



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.IV.10.115/2024/6.

A tanács tagjai:

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

A felperes:

név (cím)

A felperes képviselője:

Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda (cím1.; ügyintéző: Dr. Nyitrai Károly ügyvéd)

Az alperes:

név1 (cím2)

Az alperes képviselője:

Dr. Kapa Mátyás ügyvéd (cím3)

A per tárgya:

Rendkívüli lemondás jogszerűségének jogkövetkezményei és rendkívüli munkavégzés ellenértéke

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

Az alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.118/2024/13.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 20.M.70.564/2023/21.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.118/2024/13. számú ítéletét a felülvizsgálati kérelemmel érintett részében hatályon kívül helyezi, a Fővárosi Törvényszék 20.M.70.564/2023/21. számú ítéletét az illetménypótlék megfizetése körében megváltoztatja és a felperes keresetét teljes egészében elutasítja. Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 101.600 (százegyezer-hatszáz) forint másodfokú, és 177.800 (százhetvenhétezer-nyolcszáz) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Megállapítja, hogy a 984.260 (kilencszáznolcvannégyezer-kettőszázhatvan) forint másodfokú, és az 1.230.320 (egymillió-kettőszázharmincezer-háromszázhusz) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás

[1] A felperes 1992. augusztus 24-től állt a név² Gimnázium alkalmazásában, 2013. november 4-től áthelyezéssel került az alpereshez közalkalmazotti jogviszonyba. A felperes matematika és fizika szakos tanári munkakörben a név³ Általános Iskola és Gimnáziumban dolgozott, távolléti díja havi 510.951 forint volt.

[2] A felperes a kinevezése szerint általános kötött munkarendben, hétfőtől péntekig heti 40 órás időtartamban dolgozott azzal, hogy a napi munkaidő az első órarend szerinti óra megkezdése előtt 15 perccel kezdődött és az utolsó órarend szerinti órát követő 15 perccel ért véget. A munkaidő nyilvántartást a KRÉTA rendszer rögzítette, a felperes az órarendet a tanév kezdetén kézhez kapta.

[3] A felperes tantárgyfelosztás szerinti heti óraszám a 2020/2021-es tanévben heti 23 óra, a 2021/2022-es és a 2022/2023-as tanévben heti 24 óra volt. A felperes az órarendje szerint a 2020/2021-es tanév első félévében hétfőn az 1., 2., 3., 6., 7. és 8. órában, kedden a 2., 5., 6. és 7. órában, szerdán a 0., 1., 2., 3., 5., 6., 7. és 8. órában, míg csütörtökön a 4., 5. és 6. órában, a második félévében hétfőn a 2., 3. és 6. órában, kedden az 5. és 7. órában, szerdán a 0., 1., 2., 3., 5. és 6. órában, míg csütörtökön a 4., 5. és 6. órában tartott órát. A 2021/2022-es tanévben az órarend szerint hétfőn az 1., 2., 3., 4. és 5. órában, kedden a 0., 1., 2., 3., 4. és 7. órában, szerdán a 0., 1., 2., 3., 4. és 6. órában, míg csütörtökön a 2., 3., 4., 6. és 7. órában tartott órát a felperes. A 2022/2023-as tanévben hétfőn az 1., 2., 3., 5. és 7. órában, kedden a 0., 1., 2., 4., 6. és 7. órában, szerdán a 0., 1., 2., 3., 5., 6. és 7. órában, míg csütörtökön a 4., 5.,

6. és 7. órában tartott órát a felperes. Pénteki napokon a felperes az órarendje szerint nem volt köteles órát tartani.

[4] A felperes a 2020/2021-es tanévben 2020. szeptember 15-én a 3. órában, 2020. szeptember 22-én a 3. órában, 2020. szeptember 28-án a 4. órában, 2020. október 19-én az 5. órában látott el eseti helyettesítést. A 2021/2022-es tanévben 2021. szeptember 6-án az 1. órában, szeptember 14-én a 6. órában, szeptember 15-én az 5. órában, szeptember 16-án az 5. órában, szeptember 21-én a 6. órában, szeptember 22-én az 5. órában, 2021. október 21-én az 5. órában, 2021. november 15-én a 6. órában, november 22-én a 6. órában, november 24-én az 5. órában, 2021. december 8-án az 5. órában, december 15-én az 5. órában, december 16-án az 5. órában, 2022. január 19-én az 5. órában, 2022. február 18-án az 1., 2., 3., 5. és 6. órában, 2022. március 10-én az 5. órában, március 31-én az 5. órában, 2022. április 4-én a 6. órában, április 6-án az 5. órában, április 25-én a 6. órában, 2022. május 11-én az 5. órában és május 25-én az 5. órában látott el eseti helyettesítést. A 2022/2023-as tanévben 2022. szeptember 5-én a 4. órában, szeptember 19-én a 4. órában, szeptember 20-án a 3. órában, szeptember 26-án a 6. órában, 2022. október 3-án a 6. órában, október 26-án a 4. órában, október 27-én a 3. órában, 2022. november 21-én a 6. órában, 2023. február 27-én a 6. órában, február 28-án az 5. órában, 2023. március 20-án a 6. órában, 2023. április 4-én a 3. órában, április 24-én a 4. órában, 2023. május 16-án az 5. órában, május 23-án az 5. órában, 2023. június 5-én a 8. órában és június 7-én a 4. órában látott el eseti helyettesítést.

[5] A felperes 2023 májusában értesült arról, hogy lehetőség van a 96 órán belül elrendelt helyettesítésekkel összefüggésben illetménypótlékot igényelni. Ez alapján a felperes 2022. május 31-én, június 13-án és június 15-én levélben szólította fel az alperest, hogy nyolc napon belül fizessen meg a részére 40 óra – 96 órán belül elrendelt – rendkívüli munkavégzésért 251.562 forint illetménypótlékot. Egyben jelezte, hogy a határidő eredménytelen elteltét követően – a bírói gyakorlatra figyelemmel - a fennálló munkabértartozás miatt a jogviszonyát rendkívüli lemondással megszüntetheti.

[6] Az alperes a 2023. június 15-én kelt levelében hiánypótlásra hívta fel a felperest és kérte, hogy jelölje meg mely konkrét napokon, melyik órában végzett helyettesítési feladatot, illetve csatolja bizonyítékait, adja elő jogi állításait, jogi érveit. A felperes 2023. július 6-án megküldött válaszában közölte a 96 órán belül elrendelt helyettesítése pontos időpontját, csatolta a KRÉTA rendszer adatait és ismételten felszólította az alperest a három napon belüli teljesítésre. Az alperes 2023. július 10-én tájékoztatta a felperest, hogy a 2023. július 7-i levélben foglaltak kivizsgálást megkezdte, ugyanakkor az oktatási intézménytől dokumentumok bekérése szükséges az elbíráláshoz, amely a nyári ügyeleti rend miatt elhúzódhat. 2023. július 13-án az alperes további hiánypótlást kért a felperestől.

