



Pécsi Ítéltábla

Mf.I.30.055/2024/4.szám

A felperesek:

felperes1 (cím1) I. rendű;

felperes2 (cím2) II. rendű;

felperes3 (cím3) III. rendű

A felperesek képviselője:

Név Ügyvédi Iroda (ügyintéző: Név ügyvéd; cím4)

Az alperes:

alperes1 (cím5)

Az alperes képviselője:

Név1 ügyvéd (cím6)

A fellebbezést benyújtó fél:

alperes 20. sorszám alatt

A per tárgya:

rendkívüli munkavégzésért járó illetmény, egyéb megfizetése

Az elsőfokú bíróság:

Kaposvári Törvényszék

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

22.M.70.137/2023/19/II.szám

Í t é l e t

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét – fellebbezett részében – részben megváltoztatja, és az alperest

- az I. rendű felperes javára terhelő bruttó 69.440 (hatvankilencezer-négy száznegyven) forint illetménypótlék összegét 6.510 (hatezer-öt százöt) forintra,
- a II. rendű felperes javára terhelő bruttó 48.595 (negyvennyolcezer-öt százkilencvenöt) forint illetménypótlék összegét 7.392 (hét ezerhárom százkilencvenkettő) forintra és
- a III. rendű felperes javára terhelő bruttó 37.129 (harminchétezer-százhuszonkilenc) forint illetménypótlék összegét 6.397 (hatezer-három százkilencvenhét) forintra,

valamint ezeknek az összegeknek az elsőfokú ítéletben írt mértékű, 2023. január 1. napjától a kifizetés napjáig terjedő időre számított késedelmi kamataira leszállítja.

Az elsőfokú ítéletet az ezen felüli fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az I. rendű felperesnek 190.500 (százkilencvenezer-ötszáz) forint, a II. rendű felperesnek 317.500 (háromszáztizenhétézer-ötszáz) forint és a III. rendű felperesnek 190.500 (százkilencvenezer-ötszáz) forint másodfokú eljárásban felmerült perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

- [1] Az elsőfokú bíróság által figyelembe vett tényállás szerint mindhárom felperes tanárként végzett munkát a alperes1 munkáltató alkalmazásában.
- [2] Az I. rendű felperes 2004. augusztus 1. napjától állt közalkalmazotti jogviszonyban, az alpereshez áthelyezéssel került 2021. augusztus 25. napján. Garantált illetménye 2021. augusztus 25-től 2022. június 30-ig havi 283.185 forint, 2022. július 1-től havi 314.600 forint volt, amelyhez ágazati pótlék járult, így összes illetménye és távolléti díja 2021-ben havi 311.504 forint, 2022. január 1-től havi 339.822 forint, 2022. július 1-től havi 377.580 forint, míg 2023. január 1-től havi 415.338 forint volt.
- [3] 2021. augusztus 25-től 2022. június 15. napjáig 28 alkalommal, majd 2022. szeptember 1-től 2023. június 16-ig 20 alkalommal 96 órán belül rendelt el számára az alperes a munkaidő-beosztástól eltérő helyettesítést. 2022. június 18. napján és 2023. június 17. napján, a munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (szombaton) ballagáson és évvárón vett részt a munkáltató utasítására másfél-másfél óra időtartamban. Sem a munkaidő-beosztástól eltérő helyettesítésre, sem a pihenőnap munkavégzésre nem fizetett részére az alperes többletdíjazást.
- [4] A II. rendű felperes 1999. szeptember 1. napjától állt közalkalmazotti jogviszonyban, és az alperes fenntartásában lévő fonyódi Név2 Általános Iskolában végzett munkát folyamatosan. Garantált illetménye 2020. július 1-től havi 334.950 forint volt, amelyhez ágazati szakmai pótlék adódott hozzá, így összes illetménye és távolléti díja 2020. július 1-től havi 368.445 forint, 2022. január 1-től havi 401.940 forint, 2023. január 1-től havi 455.532 forint volt.
- [5] 2020. szeptember 1-től 2021. június 15-ig egy alkalommal, 2021. szeptember 1. napjától 2022. június 15. napjáig 25 alkalommal, 2022. szeptember 1-től 2023. június 16-ig 16 alkalommal 96 órán belül rendelt el számára az alperes a munkaidő-beosztástól eltérő helyettesítést. 2022. június 18. napján és 2023. június 17. napján, a munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (szombaton) másfél-másfél órás munkavégzést teljesített a munkáltató utasítására. A munkaidő-beosztástól eltérő helyettesítés és pihenőnap munkavégzés idejére pótlékban, illetményben nem részesült. Munkaviszonyának megszűnését követően egy alkalommal, a 2021. október, a 2022. április és a 2022. június havi – pontosan meg nem határozott – rendkívüli munkavégzésért utólag 24.000 forint pótlékot fizetett részére az alperes.
- [6] A III. rendű felperes 2014. augusztus 15. napjától állt közalkalmazotti jogviszonyban, az alperes alkalmazásába 2021. augusztus 25. napján került, áthelyezéssel. Garantált illetménye 2022. január 1-től havi 292.320 forint volt, amely 2023. január 1-től havi 4.080 forinttal emelkedett, míg összes illetménye és távolléti díja az ágazati pótlékkal együtt 2021. január 1-

