperes érdekében áll annak bizonyítása, hogy az alperesnél eltűrt gyakorlat volt az, hogy ő hazament ebédelni, valamint, hogy joggal való visszaélés történt.

[60] Lényeges kérdés volt, hogy a felperes munkaidőben hagyta-e el a munkahelyét jelzés nélkül, vagy a munkaközi szünetben. Az Mt. 86.§ (3) bekezdés a) pontja szerint nem munkaidő – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet. Ugyanakkor annak nincs akadálya, hogy a munkáltató rendelkezése, illetve a felek megállapodása alapján a munkaközi szünet ideje a munkaidőbe beszámítson, azaz arra az időre a munkavállalót díjazás illesse meg. Ez történt a perbeli esetben is, mert a felek egyezően nyilatkoztak úgy, hogy a felperes munkaideje hétfőtől – csütörtökig 7:30-tól 15:30-ig tartott. Ugyanakkor ekkor is irányadó az Mt. 103.§ (4) bekezdésének azon előírása, hogy a munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

[61] A felperes maga is elismerte személyes meghallgatása során, így az is egyező nyilatkozat volt, hogy 11:30-tól 14:00 óráig ebédlői ügyeletre volt beosztva (24. számú tárgyalási jegyzőkönyv). Ezt egyébként alátámasztották a „Házirend”, valamint a „Folyosó, ügyelet óráközi szünetekben” elnevezésű okiratok, továbbá a tanúvallomások is. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy irreleváns, hogy a kifüggesztett dokumentumon az intézményvezető aláírása és a pecsét szerepel-e. Releváns azonban a felek egyező előadása, mely szerint 11:30 – 14:00 óra között ebédlői ügyelet volt a felperes számára elrendelve.

[62] A felperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy pihenőidőben távozott volna az intézményből. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a távolmaradás ideje munkaidőnek számított. A felperes megalapozatlanul állította, hogy az idő alatt, amíg ő volt az ügyeletes, feladata nem volt. A felperesnek ugyanis az ebédlői ügyelet alatt, ha konkrét munkája nem is volt, rendelkezésre állásra akkor is köteles volt. Az Mt. 52.§ (1) bekezdés a)-c) pontjai szerint a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni, munkáját személyesen, az általában elvárt szakértelemmel és gondossággal a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni.

[63] A felperes előadása szerint „a munkáltató nem biztosított számomra munkaközi szünetet, így kénytelen voltam ezt magam megoldani, az adott napon hazaugrottam ebédelni”. Megjegyzésre érdemes, hogy a felperes a november 3-i meghallgatás alkalmával a munkáltatónak még azt állította, hogy kiugrott a boltba. Erről az általa jogellenesen készített hangfelvétel leirata tanúskodik.

[64] Való igaz, hogy az alperesnek nem volt sem írásbeli, sem szóbeli normatív jellegű utasítása, hogy a munkaközi szünetet a felperes mikor és miként, milyen időtartamban veheti igénybe. Az azonban megállapítható volt, hogy az alperes, bár nem szabályozott módon, de kiadta a felperes számára a munkaközi szünetet, esetről esetre egyeztetett úton: amikor a felperes kérte, akkor biztosította a munkaközi szünetet, amit a felperes vagy a munkahelyén vett ki oly módon, hogy a tanári szobában elfogyasztotta az ebédjét, vagy az alperes engedélyével eltávozott. A tanúvallomásokból éppen az tűnik ki, hogy a felperes többször is engedélyt kért a munkahely elhagyásához, amelyet a munkáltató minden esetben biztosított is. A felperes saját elmondása szerint is a 2020-as tanévben, szeptemberben körülbelül egy hónapig volt az, hogy napi szinten felment az igazgatóhelyettesi irodába, bejelentkezett 12:15 – 12:30 között, hogy akkor menne ebédelni és ezt nyugtázták, hogy rendben van. Mindez azt is igazolja, hogy az alperes a felperes részére biztosította a munkaközi szünetet, de azt is, hogy a felperes nem önkényesen, a saját maga által eldöntött módon és időben, hanem az alperessel való egyeztetés alapján, az alperes engedélyével hagyhatta el az épületet. Ez egyben cáfolja a felperes által hivatkozott gyakorlatot is.