[7] A felperes 2023. július 18-án – a vizsgálat eredményének bevárása nélkül – rendkívüli lemondással megszüntette a közalkalmazotti jogviszonyát az alperes közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségének több alkalommal történt szándékos, de legalább súlyosan gondatlan, jelentős mértékű megszegése miatt. Indokolásul előadta, hogy 2021. június 1. és 2023. június 7. között számos alkalommal rendelt el a munkáltató munkavégzést 96 órán belül munkaidőbeosztás módosításával, helyettesítés formájában, a KRÉTA nyilvántartás szerint a 2020/2021-es tanévben öt alkalommal, a 2021/2022-es tanévben 31 alkalommal, a 2022/2023-as tanévben 13 alkalommal történt a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt meghaladó helyettesítés a részéről ily módon. Az erre járó bérezés megfizetésének elmulasztása a rendkívüli lemondás jogszerű indokául szolgál.

[8] Az alperes a 2023. július 19-én kelt levelében tájékoztatta a felperest, hogy a rendkívüli lemondást nem tekinti jogszerűnek, ellenben a felperes az együttműködési

kötelezettségét a legelemibb mértékben sem tartotta meg, emiatt felmentési idő, végkielégítés nem illeti meg, a jogviszony pedig azonnali hatállyal szűnik meg.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[9] A felperes keresetében rendkívüli munkavégzés ellenértéke jogcímén 2020. szeptember 1-től 2021. június 11-ig 5 óra rendkívüli munkavégzésért 15.750.- Ft és ezen összeg 2021. január 21-től a kifizetésig járó késedelmi kamata, 2021. szeptember 1-től 2022. június 10-ig 31 óra rendkívüli munkavégzésért 99.050.- Ft és ezen összeg 2022. január 22-től a kifizetésig járó késedelmi kamata, valamint 2022. szeptember 1-től 2023. június 7-ig 24 óra rendkívüli munkavégzésért 77.700.- Ft és ezen összeg 2023. január 19-től a kifizetésig járó késedelmi kamata, azaz mindösszesen 107.538.- Ft és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A rendkívüli lemondása jogkövetkezményeként kérte annak megállapítását, hogy a közalkalmazotti jogviszonya 2024. március 17-én szűnik meg, továbbá az alperes kötelezését 60 nap + 6 hónap felmentési időre járó távolléti díj címén 4.087.608.- Ft, míg 2X8 hónap távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés, azaz 8.175.216.- Ft és perköltsége megfizetésére.

[10] A felperes keresetének indokolása szerint a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 62. § (5) bekezdése értelmében a heti munkaidő 32 órájáig kötött munkarendben, az ezt meghaladó 8 óra tekintetében kötetlen munkarendben végezte munkáját. A 32 órás kötött munkarend két részből állt: a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőből, amely heti 22-26 óra, és az ebből fennmaradó időtartam és a 32 óra különbségéből adódó időpontból. Ez utóbbi időtartamban a nevelés-oktatást előkészítő, a neveléssel, oktatással összefüggő, a tanulók felügyeletéből és eseti helyettesítésből álló feladatokat rögzíti a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) 17. § (1) bekezdése. A felperes álláspontja szerint az alperes a munkaidőt a neveléssel, oktatással lekötött munkaidő tekintetében a KRÉTA naplóban az adott tanórák és óraszámok meghatározásával osztotta be, míg egyéb iskolán kívüli program tekintetében a munkaidőt az éves munkatervben tanévrendjébe osztotta be azáltal, hogy ezen események, programok konkrét napját megjelölte. Az alperes rendszeresen kötelezte felperest az eredeti munkaidő-beosztás szerinti munkaidőtől eltérő munkavégzésre helyettesítés jogcímén oly módon, hogy ezeket a helyettesítéseket 96 órán belül rendelte el. Felperes álláspontja szerint ezen időtartamban végzett munka rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül és 50%-os illetménypótlékkal kell díjazni.

[11] Érvelése szerint a rendkívüli lemondása megfelelt a jogszabályi előírásoknak, mert az alperes lényeges kötelezettségét szegte meg azzal, hogy a rendkívüli munkavégzésért járó illetménypótlékot nem fizette meg a részére. Hivatkozott a Kúria azon ítéleteire, amelyek szerint a munkabér megfizetése a munkáltató alapvető kötelezettsége, a bérfizetés elmaradása a munkavállaló megélhetését veszélyezteti, így annak részbeni teljesítése is az azonnali hatályú felmondás jogszerű indokául szolgálhat.

[12] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[13] Alperes előadta, hogy neveléssel-oktatásra lekötött munkaidő heti 22-26 óra, amelyet felperes tanórai foglalkozások tartásával látott el. A heti 40 órás munkaidejéből

további 6-10 óra olyan kötött munkaidő, amelyet a felperes köteles a köznevelési intézményben tölteni. Ide tartoznak a Korm.rendelet 17. § (1) bekezdésében felsoroltak, így az eseti helyettesítés, illetve a tanulók felügyeletének ellátása. A felperes a heti 40 órás munkaidejéből fennmaradó további 10 órát maga oszthatta be. Ha tehát a felperesnek olyan időpontban kellett helyettesítést ellátnia, amely a munkarendje (munkaidő-beosztása) szerint a fent hivatkozott 8 órára esik, nem merülhet fel a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzés, így annak külön díjazása sem.

[14] Álláspontja szerint az órarend kiadásával megvalósult a munkaidő-beosztás (munkarend) közlése, méghozzá a teljes tanulmányi félévre vonatkozóan, előre. Az alperes az órarend kiadásával meghatározta a munkavégzésre előírt idő kezdő és befejező időpontját, ezáltal a napi munkaidőt, ami mindig a heti harminckét óra kötött munkaidőn belül maradt. Az ezen időtartamban végzett helyettesítés nem minősült rendkívüli munkaidőnek.

[15] Kifejtette, hogy a rendkívüli lemondás indoka nem volt valós és okszerű, ezért az jogellenesnek minősül. A felperes együttműködési kötelezettségét is megszegte, amikor nem várta be az általa előterjesztett igény kivizsgálását.

Az első-és másodfokú bíróság ítélete

[16] A Fővárosi Törvényszék a 20.M.70.564/2023/21. számú ítéletével kötelezte az alperest 4.229 forint illetménypótlék és ezen összegből 3.150 forint után 2022. március 10. napjától, míg 1.079 forint után 2022. október 10. napjától a kifizetésig számított késedelmi kamata megfizetésére. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest 393.700 forint és 106.299 forint áfa perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy az eljárás illetékét az állam viseli.

[17] Az elsőfokú bíróság a döntését a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 29. § (1) – (4) bekezdésére, 55. §-ára, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés a) és b) pontjára, 97. § (1) és (5) bekezdésére, 107. § a) pontjára, az Nkt. 62. § (5) – (7) bekezdésére, valamint Korm. rendelet 17. § (1) bekezdésére alapította.