től havi 311.504 forint, 2022. január 1-től havi 350.784 forint, 2023. január 1-től havi 391.248 forint volt.

- [7] 2021. szeptember 1. napja és 2022. június 15. napja között 37 alkalommal, míg 2022. szeptember 1. napja és 2023. június 16. napja között 12 alkalommal 96 órán belül rendelt el részére az alperes a munkaidő-beosztástól eltérő helyettesítést. 2022. június 18. napján és 2023. június 17. napján, a munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (szombaton) másfél-másfél órás munkavégzést rendelt el részére az alperes, amelyre díjazásban nem részesült.
- [8] A III. rendű felperes munkaköri kötelezettségeként 2022. május 25. és május 26., 2023. április 28., május 22., május 23., május 24. és június 1. napjain diákolimpiai versenyre kísérte az iskola tanulóit, amelyből 2022. május 25. és május 26. napján egy-egy napra 16 óra nem mérhető tartamú ügyeletet és este 10.00 órától reggel 6.00 óráig, a két nap között 8 óra mérhető időtartamú ügyeletet, 2023. április 28. napján 11,5 óra, 2023. május 22. napján 13 óra, 2023. május 23. napján 11,5 óra, 2023. május 24. napján 13 óra és 2023. június 1. napján 11,5 óra nem mérhető tartamú ügyeletet teljesített. A diákolimpiai versenyen való részvételért díjazásban nem részesült.
- [9] A munkaviszonya megszűnését követően a 2021-2022. tanévre utólag 40.000 forint, míg a 2022. szeptember 1. és 2023. június 16. napja közötti időszakra további 2.000 forint pontosan meg nem határozott rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot fizetett részére az alperes.
- [10] Mindhárom felperes a munkaköri kötelezettségét általános kötött munkarend szerint, heti 5 napon, hétfőtől péntekig látta el, amelyből 32 óra erejéig kötött munkarendben, az ezt meghaladó 8 óra tekintetében pedig kötetlen munkarendben végezték a munkájukat. A felperesek neveléssel, oktatással lekötött munkaideje heti 22-26 óra volt, a 32 óráig terjedő további kötött időszakot a munkáltató nem osztotta be, és nem volt elvárás, hogy a felperesek a kötött óraszám felüli időt az intézményben töltsék, amely időszak az oktatást elősegítő egyéb feladatok teljesítésére és helyettesítésre szolgált. Az alperes a munkaidőt a Kréta napló elektronikus felületén a tanórák és óraszámok meghatározásával osztotta be, és a felperesek a beosztás szerinti óra teljesítését az óra anyagának rögzítésével igazolták.
- [11] A beosztástól eltérő munkavégzésről, azaz a helyettesítés elrendeléséről a Kréta napló automatikus üzenetet küldött a felperesek számára, amelyet előzőleg az igazgatóhelyettes szóban, vagy telefonon egyeztetett a velük. A helyettesítés elrendelése az adott órát megelőző 2-3 napon belül történt minden esetben, amelynek a teljesítését is a Kréta naplóban történő bejegyzéssel igazolták a felperesek.
- [12] A tanórákon kívüli időszakra elrendelt munkavégzést egy külön felületen, folyamatos felsorolással jegyezheték. Az egyéb tevékenységek (pl.: kirándulás, sportesemény) bejegyzése nem volt kötelező a felperesek számára, ezeket az adatokat az iskola igazgatója nem is ellenőrizte. A Kréta naplóban rögzített teljesítést az igazgató és az igazgatóhelyettesek irányítása mellett az iskolatitkár összesítette, és továbbította a tankerületnek a bérszámfejtés alapjaként. Az általános kötött munkarenden kívüli órák teljesítését azonban nem továbbították.
- [13] A felperesek 2023. évben sérelmezték, hogy a számukra meghatározott tanórákon kívüli munkavégzésért ellentételezésben nem részesültek. 2023. június elején az intézmény igazgatójához fordultak írásban, hogy hozzáférjenek a munkaidő-nyilvántartáshoz, amelyből megállapíthatják, hogy a helyettesítést elszámolták-e részükre, az igazgató azonban a tankerülethez mint fenntartóhoz irányította őket. A felperesek a rendelkezésükre álló adatokat összesítették, és a helyettesítésekhez, valamint az egyéb tevékenységekhez kapcsolódóan 2023. június 27-én fizetési felszólítást kívántak az igazgatónak átadni, aki azonban nem tartózkodott az iskolában. Miután az iskolatitkár az igazgató utasítására a fizetési felszólítás