[65] A felperes többszörösen ellentmondó nyilatkozatokat tett a munkaközi szünet kivétele vonatkozásában. A felperes saját elmondása szerint a 2020-as tanévben, szeptemberben körülbelül egy hónapi volt az, hogy napi szinten felment az igazgatóhelyettesi irodába, bejelentkezett 12:15 – 12:30 között, hogy akkor menne ebédelni és ezt nyugtázták, hogy rendben van, majd egy hónapot követően ezt a bejelentkezést már nem tette meg, miután ez megfelelő módon kialakult. Az adott napon már csak a pedagógus társának jelezte az ebédelési szándékát. Máshol tett előadása szerint ugyanakkor három éven keresztül az ebédelés folyamatában a 12:00 – 12:30 közötti üresjáratban elhagyta az iskola épületét és maga elment megebédelni (17.M.71.672/2020/21. számú tárgyalási jegyzőkönyv 6. oldala), ezt azonban mind a tanúvallomások, mind a korábbi és későbbi felperesi nyilatkozatok cáfolják.

[66] Azt a tanúk egyértelműen megerősítették, hogy ügyeleti időben, vagy ha feladat van, még a tanároknak sem lehet elmenni engedély nélkül vagy anélkül, hogy szóltak volna valakinek, hogy figyeljen a gyerekekre. tanú⁷ is elmondta tanúvallomásában, hogy ügyeleti idő alatt nem lehet elmenni, Balogh István is megerősítette, hogy az ügyeleti időszakban a munkaközi szünetet úgy tudta csak kivenni, ha megkér mást, hogy figyeljen helyette arra a pár percre. Önmagában az, hogy két ebédeltetés közötti üresjáratban ment haza ebédelni a felperes, jelentőséggel nem bír, mert előfordulhatott volna, hogy a gyerekek korábban jönnek ebédelni, vagy később végeznek, egyébként az ellenőrzés során az intézményvezetők azt is megállapították, hogy sok gyerek volt és a felperes nem volt sehol. A meghallgatott tanúk

vallomása és a hangfelvétel leírata azt is igazolta, hogy a felperesnek nemcsak az egyik első osztállyal volt feladata, de a másik első osztállyal is, ezen túlmenően pedig a felperesnek ebédlői ügyeletesként végig az ebédlőben kellett tartózkodnia. Az a felperesi hivatkozás, hogy ez emberi méltóságot sértő, személyi szabadságában őt korlátozó és megalázó intézkedés, mert mint egy szobanövényként kell ott tartózkodnia, nem elfogadható.

[67] A felperes saját elmondása szerint is tudta, hogy ebédidőben az alsó tagozatban kell segíteni, a felső tagozatban már csak felügyeletet kell ellátni, hogy ne zavarják az étkezés rendjét a gyerekek, jelen kellett lennie, hogy szükség szerint segítséget tudjon nyújtani a jelenlévő pedagógusoknak. Előadta, hogy kb. 11:30-tól 12:00 óráig kellett az ebédlőbe tartózkodnia, ekkor ettek ugyanis az első osztályosok. Ehhez képest a felperes 11:50-kor távozott, az egyik első osztály ebédelését követően.

[68] Az alsós intézményvezető-helyettes tanúl is megerősítette tanúvallomásában, hogy az ebédlői ügyelet időtartama alatt mindvégig bent kellett lenni az ebédlőben és a rendfenntartással kellett figyelni. Igazolta azt a felperesi állítást, hogy az első osztályosok ebédeltetése kb. dél körül véget ér és nagyjából egészében egy 20 perces üresjárat van. Ezzel kapcsolatban azonban előadta, hogy a felperessel abban állapodtak meg, hogy ilyenkor segít az első osztályosok kísérésében. A munkaközi szünettel kapcsolatban elmondta, hogy 2020. szeptember és november között hozzávetőleg öt alkalommal fordult elő, hogy a felperes megkérdezte, hogy elmehet-e ebédelni, amelyre ő igennel válaszolt és egyetlen egy alkalommal kérdezte meg, hogy hazamehet-e és ekkor is ezt engedélyezte. Kifejezetten cáfolta azt a felperesi állítást, hogy tudomása lett volna arról, hogy a felperes oly módon vette igénybe a munkaközi szünetet, hogy elhagyta az épületet az üresjárat idejében. Az intézményvezető ugyancsak cáfolta a felperesi állítást és előadta, hogy neki is arról volt tudomása, hogy a felperes az ebédidejét mindig úgy töltötte el, hogy edénybe hozta az ebédet, amit a teakonyhában megmelegített és a tanáriban fogyasztott el.