[18] Elsődlegesen a felperes illetménypótlékra való jogosultságát vizsgálta, ehhez kapcsolódóan megállapította, hogy a felperest a közalkalmazotti jogviszonyban rendelkezésre állási kötelezettség terhelte.

[19] Rámutatott arra, hogy a pedagógus munkakörben foglalkoztatottakra is irányadó a napi 8 óra és heti 40 óra időtartamú, általános, teljes munkaidő, amit az Nkt. kötött és szabadon felhasználható munkaidőre osztja. A kötött munkaidő a heti munkaidő 80 %-a (heti 32 óra), amit a pedagógus az intézményvezető által meghatározott feladatok ellátásával köteles tölteni, a fennmaradó 20% (heti 8 óra) beosztásáról, felhasználásáról dönthet a pedagógus maga. Az Nkt. a teljes munkaidőre vetítve határozza meg, hogy a tanórák megtartására és az egyéb foglalkozásokra a heti munkaidőből legalább 55, legfeljebb 65%-ot, azaz legalább heti 22 és maximum heti 26 órát kell felhasználni. A nevelésre-oktatásra lekötött munkaidő és a kötött munkaidő időtartama közötti 6-10 órával, azaz a neveléssel-oktatással le nem kötött rész feletti mértékben a munkáltató rendelkezik a kötött munkaidő részeként. Ide tartozik - többek között - az eseti helyettesítés, amelyet más pedagógus helyébe lépve kell ellátni anélkül, hogy azt előre lehetett volna tervezni. A heti 32 óra erejéig tehát az intézményvezető volt jogosult a felperes feladatokkal ellátni, a kötött munkaidőben történő

feladat kiosztás nem minősül a korábban beosztott munkaidő megváltoztatásának, kizárólag az intézményvezetőt jogszerűen megillető jog gyakorlásának.

[20] Az Mt. 52. §-ára utalva rámutatott arra, hogy a pedagógus a kötött munkaidőben köteles a nevelési-oktatási intézményben tartózkodni, kivéve, ha kizárólag az intézményen kívüli feladatot lát el. név4 és név5 egyező tanúvallomása alapján megállapította, hogy a felperes munkavégzési helyéül szolgáló intézményben a munkaidő beosztást az órarend határozta meg azzal, hogy a napi munkaidő az órarend szerinti órával kezdődik és az utolsó órarend szerinti órával ér véget. A tanórák közötti úgynevezett „lyukas órák” minősülnek a kötött munkaidő azon részének, amelyeken a pedagógusnak rendelkezésre kell állni az intézményben és az intézményvezető által utasításban adott tevékenységeket kell elvégezni. Ebbe beletartozik a Korm. rendelet 17. § (1) bekezdés 8. pontjában rögzített eseti helyettesítés is az (5) bekezdés szerinti jogszabályi korlátok – azaz a napi két óra, heti hat óra, évi harminc tanítási nap – között. Mindezek együttes értékeléséből azt a következtetést vonta le, hogy az akár a 96 órán belül elrendelt helyettesítés is a munkáltató feladat kiosztási kötelezettségének a része. Mindez nem munkaszervezésnek minősül az intézményvezető részéről, hiszen nem beosztania kell a közalkalmazott munkaidejét, hanem jogszabályban meghatározott keretek között kiosztani a feladatokat.

[21] A rendelkezésre álló adatok alapján megállapította, hogy az intézményvezető 2022. február 18-án – a sztrájkra tekintettel - öt órában, 2022. szeptember 27-én három órában rendelt el eseti helyettesítést. A Korm. rendeletben rögzített korlátozások megsértése miatt 2022. február 18. napján három ($365.400:174 \times 3 \times 0,5 = 3.150$ forint) és 2022. szeptember 27-én egy óra ($375.550:174 \times 1 \times 0,5 = 1.079$ forint) vonatkozásában ítélte alaposnak a felperes elmaradt illetménypótlék megfizetése iránti keresetét. Megjegyezte, hogy a sztrájk nem teszi lehetővé a Korm. rendeletben előírt korlátozások betartásától való eltérés lehetőségét.

[22] Rögzítette, hogy a felperes által megjelölt órákból 12 óra a saját órarendje szerinti órára esett, míg a további helyettesítéseket a tömbösített órái közé az ún. „lyukas órákra” rendelték el, amit jogszerűnek tekintett. Megállapította, hogy a felperes által hivatkozott, a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.248/2022/7. számú ítélete eltérő tényállása miatt nem alkalmazható, mivel az adott perben a munkáltató meghatározta az ügyeleti, illetve a helyettesítési rendet és attól eltérően rendelt el 96 órán belül szakszerű helyettesítést.

[23] Az ekként kisebb részben alaposnak tekintett pótlékgigény alapján vizsgálta a rendkívüli lemondás jogszerűségét. E körben figyelembe vette a felperes keresetlevelében tett azon nyilatkozatát, amely szerint a pedagógusok jogállásának várható újrászabályozása miatt fordult jogi képviselőhöz, aki felhívta a figyelmét arra, hogy illetménypótlék illeti meg. Ezzel egyező tartalommal szerepel a PDSZ nyilvános oldalán olyan bejegyzés, amely szerint a perbeli illetménypótlék kifizetésének elmulasztása megalapozza a rendkívüli lemondást, amivel a Státusztörvény (a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény) hatályba lépése előtt kell élni, mint „legtöbb pénzzel járó lehetőséggel”. Arra is utalt, hogy a Státusztörvényt 2023. július 4-én szavazta meg az Országgyűlés. Ezen események tükrében élt a felperes három alkalommal felszólítással az alperes felé az illetménypótlék megfizetése céljából.

[24] Rámutatott arra, hogy a felperes által követelt illetménypótlék még alapossága esetén sem a napi megélhetést szolgálja, szemben a havonta megállapított és fizetendő illetménnyel, késedelmes kifizetése nem sodorja létbizonytalanságba a felperest, ezért az általa megjelölt precedensértékű határozatok a perbeli esetben nem alkalmazhatóak. Hangsúlyozta, hogy a juttatások kifizetésének elmaradása azért sem hozhatta bizonytalan helyzetbe a felperest, mert a rendkívüli lemondást megelőzően még csak tudomása sem volt a jogosultságáról.

[25] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a perbeli esetben a felperes nem tudta sikeresen bizonyítani, hogy az alperes mulasztása a Kjt. 29. §-a szerinti konjunktív feltételeket kimerítette, mert három tanév vonatkozásában öt órára járó illetménypótlék megfizetésének elmulasztása nem tekinthető lényeges kötelezettség jelentős mértékben történő megszegésének, figyelemmel arra is, hogy a felperes 2023. május 31-én jelentette be igényét, majd a hiánypótlásnak csak július 6-án tett eleget, és az igény alapos megvizsgálásához időt nem hagyva július 18-án már rendkívüli lemondással élt.