átvételét megtagadta, a felperesek a túlóra-elszámolás iránti igényüket tartalmazó okiratot közvetlenül a Tankerülethez nyújtották be személyesen.

- [14] A felperesek a fizetési felszólításban 8 nap határidő alatt kérték az általuk kiszámított illetmény és pótlék megfizetését, azonban arra választ nem kaptak, ezért 2023. július 13-án mindhárman rendkívüli lemondással éltek, és megszüntették a közalkalmazotti jogviszonyukat. A lemondásban indokként azt jelölték meg, hogy a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét több esetben szándékosan, de legalább súlyosan gondatlanul megszegte, mert 2020. július 1-től, illetőleg 2021. augusztus 25. napjától a rendkívüli lemondásig terjedő időszakban a részükre 96 órán belül elrendelt helyettesítésekre, illetve az egyéb rendkívüli munkavégzésre járó illetményt és annak pótlékát nem fizette meg. Hivatkoztak arra is, hogy a 2023. június 27. napján átadott fizetési felszólításban foglaltakra a munkáltató nem reagált, ezzel megszegte az együttműködési kötelezettségét, amely magatartás eredményeképpen bizalomvesztés alakult ki bennük vele szemben.
- [15] Az alperes 2023. július 21. napján tájékoztató levelet küldött a felperesek részére azzal, hogy a tanórai és egyéb foglalkozás megtartása eseti helyettesítésnek minősül, arra illetményt és pótlékot fizetnie nem kell. Emellett a június 27-i beadványukhoz nem csatoltak a követelést alátámasztó dokumentumot, ezért az iskola igazgatójától kell bekérnie az adatokat, amelyet még felül kell vizsgálnia. A kifizetésekre csak teljesítésigazolás után van lehetősége a vonatkozó eljárási rend alapján, amely teljesítésigazolást az intézmény vezetője köteles elkészíteni, és ahhoz egyéb alátámasztó dokumentumot csatolni. A tankerület tudomása szerint azonban a felperesek nem keresték meg az iskola igazgatóját ezzel a kéréssel. A II. és III. rendű felperesek tekintetében néhány korábbi helyettesítést és egyéb tevékenységet díjazásra jogosultnak minősített, és azok kifizetéséről intézkedett.
- [16] A felperesek módosított keresete (M.70.137/2023/10. és M.70.137/2023/14.) szerint
- az I. rendű felperes 162.750 forint rendkívüli munkavégzésért járó illetmény és pótlék – amelyből a pihenőnapon végzett munkáért 13.020 forint illetményt és pótlékot számított fel (ballagás) – és ennek késedelmi kamata, a rendkívüli lemondása jogkövetkezményeként 2.492.028 forint felmentési időre járó illetmény és 4.984.056 forint végkielégítés, valamint 485.066 forint perköltség,
 - a II. rendű felperes 138.393 forint rendkívüli munkavégzésért járó illetmény és pótlék – amelyből a pihenőnapon végzett munkáért 14.784 forint illetményt és pótlékot számított fel (ballagás) – és ennek késedelmi kamata, 3.642.816 forint felmentési időre járó illetmény és 7.288.512 forint végkielégítés, valamint 702.927 forint perköltség,
 - a III. rendű felperes pedig 104.989 forint rendkívüli munkavégzésért járó illetmény és pótlék – amelyből a pihenőnapon végzett munkáért 12.794 forint illetményt és pótlékot számított fel (ballagás) –, 234.518 forint rendkívüli munkavégzésért járó átalánydíjazás (diákolimpiára kísérés) és ezek késedelmi kamata, 2.738.736 forint felmentési időre járó illetmény és 2.347.488 forint végkielégítés, valamint 344.534 forint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A III. rendű felperes a diákolimpiára való kísérés ellentételezéseként másodlagosan, másfajta számítás szerint 171.468 forintot követelt.
- [17] A felperesek a helyettesítéssel kapcsolatos igényüket a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 107. § a) pontjára, a 143. § (1) és (2) bekezdésére; a ballagással összefüggő követelést az Mt. 143. § (1)-(4) bekezdéseire; a felmentési időre járó távolléti díj iránti igényüket a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 25. § (2) bekezdés d) pontjára, a 29. § (3) bekezdésére, a 33. § (1) bekezdésére és a (2) bekezdés d), e), f) pontjára; míg a végkielégítés iránti kérelmet a Kjt. 37. § (1) bekezdés b) pontjára, a (4) bekezdésére, az (5) bekezdés c) pontjára, a (6) bekezdés c),