[69] A felperes saját elmondásából, de tanúl intézményvezető-helyettes, az intézményvezető és tanú7 tanúvallomásából megállapíthatóan is tudta, hogy az eltávozáshoz szükséges az engedélykérés, máskülönben korábbi eltávozásai kapcsán nem folyamadt volna engedélyért. A felperes 2017. szeptember 11-én kelt, a perben irányadó munkaköri leírása egyértelműen tartalmazta, hogy közvetlen felettese az intézményvezető-helyettes és a munkáltatói jogkör gyakorlója az intézményvezető, illetőleg a tankerületi igazgató. Így a felperesnek tudnia kellett, hogy nem a kollégájától, tanú3tól kell elkérnedznie, hanem az intézményvezető-helyettéstől. Ezt igazolja tanú7 tanúvallomása is, aki elmondta, hogy a felperes egy alkalommal, amikor elment ebédelni, kérte, hogy szóljon a vezetőségnek. Megjegyzésre érdemes, hogy ezen alkalomra nem az ebédlői ügyelet ideje alatt került sor.

[70] A felperes az egyenlő bánásmód kapcsán védett tulajdonságként az Ebk.tv. 8. § j) pontját jelölte meg, de aztán utóbb úgy nyilatkozott, hogy arra nem kíván hivatkozni (17.M.71.672/2020/33.). A felperes által megjelölt őszi szünettel kapcsolatos munkahelyi konfliktus a bírói gyakorlat szerint – figyelemmel az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK

vélemény 3. és 4. pontjaira és a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 4. pontjára - nem fogadható el „politikai vagy más véleményként”, de egyéb helyzetként sem, a felperes tehát védett tulajdonságot nem valószínűsített. A pedagógusokkal való összehasonlítás kapcsán egyébiránt helytállóan mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy teljesen eltérő a pedagógusok megítélése, akiknek törvény által garantált a kötetlen munkaidő és a jogszabály azt is biztosítja, hogy még a kötött munkaidejüket sem kell a munkahelyükön eltölteni, ezért a perbeli időben az a munkahelyi gyakorlat alakult ki, hogy lyukas órában, ha az nem esik ügyeleti időbe, elhagyhatták az iskolát. Ezzel szemben a nem pedagógus munkakört betöltő alkalmazottak – így a felperes sem - nem mehettek el jelzés nélkül, ezt egyértelműen igazolta tanú⁴ tanúvallomása is.

[71] Az alperes helyesen hivatkozott az Mt. 6. § (2) bekezdésében rögzített együttműködési és tájékoztatási kötelezettségre, mely a munkaközi szünet kivétele tekintetében is irányadó. A felperes minden előzetes jelzés és engedély nélkül elhagyta az iskola épületét akkor, amikor ebédlői ügyeletbe volt beosztva, tehát konkrét munkafeladata volt, méghozzá az ügyelet biztosítása. A felperes munkaköri feladatai közé tartozott, hogy segítenie kellett a gyermekfelügyeletben, a gyerekek ugyanis nem hagyhatók az iskola épületén belül sem felügyelet nélkül, különösen nem az első osztályosok. Az ügyelet rendeltetéséből fakadóan a felperesnek ebben az időszakban az ebédlőben, illetőleg az ebédlő környezetében kellett tartózkodnia. Helytállóan hivatkozott arra az alperes, hogy azáltal, hogy a felperes elhagyta az ebédlőt, minden feladata ellátását (így a tanulók esetleges, szükségessé vált kísérését is) kizárta. A felperes a felek gyakorlata alapján sem volt jogosult a munkaközi szünet önkényes kivételére az ebédlői ügyelet tartama alatt.

[72] Mindezek alapján helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a vétkes kötelezettségszegés megvalósult, az írásbeli figyelmeztetés indoka valós. Helyes az a megállapítása is, hogy a kiszabott írásbeli figyelmeztetés okszerű és arányos intézkedése volt. Hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy a bírói gyakorlat szerint az írásbeli figyelmeztetés olyan – önmagában a munkavállalónak hátrányt nem okozó – a munkáltató ellenőrzési és utasítási jogköréből eredő munkafegyelmet biztosító eszköz, amellyel felhívja a munkavállalója figyelmét az általa helytelennek talált magatartástól való tartózkodásra (Mfv.VIII.10.035/2023/7.).