[26] A bizalomvesztésre vonatkozó indok kapcsán kiemelte, hogy az nem alapulhat személyes ellenszenvben, csupán olyan magatartásban megnyilvánuló objektív tényeken, amelyek kellő indokai lehetnek a jogviszony megszüntetésének. Az alperes nem sértette meg az együttműködési kötelezettségét azzal, hogy a felperes által megszabott három napon belül nem reagált érdemben a követelésre, mivel bizonyíthatóan vizsgálta a felperes igényét és gondoskodott is két órára járó illetménypótlék megfizetéséről. A felek között hosszú éveken keresztül probléma mentes volt a kapcsolat, a felperes az ismertetett előzmények tudomására jutását követően nyújtotta be igényét az alpereshez, lehetetlenül rövid időt adva az alperes számára, amivel együttműködési kötelezettségét súlyosan megsértette. Mindezek bizalomvesztést jogszerűen nem eredményezhettek a felperes részéről.

[27] Az események logikai láncolatát és a pedagógusokat érintő közéleti történéseket illetően megállapította, hogy a felperes kreált egy rendkívüli lemondási indokot abból a célból, hogy a Státusztörvény hatálybalépését megelőzően magasabb összegű juttatásokhoz juthasson. A felperes alperes jelzése ellenére nem várta be a vizsgálat lezárását, ugyanakkor a jogviszonya megszüntetését követően ismételten tanárként helyezkedett el. Mindezek okán megállapította, hogy a felperes jogellenesen szüntette meg a közalkalmazotti jogviszonyát rendkívüli lemondással, az ezzel összefüggésben előterjesztett kereseti kérelmeit is elutasította.

[28] A peres felek fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Ítéltábla a 2.Mf.31.118/2024/13. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, a felperesnek rendkívüli munkavégzésért járó illetménypótlék összegét 44.625 forintra felemelte, amelyből 4.200 forint után 2021. január 21-től, 21.000 forint után 2022. január 22-től, 19.425 forint után 2023. január 19-től köteles az alperes késedelmi kamat megfizetésére. Kötelezte továbbá az alperest 4.087.608 forint felmentési időre járó távolléti díj, 8.175.216 forint végkielégítés és 569.288 forint + áfa elsőfokú perköltség megfizetésére. Kötelezte az alperest 200.000 forint + áfa másodfokú perköltség megfizetésére, megállapítva, hogy a 739.166 forint elsőfokú és a 985.555 forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

[29] A másodfokú bíróság ítéletének indokolásában a tényállást kiegészítve megállapította, hogy az alperes 2023. augusztus 17-én kelt levelében arról tájékoztatta a felperest, hogy a 2022. október 27-én a 3. órában, és 2023. június 5-én a 8. órában ellátott helyettesítések esetében megállapítható, hogy a felperest a munkavégzésre tekintettel illetménypótlék illeti meg és intézkedik ennek kifizetése iránt.

[30] Rögzítette, hogy a perben nem volt vitatott, miszerint az alperes a kereseti kérelemben megjelölt napokon a felperes részére 96 órán belül rendelt el a saját órarendjében előírt tanóráin felül további tanórák megtartására vonatkozó eseti helyettesítést. A felek azt is egyezően adták elő, hogy a felperes a tanulmányi félév elején írásban kézhez vette a neveléssel-oktatással lekötött óráit tartalmazó órarendjét, amit az alperes a KRÉTA rendszerben tartott nyilván, ez minősült a felperes munkaidő-beosztásának. Ebben szerepeltek a felperes tanórái és azok az időtartamok, amikor az adott munkanapon belül lyukasórak miatt nevelési-oktatási feladatokat az alperes nem írt ki számára. A felperes ismerte az éves munkatervet is, nem vitatta, hogy annak közlése esetében is megtörtént. Ez utóbbiban az érettségi vizsgának, a tanítás nélküli munkanapoknak, ünnepnapoknak, hagyományokkal

kapcsolatos napoknak, előre tervezhető értekezleteknek, nyílt napoknak, különböző méréseknek a dátum szerinti megjelölése szerepelt.

[31] Az alperesi köznevelési intézmény SZMSZ-e az intézmény munkarendjére vonatkozó 3.4. pontban azt tartalmazza, hogy „a dolgozók heti munkaideje 40 óra, amelyből 22-26 óra tanóra megtartása az éves tantárgy felosztás alapján kerül előírásra, a további 6-10 óra kötött munkaidő nevelés-oktatással le nem kötött része, mely egyrészt az iskolában, másrészt otthon is végezhető, ezen időtartam fölött a pedagógus a munkaidejével saját maga rendelkezik”. Rögzíti továbbá az SZMSZ, hogy „a pedagógusok napi munkaidejüket az órarend, a munkaterv és az intézmény havi és heti programjainak szem előtt tartásával osztják be. A munkáltató a munkaidőre vonatkozó előírásait az órarend, a munkaterv, a havi és heti programok kifüggesztése, illetve a helyben szokásos módon kifüggesztett hirdetés útján és elektronikus hirdetésben határozza meg. A hatályos jogszabályok alapján a pedagógusok munkaideje az intézmény által elrendelt kötelező és nem kötelező órákból, elrendelt egyéb foglalkozásokból, valamint a nevelő-oktató munkával összefüggő további feladatokból áll”. Ezt meghaladóan az SZMSZ azt a rendelkezést tartalmazza, hogy a pedagógus munkakörben foglalkoztatottak számára a munkaidő tanítási időben az órarend szerint első óra előtt 15 perccel kezdődik, azonban abban olyan rendelkezés nem szerepel, hogy az utolsó tanóra végével ér véget.

[32] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az Nkt. 62. § (5) és (6) bekezdése alapján arra helytállóan utalt, hogy a pedagógus heti teljes munkaideje két részből áll: kötetlen, illetve kötött munkaidőből, ez utóbbin belül órákkal, foglalkozásokkal lekötött és le nem kötött munkaidővel. A kötött munkaidő a teljes munkaidő 80 %-a, azaz heti 32 óra, amelyet a pedagógus köteles az intézményvezető által meghatározott feladatokkal tölteni. A munkaidő fennmaradó 20%-áról a pedagógus szabadon rendelkezik. A kötött munkaidő 55-65%-a, amely heti 22-26 órát jelent, neveléssel-oktatással lekötött munkaidő. Ebben az időkeretben rendelkezhet el a pedagógus számára tanórai és egyéb foglalkozás. Az egyéb foglalkozás alatt a tanórákon kívüli egyéni vagy csoportos olyan foglalkozásokat kell érteni, ami a tantárgyfelosztásban megjeleníthető. A kötött munkaidő neveléssel-oktatással le nem kötött részében a Korm. rendelet. 17. §-a határozza meg, hogy milyen feladatokat és milyen korlátok között rendelhet el az intézményvezető.