f), g) pontjára és a (8) bekezdésére alapították. A III. rendű felperes a diákolimpiára való kísérés ellentételezése iránti igényét elsődlegesen 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: 326/2013. Korm.rendelet) 33. §-ára, másodlagosan az Mt. 144. § (1) és (3) bekezdésére alapozta.

- [18] Álláspontjuk szerint a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 62. § (6) bekezdéséből következően a heti 32 óráig terjedő kötött munkaidőnek a heti 22-26 órán felüli részében elrendelhet ugyan a munkáltató eseti helyettesítést, de amennyiben ezt 96 órán belül teszi, az rendkívüli munkavégzésnek minősül az Mt. 97. §-a és az Mt. 107. § a) pontja értelmében, mint ahogy a heti szabadnapon végzett munka és a III. rendű felperes tekintetében a diákolimpiára való kísérés is. A rendkívüli munkaidőben végzett munka után 50 %, míg a pihenőnapon végzett munka után 100% pótlék jár, amelyet az alperes nem fizetett meg. Ugyancsak nem fizette meg a III. rendű felperes részére a diákok versenyre való kísérése után járó ügyeleti díjat.
- [19] A bírói gyakorlat szerint a bér- vagy illetményfizetési kötelezettség [Mt. 42. § (2) bekezdés] akárcsak rövid ideig tartó vagy csekély mértékű megszegése is jogszerűvé teszi a rendkívüli lemondást. A 2023. júniusi kérelmükkel az intézményvezető a tankerülethez irányította, a tankerület vezetője viszont az intézményvezetőhöz küldte vissza őket. Az intézmény igazgatója nem volt hajlandó átvenni a fizetési felszólítást, és arra a munkáltató nem adott választ határidőben. Mindezzel súlyosan megszegte az együttműködési kötelezettségét [Mt. 6. § (2) és (4) bekezdés], amely részükről a teljes bizalomvesztést vonta maga után. Ezek miatt a felmondási időre járó illetmény és végkielégítés megfizetésére is jogosultak. Keresetükhöz részletes kimutatást és számítást csatoltak.
- [20] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult, azt jogalapjában vitatta, de a munkavégzés tényét, illetve annak időtartamát nem vonta kétségbe, és a számításokat sem vitatta összegében. Álláspontja szerint a felperesek munkaidejéből heti 32 órával rendelkezett munkáltatóként, ezért az oktatással lekötött munkaidő (heti 22-26 óra) feletti időszakban, a „lyukas órákban” is kötelesek voltak rendelkezésre állni és szükség esetén helyettesítést teljesíteni. A helyettesítés elrendelése a vizsgált időszakban egyik felperes esetében sem haladta meg a kötelező munkaidő mértékét. Amennyiben az elrendelt helyettesítés napi 2 óránál vagy heti 6 óránál több volt [326/2013. Korm.rendelet 17. § (4) és (5) bekezdés], többlettanítási díjra voltak jogosultak a felperesek, amelyet ki is fizetett a részükre. A III. rendű felperes esetében hivatkozott arra is, hogy a tanórán kívüli munkavégzést (diákolimpiára kísérés) nem rendelte el, és ezíránt a III. rendű felperes sem nyújtott be kérelmet.