Joggal való visszaélés

[73] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes nem tudott bizonyítani joggal való visszaélést. Egyébiránt a felperes azt sem tudta igazolni, hogy az általa állított visszaélésszerű ellenőrzésnek milyen kihatása lenne a per tárgyává tett írásbeli figyelmeztetésben foglalt vétkes kötelezettségszegésre, hiszen az megvalósult. A rendszeres ellenőrzést a munkaterv is rögzíti, de a tanúk is megerősítették vallomásukban, hogy rendszeresen voltak ellenőrzések, melyek más kollégákat is érintettek. Abban valóban ellentmondás volt az intézményvezető-helyettes és az intézményvezető tanúvallomása között, hogy az ellenőrzésre az intézményvezető utasítása alapján került-e sor vagy nem, és a

szembesítés e körben nem vezetett eredményre, de ennek különösebb jelentősége a másodfokú bíróság szerint sem volt. Az intézményvezető-helyettes, aki ugyan elismerte, hogy az adott napon utasításra történt az ellenőrzés, kifejezetten cáfolta, hogy az őszi szünetben kialakult konfliktus okán ellenőrizték volna a felperest, elmondta, hogy egyébként is ellenőrizték volna. Az, hogy az ellenőrzés elrendelésére konkrétan a konyhás nénik jelzése alapján került-e sor, akik panaszkodtak, hogy a gyerekek nagyon rosszul viselkednek vagy a portás jelzése alapján, irreleváns, mert ténykérdés, hogy a felperes a vétkes kötelezettségszegést megvalósította és elhagyta az ebédlői ügyelet alatt a munkahelyét jelzés és engedély nélkül. Önmagában pedig az sem igazol joggal való visszaélését, ha igaz is lenne az a felperesi tényállítás, hogy a portás jelzése alapján indult az ellenőrzés.

[74] tanú5 tanúvallomásában elmondta, hogy a felperest többször rendszeresen ellenőrizték az őszi szünet után, ez saját elmondása szerint is részéről egy szubjektív megérzés volt. Elmondta, hogy korábban is volt ellenőrzés, csak az szűrőpróbaszerű volt. tanú6 tanúvallomásában ugyancsak elmondta, hogy a vezetőség szándéka volt a felperes rendszeresebb ellenőrzése, mert az volt a megítélésük, hogy nem végzi rendesen a munkáját, erre azonban az írásbeli figyelmeztetést követően került sor, ezt azt követően tapasztalta. Egyébként más munkatársakat is ellenőriztek szűrőpróbaszerűen, a felperest azonban rendszeresen ellenőrizték. A tanú továbbá elmondta, hogy őt az egész tanév alatt egyszer ellenőrizték, a felperest ellenőrzését pedig 3-4 esetre becsülné. Nem valósít meg joggal való visszaélést, hogy egy vétkes kötelezettségszegést követően, illetőleg annak gyanúja esetén, a munkáltató fokozott ellenőrzést végez.

[75] Az intézményvezető-helyettes, mint vezető jogosult volt a munkavállalók ellenőrzésére, azt nem kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlója valósíthatja meg.

[76] A bizonyítékok értékelése kapcsán a másodfokú bíróság utal arra, hogy nemcsak az okirati bizonyítékok, de a tanúvallomások is figyelembevehetők a tényállás szabad megállapításának elve alapján (Pp. 263.§). A felperes fellebbezésében alaptalanul hivatkozott a tanúk elfogultságára. A következőkes bírói gyakorlat szerint (Mfv.I.10.251/1999/2., Mfv.I.10.014/2009/3) önmagában az, hogy a munkaügyi perben meghallgatott tanú a munkáltató alkalmazásában áll vagy részére más jogviszonyban munkát végez, vele gazdasági kapcsolatban áll, elfogultságot nem jelent. A tanúvallomásokban ellentmondások mindössze egy tekintetben voltak, mégpedig az ellenőrzés elrendelése kapcsán, ez azonban nem volt lényeges körülmény. Nem merültek fel olyan tények, körülmények, amelyek miatt a tanúk elfogultságára, vallomásuk valótlán tartalmára lehetne következtetni.

[77] A másodfokú bíróság annyiban nem értett egyet az elsőfokú bíróság indokolásában foglaltakkal, hogy a felek között az őszi szünettel kapcsolatos konfliktus nem volt a pernek a tárgya, így abban a bíróság nem is foglalhatott állást. Annak kizárólag abból a szempontból volt relevanciája, hogy megállapítható volt, hogy a felperes és az intézményvezető között vita alakult ki abban a tárgyban, hogy a felperes nem volt hajlandó az őszi szünetben munkát végezni és később erre az időszakra járó munkabérét a felperes

megkapta. A pernek azonban nem volt a tárgya az, hogy ezzel kapcsolatosan a vitás kérdés jogszerűségéről állást foglaljon, így az indokolás ezen részét a másodfokú bíróság mellőzte.