[33] Érvelése szerint a munkaidő-beosztás jogi természetét tekintve egyedi (konkrét) írásbeli munkáltatói intézkedést jelent, amit a munkáltatónak az Mt. 97. § (4) bekezdésében előírt időbeli korlátoknak megfelelően egy héttel a napi munkavégzést megelőzően közölnie kell a közalkalmazottal. A peradatok szerint az alperes előre elkészített, írásba foglalt helyettesítési renddel - amely a pedagógusok egy általuk megjelölt időpontban vállalt helyettesítésre való beoszthatóságát, vagy emiatti rendelkezésre állását tartalmazza - nem rendelkezett.

[34] A másodfokú bíróság helyettesítési rend hiányában a felperesre irányadó saját órarendjéből és az SzMSz rendelkezéseiből az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben arra a következtetésre jutott, hogy az alperes a felperes órarendjének és a köznevelési intézmény munkatervének kiadásával nem osztotta be a felperes munkaidejét az első órarendi óra előtti 15 perccel kezdődő időponttól az órarend szerinti utolsó tanóra végéig e két időpont közötti teljes időtartamra. Álláspontja indokolásaként az SzMSz azon rendelkezésére hivatkozott, amely szerint a kötött munkaidő neveléssel-oktatással le nem kötött része az iskolában és otthon is teljesíthető, másrészt név4 igazgató nyilatkozatát idézte, aki állította, hogy „lyukas” órában nem volt tilos elhagyni az iskola területét. Álláspontja szerint önmagában az a körülmény, hogy az iskolaigazgató elvárta, hogy a pedagógusok jelezzék az igazgatóhelyettes felé, ha a „lyukas” órák alatt elhagyják az intézményt, nem jelenti azt, hogy a munkáltató ezen intézkedésével erre az időszakra is konkrétan beosztotta a munkaidőt. A jogerős ítélet

indokolása szerint ezért az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a megállapításra, hogy a kötött munkaidőn belül az órarenddel meghatározott munkaidő-beosztáson túl a munkáltató a kötött munkaidő fennmaradó részére bármikor „feladat kiosztással” élhet oly módon, hogy az nem minősül a munkaidő-beosztás módosításának. Az iskola igazgatója, az intézményvezető az eseti helyettesítést az Nkt. 62. § (5) bekezdésben foglaltakra figyelemmel jogszerűen rendelheti el a Korm. rendelet. 17. § (1) bekezdés 8. pontja értelmében, amennyiben azonban az órarend útján közölt munkaidő beosztástól való eltérés a jogszabályban rögzített időbeli korlátokba ütközik, úgy az rendkívüli munkaidőt eredményez.

[35] A másodfokú bíróság a jogvita elbírálása szempontjából irányadónak tekintett Mt. 107. § a) pontja és 97. § (5) bekezdése alapján megállapította, hogy a munkaidő beosztás 96 órán belül közölt módosítása a munkaidő-beosztástól eltérő beosztást jelent és így rendkívüli munkaidőként kell figyelembe venni. Az Mt. ugyanis a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelést tekinti elsődlegesnek, mivel a munkáltatónak a rendes munkaidőt kell beosztani. Az a körülmény, hogy Korm. rendelet 17. § (1) bekezdés 8. pontja a közoktatás működőképességének biztosítása érdekében lehetőséget ad váratlan ok felmerülésekor a pedagógus számára eseti helyettesítés elrendelésére, nem változtat azon, hogy a pedagógus foglalkoztatására is alkalmazni kell az Mt. 97. § (5) bekezdésének rendelkezéseit.

[36] Az összecszerűség számításánál a másodfokú bíróság figyelembe vette és megalapozottnak találta az alperes 2022. február 18. napját és a 2022. szeptember 27. napját kifogásoló fellebbezési érvelését. Megállapította, hogy az elsőfokú bíróság e körben a Pp. 341. § (1) bekezdésébe ütközően a kereseti kérelmen túlterjeszkedett, mert a felperes nem a Korm. rendelet 17. § (4) és (5) bekezdése szerinti korlátok megsértésére hivatkozott.

[37] A másodfokú bíróság a rendkívüli munkavégzést az alábbi időtartamban megalapozottnak találta és megállapította, hogy a felperes kereseti kérelmében igényelt 50%-os bérpótléokra jogosult: a 2020/2021-es tanévre 5-1 saját óra, azaz 4 óra időtartamra (365.400:174x4x0,5) 4.200 forint, a 2021/2022-es tanévre 26-6 saját óra, azaz 20 óra (365.400:174x20x0,5) 21.000 forint és a 2022/2023-as tanévre 22-4 saját óra, azaz 18 óra (375.550:174x18x0,5) 19.425 forint, amely napokra összecszerűségében nem vitatott illetménypótlék alap figyelembevételével kiszámított összeg, mindösszesen 44.625 forint illeti meg a felperest.

[38] A másodfokú bíróság álláspontja szerint, mivel a felperes a közalkalmazotti jogviszonyának keretében elvégzett feladatai alapján jogosulttá vált az illetménypótléokra - hiszen e fogalom beletartozik a Kjt. 85/A. § 1) pontjába és azt részére az alperes nem fizette meg – a felperes rendkívüli lemondása is jogszerűnek minősült.

[39] E körben utalt a Kúria Mfv.I.10.375/2018/3., 10.279/2019/6., Mfv.VIII.10.071/2023/4., BH.2023.76 számon közzétett precedensképes határozataira. Rámutatott arra, hogy rendes és rendkívüli munkaidő nyilvántartása az Mt. 134. § (1) bekezdés a) pontja és (2) bekezdése alapján a munkáltató kötelezettsége, amelynek megfelelő teljesítése az alperes érdekkörébe esik, nem írható a felperes terhére. Az alperes „hiánypótlási felhívásaira” a felperes megfelelően reagált, ellenben az alperes foglalkoztatási jogviszonyból eredő alapvető kötelezettségét, a munka díjazását legalább súlyos gondatlansággal, az összeg nagyságrendje pedig a lényeges kötelezettségszegésének súlyát nem csökkentette.

[40] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság megalapozatlanul állapította meg, hogy a felperes ténylegesen „kreált indok” alapján szüntette meg a jogviszonyát és eljárása a joggal való visszaélés körébe tartozó. E körben azt hangsúlyozta, hogy a többszöri felszólítás eredménytelensége, a teljesítés elmaradása okszerűen alapozta meg a közalkalmazotti jogviszony szankciós jellegű megszüntetését. A jogszerű megszüntetés

jogkövetkezményeként a felperes részére a jogszabályban meghatározottak szerint járó juttatások nagyságrendje sem eredményezheti a joggal való visszaélés megállapítását.

[41] A rendkívüli lemondás jogszerűsége jogkövetkezményeire alapított kereseti kérelem összecszerúségét az alperes nem vitatta, ezért a másodfokú bíróság a kereseti kérelemben megjelöltek szerint a Kjt. 26. § (3) bekezdése, 29. § (3) bekezdése, 33. § (1) bekezdése és (2) bekezdés c) pontja alapján 4.087.608 forint felmentési időre járó távolléti díj és a Kjt. 37. (1) bekezdés b) pontja, (4) bekezdése, (6) bekezdés b) pontja, (8) bekezdése alapján 8.175.216 forint végkielégítés megfizetésére kötelezte az alperest.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

[42] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és elsődlegesen a kereset teljes elutasítását, másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és az alperes első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte.

[43] Az alperes elsődlegesen azt kifogásolta, hogy a másodfokú bíróság a döntését egyértelműen más tényállítások és jogállítások mellett, más személyek között megszületett ítéletekre alapítja, azok indokolását veszi át a jelen üggyel összeegyeztethetetlen módon. Ennek következtében a felülvizsgálattal támadott ítélet nagyrészt nem reflektál a perbeli esetben előadott tényállításokra és jogállításokra, amely súlyosan sérti a Pp. 2. § (2) bekezdését, az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdését, és a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (a továbbiakban: Bszi). 7. §-ában foglaltakat.

[44] A másodfokú bíróság ítélete indokolásának [47] bekezdésében iratellenesen állapította meg, hogy a felek nem vitatták annak tényét, hogy az alperes 96 órán belül rendelt el a tanórán felül további tanórák megtartására vonatkozó eseti helyettesítést. Ezzel szemben az alperes az eljárás során ilyen tartalmú elismerést, vagy előadást nem tett, védekezését éppen ezzel ellentétes tényállításra alapította.

[45] Súlyosan iratellenes a másodfokú ítélet [66] bekezdésében szereplő megállapítás is, hogy a felperes három alkalommal szólította fel a felperest a „részére jogszerűen járó illetménypótlék megfizetésére”. Evvel szemben az iratokból megállapítható, hogy a felperes három alkalommal három különböző tartalmú felszólítást küldött. A keresetlevélhez csatolt, 2023. június 12-én kelt felszólításban 78 órára 251.562 Ft-ot, a 2023. június 15-én kelt felszólításban 40 órára járó illetménypótlékot, 2023. július 6-án 60 órára 191.099 Ft-ot, míg 2023. augusztus 11-én – a rendkívüli lemondását követően – 60 órára 192. 500 Ft-ot igényelt. A másodfokú bíróság ezen igényekből 44.525 Ft összegben találta megalapozottnak a keresetet, így fel sem merülhet, hogy a felperes a részére jogszerűen járó illetménypótlék megfizetésére küldött felszólítást. Ugyanezen okból iratellenes a jogerős ítélet [70] bekezdésében foglalt megállapítás is.

[46] Nem valós a másodfokú bíróság ítéletének [69] bekezdésében foglalt azon megállapítás sem, hogy „az alperes hiánypótlási felhívásaira a felperes megfelelően reagált”, hiszen a felperes az igényének tényalapját és összecszerúségét is többször megváltoztatta, így az alkalmatlan volt az érdemi vizsgálatra.

[47] Az alperes azt is sérelmezte, hogy a másodfokú bíróság a munkaidő naprakész nyilvántartásának hiányát felrótta, mivel a munkáltató által alkalmazott jelenléti ív aláírását a felperes rendszeresen megtagadta, amelyet a felperes nyilatkozatai is igazolnak.

[48] Az alperes sérelmezte, hogy a jogerős ítélet még utalás szintjén sem foglalkozik az alperes védekezésében szereplő jogállítások közül az Mt. 86. § (1) bekezdésére, 52. § (1) bekezdés b) pontjára, és a 100. §-ára vonatkozó hivatkozásokkal. Ítéletének indokolása [56] és [57] bekezdéseiben olyan ítéletekre hivatkozik, amelyek más jogállítások kapcsán születtek. A másodfokú bíróság ebben egy olyan jogi védekezés elutasítása kapcsán érvel, amelyre az alperes a perben semmilyen formában nem hivatkozott.

[49] Az alperes álláspontja szerint a felsorolt eljárási hibák miatt az ítélet a Pp. 279. § (1) bekezdését, a Pp. 346. § (5) bekezdését, a jogállítások elbírálásának elmaradása miatt pedig a Pp. 2. § (2) bekezdését is sérti.

[50] Érvelése szerint a perben elsődlegesen abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felperesnek az Mt. 97. § (5) bekezdésére alapítottan alkalmazni kívánt 107. § a) pontja, és 143. § (1)-(2) bekezdései szerinti illetménypótléokra vonatkozó igénye megalapozott-e. A jogerős ítélet ebben a körben az Mt. 86. § (1) bekezdésébe, 52. § (1) bekezdés b)-c) pontjaiba, 100. §-ába, 97. § (4)-(5) bekezdéseibe, 107. § a) pontjába, továbbá a 143. § (1)-(2) bekezdéseibe ütközik. A felhívott jogszabályi rendelkezések alapján nincs lehetőség arra, hogy az órarendben a napi első órarend szerinti óra és az utolsó órarend szerinti óra közötti „lyukas órát” munkaidőn kívüli időtartamként értelmezzék, mert ez osztott napi munkaidőt jelentene, amelyre az Mt. 100. § szerinti különleges feltételek mellett, kizárólag erre irányuló kétoldalú megállapodás alapján lenne lehetőség. Az alperes az órarend kiadásával meghatározta a munkavégzésre előírt idő kezdő és befejező időpontját, ezáltal a napi munkaidőt, amelyről a felperes a tanulmányi félév legelején az órarend átadásával tájékoztatást kapott. A jogerős ítéletben foglaltakkal szemben az órarend kiadásával megvalósult a munkaidő beosztás közlése, méghozzá a teljes tanulmányi félévre vonatkozóan előre. Mindez egyértelműen következik a jogszabályból és megfelel a munkabeosztás közlését előíró Mt. 97. § (4) bekezdésében foglalt rendelkezésnek. Mindezekből következően nem valósult meg az a törvényi hipotézis, amely az Mt. 97. § (5) bekezdésére alapítottan alkalmazni kívánt 107. § a) pontja és 143. § (1)-(2) bekezdései szerinti illetménypótléokra vonatkozó igényt megalapozná.

[51] Az alperes érvelése szerint a perben eldöntendő második kérdés, a felperes rendkívüli lemondásának jogszerűsége összefügg az igényelt illetménypótlékkal, mert annak alaptalansága esetén kizárt az első igény megalapozottsága.

[52] Az alperes álláspontja szerint ebben a körben a jogerős ítélet a Kjt. 29. § (1) bekezdésébe, valamint az Mt. 6. § (1)-(2) bekezdéseibe, valamint 7. § (1) bekezdésébe ütközően jogszabálysértő.