Eljárási szabálysértések

[78] Megalapozatlanul hivatkozott a felperes eljárási szabálysértésekre, az ügy érdemére kiható eljárási szabálysértés nem volt megállapítható. Az elsőfokú bíróság a perfelvételt a 2021. november 24-i tárgyaláson zárta le, addig a felperes munkatárs tanúkénti meghallgatását nem indítványozta, ezért az késedelmesen előterjesztett bizonyítási indítvány volt és annak késedelmességére a felperes semmilyen érvet, indokot nem adott elő. Megjegyzendő, hogy a korábban kifejtettek szerint a tanú vallomása szükségtelen is volt, mert az állított tény (a portás szolt a vezetőségnek a felperes eltávozásáról) joggal való visszaélést nem igazolt. Ugyanez irányadó a messenger üzenetváltásra is.

[79] Az alperes utólagos bizonyítási indítványa ugyanakkor a Pp. 220. §-ának megfelelt, tekintettel arra, hogy 2022. szeptember 20-án terjesztette elő a 2022. szeptember 12. napján, a másik perben meghallgatott Igazgató helyettes tanúvallomásának figyelembevételére vonatkozó indítványát és előadta, hogy miután a tanú már nem dolgozik az alperesnél, a tanú vallomásának tartalmáról szeptember 12-én értesült.

[80] A jegyzőkönyv kiegészítés iránti kérelmet az elsőfokú bíróság 33-I. szám alatt elutasította, mely végzés kapcsán helytállóan rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy a végzés nem fellebbezhető.

[81] Az alperes az összefoglaló előkészítő irat elnevezésű beadványát bírói felhívásra terjesztette elő, abban új tény-, jogállítás nem történt.

Csatlakozó fellebbezés

[82] Alapos ugyanakkor az alperes fellebbezése a megítélt perköltség felemelése tekintetében.

[83] Alapítvány hivatkozott a felperes a csatlakozó fellebbezés elkészítésére és jogszerűtlenségére. A csatlakozó fellebbezés a Pp. 372. § (1)-(2) bekezdés előírásainak megfelelt, a csatlakozó fellebbezés az ítéletnek a fellebbezéssel is támadott része ellen irányult és azt az alperes a fellebbezés kézbesítésétől számított tizenöt napon belül terjesztette elő.

[84] Az alperes csatolta a perköltség tárgyában kötött megbízási szerződést, mely 20.000 forint óradíjat rögzít. A másodfokú bíróság utal arra, hogy a felperes által csatolt megbízási szerződésre tekintettel a perköltség megállapításánál a pertárgyértéknek különösebb jelentősége nem volt, miután a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdése azt nem határozza meg olyan körülményként, mint ami a felszámított munkadíj összegének mérséklésére alapul szolgálna. A munkadíj mérséklése azon az alapon lehetséges, ha az nem áll arányban a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel. Ugyanígy nem alkalmazható a felperes által hivatkozott 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3.§ (3) bekezdése sem.

[85] A másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság döntésével a perköltség mérséklése tekintetében: a peres eljárás 2020. december 18-án kezdődött, az elsőfokú bíróság ítéletet 2023. február 9-én hozta 75. sorszám alatt, az alperes jelentős munkát végzett, melyet folyamatosan felszámított. Jelentőséggel bírt a perben tartott nagyszámú és időigényes tárgyalás, a felperes által becsatolt nagy terjedelmű iratok tanulmányozásához szüksége idő, továbbá az alperesi beadványok elkészítéséhez szükséges idő. A perben tartott tárgyalások száma, azok időtartama, a felperes és az alperes által benyújtott beadványok száma, minősége és terjedelme alapján a másodfokú bíróság nem látta indokoltnak a mérséklést, mert a felszámított összeg arányban állt a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel. A felszámított ügyvédi költség tételesen meghatározta a munkaórákat, összesen 31 óra időtartamban, mely nem volt eltúlzott.

[86] A felperes a másodfokú tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy részletfizetés iránti kérelme van, a Pp. 344. § (3) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság engedélyezheti a részletekben történő teljesítést.

[87] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét az írásbeli figyelmeztetés tekintetében a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta, a perköltség tekintetében megváltoztatta és felemelte azt 620.000 forintra.

Záró rész

[88] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú perköltségét megfizetni, melynek összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2.§ (1) bekezdésén alapul.

[89] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a tárgyi költségfeljegyzési jogos perben le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 95.§ (1) bekezdése alapján a Magyar Állam viseli.

[90] A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46.§ (1) bekezdésén alapul.

[91] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2023. június 27.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Bicskei Ildikó s.k.
bíró