[53] A jogerős ítélet az alperes vétkessége és a kötelezettségszegés súlya tekintetében is jogszabálysértő következtetést vont le. Az ítéletben felhívott bírói gyakorlattól eltérően, a perbeli ügyben nem egy egyértelműen rögzített, fennálló, nem vitatott munkabér igény kifizetése maradt el, hanem kifejezetten vitatott illetménypótlék igényről volt szó, amelynek kivizsgálását az alperes haladéktalanul megkezdte. A súlyos gondatlanságot dogmatikailag csak a gondosság feltűnő mértékű elhanyagolása, az előrelátott következményekkel való számvetés ellenére követett magatartás váltja ki. A jelen ügyben a központi költségvetésből gazdálkodó alperestől éppen az volt az elvárható magatartás, hogy egy vitatott igény bejelentése esetén gondosan megvizsgálja annak ténybeli és jogi alapját, az alperes súlyos gondatlansága pedig fel sem merülhet, ha a felek által korábban nem ismert mind ténybeli, mind jogi alapját tekintve bizonytalan összeg kifizetése előtt vizsgálatot folytat. A felperes ezzel szemben rosszhiszeműen, jogait rendeltetésellenesen gyakorolva járt el, amikor a vizsgálat eredményének bevétele nélkül közölte a rendkívüli lemondást.

[54] E körben ismételten hivatkozott a felperes három különböző tartalmú felszólítására. Álláspontja szerint nem követett el kötelezettségszegést a munkaidő nyilvántartás vezetése

során sem, mert a munkáltató értelmezése szerint a munkaidőről- annak kezdő és befejező időpontjáig terjedő időről – nyilvántartást vezetett, annak hiteles és naprakész jellegét maga a felperes hiúsította meg a jelenléti ív aláírásának megtagadásával.

[55] Kiemelte, hogy a jogviszony fenntarthatatlanságát a felperes saját nyilatkozata cáfolta, amikor kijelentette, hogy „A felmondásról a beadás napján értesítettem az igazgatót, mondtam neki, hogyha igényt tart a munkámra, akkor óraadóként visszajárok” (18. számú jegyzőkönyv 2. oldal).

[56] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását, és az alperes felülvizsgálati perköltségben történő marasztalását kérte.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[57] Az alperes felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint megalapozott.

[58] A Pp. 423. § (1) bekezdése szerint a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok, illetve a Kúria közzétett határozatától jogkérdésben való eltérés tekintetében vizsgálja a jogerős ítélet jogszabálysértő, illetve a kúriai határozattól jogkérdésben való eltérő voltát, kivéve, ha az eljárást hivatalból megszünteti, vagy ha a határozatot hozó bíróság nem volt szabályszerűen megalakítva, illetve a határozat meghozatalában olyan bíró vett részt, akivel szemben törvény értelmében kizáró ok áll fenn.

[59] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében helytállóan utalt arra, hogy a jogerős ítélet indokolásának [47] bekezdésében a másodfokú bíróság iratellenesen állapította meg, hogy az alperes a felperes részére az órarendben megállapított tanórákon felül a további tanórák megtartására vonatkozó eseti helyettesítés 96 órán belüli elrendelését elismerte. Megalapozott a felülvizsgálati kérelem azon érvelése is, hogy a felperes által az alperesnek küldött 3 felszólítás nem volt egyező tartalmú, azokban eltérő óraszámra, eltérő összegű illetménypótlékot igényelt a felperes. Megalapozatlan volt az a következtetés is, hogy a felperes az alperes hiánypótlási felhívására megfelelően reagált, ugyanakkor a másodfokú bíróság iratellenes megállapításainak az ügy érdemi eldöntésére lényegi kihatása nem volt.

[60] A felperes a keresetében elmaradt illetménypótléka és a kifizetés elmaradására alapított rendkívüli lemondása jogkövetkezményének megítélését kérte. Érvelése az volt, hogy a 96 órán belül módosított munkaidőbeosztása – eseti helyettesítései – az Mt. 107. § (1) bekezdésének rendelkezése alapján rendkívüli munkaidőben teljesített munkavégzésnek minősül, amely után az Mt. 143. § (2) bekezdése szerint 50%-os mértékű pótléokra jogosult. A perben elsődlegesen abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felperes rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék igénye megalapozott volt-e. Az eljáró bíróságok ebben a kérdésben eltérő következtetésre jutottak.

[61] Az elsőfokú bíróság álláspontja a pedagógus teljes (rendes) munkaideje ún. kötött (32 óra) és ún. szabadon felhasználható (8 óra) munkaidőre osztható. A pedagógusnak a teljes munkaidő meghatározott arányában kell megtartania a tanóráit és az egyéb foglalkozásokat (22-26 óra tanítási idő). A kötött munkaidő és a tanítási idő különbsége az az időszak, amellyel a munkáltató rendelkezik, amely időtartamra meghatározhatja azokat a feladatokat, amelyeket a pedagógus köteles ellátni. A felperes ebben az időszakban látta el a helyettesítést, az alperes a munkaidő-beosztását nem módosította, ezért a rendkívüli munkaidőre való díjazása iránti igénye sem megalapozott.

[62] A másodfokú bíróság álláspontja azonban az volt, hogy a felperes rendkívüli munkavégzésre járó pótlék igénye részben megalapozott volt. Döntését arra alapította, hogy az ún. kötött munkaidőben a pedagógus 96 órán belül, azaz az órarendben meghatározott tanítási órák közötti ún. „lyukas órákban” is utasítható volt helyettesítésre, de a felperes munkaideje ezekre a „lyukas órákra” nem volt beosztva, ezért az rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül az Mt. 97. § (5) bekezdése és a 107. § a) pontja alapján.

[63] Az alperes felülvizsgálati kérelme alapján ezért elsődlegesen abban az anyagi jogi kérdésben kellett állást foglalni, hogy volt-e a felperes számára beosztott munkaidő azokban az időszakokban/időtartamokban, amelyekben őt a tanórák között eseti helyettesítésre kötelezte az alperes.

[64] A kérdésben történő állásfoglaláshoz rögzíteni szükséges, hogy a munkaidő a munkavállalói (közalkalmazotti) rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség mennyiségét határozza meg, míg a munkaidő beosztás azt, hogy ezt a mennyiséget mely napokon, milyen időponttól kezdődően, illetve végződően kell teljesíteni. Helytállóan utalt arra az alperes, hogy az Mt. ismeri az osztott munkaidő lehetőségét is, amelyben egy munkanapon belül kétszer kezdődik és fejeződik be a beosztott munkaidő, azonban ilyen tartalmú megállapodás megkötésére az Mt. 100. §-ának előírása szerint csak a felek kifejezett megállapodása alapján kerülhet sor, amely a perbeli esetben nem jött létre.

[65] A munkaidő beosztására - a rendelkezésre állás és munkavégzési kötelezettség kezdetének és befejezésének az adott napokra történő meghatározására - munkaviszonyra vonatkozó szabályban, azaz jogszabályban, kollektív szerződésben, avagy egyoldalú munkáltatói aktussal kerülhet sor. Az adott esetben kollektív szerződés, közalkalmazotti szabály alkalmazása nem merült fel, így a jogszabályban foglaltak alapján kellett döntést hozni.

[66] A munkaidő-beosztásról az alperes vonatkozásában a Kjt. nem rendelkezik és az Nkt. 62. § (5)-(7) bekezdései sem határozzák meg, hogy a pedagógus rendelkezésre állási és/vagy munkavégzési kötelezettsége mely napokon mikor kezdődik és végződik. Az Nkt. szabályai csak azt rögzítik, hogy a pedagógus munkaidejének mekkora hányada fordítandó bizonyos munkaköri tevékenységekre (kötött munkaidő, tanórai és egyéb foglalkozások, tanulói önszerveződés segítése, stb.). Az Nkt. 62. § (6) bekezdése pedig a záró fordulatában kifejezetten úgy rendelkezik, hogy az úgynevezett kötött munkaidőben ellátandó feladatnak minősül – a tanórai és egyéb foglalkozásokon túl – az eseti helyettesítés is. A Korm. rendelet ugyancsak nem szabályozza a munkaidő beosztást, a 17. § (1) bekezdésének 8. pontja az eseti helyettesítésről, mint a kötött munkaidő nevelés-oktatással le nem kötött részében teljesítendő feladatról rendelkezik (amely a pedagógus számára elrendelhető).

[67] Az alperesi munkáltatónál órarend volt hatályban, amelyet a tanulmányi félév kezdetén közöltek a közalkalmazottakkal. Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a napi munkaidő az első órarend szerinti órával – illetve az első tanórát megelőző 15 perccel - kezdődik és az utolsó órarend szerinti órával ér véget, ennek okán az úgynevezett „lyukas órák” a kötött munkaidő azon részének minősülnek, amelyben a pedagógus rendelkezésre áll, illetve a munkáltató által meghatározott tevékenységet végzi. Ebből következően az úgynevezett „lyukas órák” időtartama is beosztott munkaidő, amelyben a pedagógus az úgynevezett kötött munkaidőben végezhető tevékenységre köteles. A perbeli esetben ezt az időt a felek nem lépték túl, erre a keresetében a felperes sem hivatkozott.

[68] Az elsőfokú bíróság az ítélet indokolásának [37] bekezdésében megalapozottan jutott arra a következtetésre, hogy nem lehet szó a munkaidő beosztás határidőn túli módosításáról, ezáltal rendkívüli munkaidőben végzett munkáról sem, mert a pedagógus munkaideje már korábban, az órarendben be lett osztva. Az elsőfokú bíróság helytállóan utalt arra is, hogy tárgyszerűtlen a Fővárosi Ítéltábla (nem precedensképes) 1.Mf.31.248/2022/7.

számú ítélete felhívása az ügyben, mert annak lényeges tényállási eleme volt, hogy a pedagógusok számára úgynevezett ügyeleti és helyettesítési rendet határoztak meg, vagyis beosztották az e tevékenységre fordítandó munkaidőt. Ez az adott esetben – a jogerős ítéletben foglaltak szerint is - eltérő körülmény volt, amely miatt a felhívott döntésben foglaltak nem lehetnek irányadóak.

[69] A másodfokú bíróság az órarendi tartalmat nem vonta kétségbe, csupán arra utalt, hogy az SZMSZ kizárólag a munkaidő kezdetét rögzítette, valamint azt, hogy a kötött munkaidőből 6-10 óra az iskolában, vagy otthon is teljesíthető, e munkaidejével a pedagógus szabadon rendelkezik. Az SZMSZ ez utóbbi rendelkezése ugyanakkor tartalmilag nem minősül munkaidő-beosztásnak, mert nem a munkaidő kezdetének és befejezésének időpontjáról rendelkezik, hanem arról, hogy a pedagógus milyen időtartamban kötelezhető bizonyos tevékenységre.

[70] A „lyukas óra” tehát a fent kifejtettekből következően a Kúria szerint beosztott munkaidőnek minősül, annak teljes tartama alatt – ide nem értve az órarendben előírt tanítás időt – a pedagógus helyettesítésre kötelezhető. Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a perben felvetett jogkérdés tekintetében megsértette az Mt. 107. § a) pontját, 97. § (5) bekezdését, 143. § (1) és (2) bekezdését.

[71] Az alperes fellebbezése alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal ellentétben, nem találta megalapozottnak a 2022. február 18-án és 2022. szeptember 27-én elrendelt munkavégzést, pótlékra jogosító rendkívüli munkaidőként, azaz az elsőfokú ítélet szerinti 4.229 forint illetménypótlékban marasztalást. E körben megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a kereseten túlterjeszkedett, így megsértette a Pp. 341. § (1) bekezdését. A másodfokú bíróság ezen megállapításával szemben a felperes felülvizsgálati kérelmet és csatlakozó felülvizsgálati kérelmet sem terjesztett elő, így az elsőfokú bíróság ítéletét a Kúria nem hagyhatta ebben a körben helyben, és a teljes kereset elutasításáról kellett rendelkezni.

[72] Minthogy az előbb kifejtettek szerint a felperes keresete teljes egészében alaptalan volt, az általa közölt rendkívüli lemondás is jogszabálysértő volt.

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

[74] Jóllehet a rendkívüli lemondás közlését követően az alperes az általa jogszerűnek tartott 2 órára járó illetménypótlék összegét a felperes részére megfizette, azonban a megfizetett juttatás összege, a felperes eltérő tartalmú felszólításai és az alperes együttműködő magatartására figyelemmel a késedelmes teljesítés nem minősül jelentős mértékű kötelezettségszegésnek, így a felperes által közölt rendkívüli lemondás jogszabálysértő volt.

[75] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a felülvizsgálati kérelemmel érintett részében a Pp. 424. § (3) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróság ítéletét kis részben megváltoztatva, a felperes keresetét egészében elutasította.

Az alkalmazott jogszabályok és az alkalmazott joggyakorlat

[76] 2012. évi I. törvény 97. § (5) bekezdés, 107. § a) pont, 1992. évi XXXIII. törvény 29. § (1) és (3) bekezdés, 2011. évi CXC. törvény 62. § (5) bekezdés, 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet 17. § (1) bekezdés

A döntés elvi tartalma

[77] A közalkalmazott pedagógus esetében az órarend által beosztott „lyukas óra” – előre meghatározott helyettesítési rend hiányában - beosztott munkaidőnek minősül, annak teljes tartama alatt – ide nem értve az órarendben előírt tanítás időt – a pedagógus helyettesítésre volt kötelezhető, így az nem minősül munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzésnek.

Záró rész

[78] A felperes pervesztessége folytán az alperes felülvizsgálati eljárási költségét a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a felperes köteles megfizetni, amelynek összegét a Kúria a felperes által előterjesztettek alapján, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1)-(2) bekezdése alapján állapította meg.

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

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

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

Budapest, 2025. február 12.

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