- [21] Emellett a fizetési felszólításban észszerűtlen rövid határidőt adtak számára a felperesek, amely nem tette lehetővé, hogy ellenőrizze és az intézmény igazgatójával a megfelelő eljárás szerint ellenőriztesse a teljesítést. A rendkívüli lemondás jogszerűségét emiatt nem ismerte el, de a felmentési időre járó illetmény és a végkielégítés vonatkozásában a számításokat és az összeget nem vitatta.
- [22] Az elsőfokú bíróság a felperesek keresetét túlnyomórészt alaposnak találta, és az I. rendű felperes részére bruttó 69.440 forint és ennek 2022. június 8. napjától a kifizetésig számított törvényes mértékű késedelmi kamata, bruttó 2.492.028 forint felmentési időre járó illetmény és bruttó 4.984.056 forint végkielégítés, valamint 381.000 forint perköltség; a II. rendű felperes részére bruttó 48.595 forint és ennek 2022. január 8. napjától a kifizetésig számított törvényes mértékű késedelmi kamata, bruttó 3.642.816 forint felmentési időre járó illetmény és bruttó 7.288.512 forint végkielégítés, valamint 635.000 forint perköltség; a III. rendű felperes javára bruttó 37.129 forint és ennek 2022. január 8. napjától a kifizetésig számított törvényes mértékű késedelmi kamata, valamint bruttó 234.518 forint és ennek 2022.

november 28. napjától a kifizetésig számított törvényes mértékű késedelmi kamata, bruttó 2.738.736 forint felmentési időre járó távolléti díj, bruttó 2.347.488 forint végkielégítés, továbbá 381.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest. Ezt meghaladóan elutasította a keresetet.

- [23] Ítéletének indokolásában kifejtette, hogy az Nkt. 64. § (1) bekezdése és a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján a beosztástól eltérő foglalkoztatásra az Mt. 96., 97. és 143. §-ai alkalmazandók. Ezek szerint amennyiben a beosztástól eltérően kerül sor a foglalkoztatásra, és azt 96 órán belül közli a munkáltató, az rendkívüli munkaidőnek számít. Név3 iskolaigazgató-helyettes tanúvallomása alapján megállapította, hogy a helyettesítések elrendelése – még a tartós távollétek esetén is – két-három napon belül történt. A 326/2013. Korm.rendeletben írt kötelező óraszám (heti 22-26 óra) felül, a heti 32 óra erejéig a munkáltató eseti helyettesítést rendelhet el; azonban ebben az időszakban a felpereseknek nem volt rendelkezésre állási kötelezettségük, a munkáltató ugyanis nem rendelte el, hogy a kötelező óraszám feletti időben a munkaidejüket az intézményben töltsék. Emellett az Mt. 52. § (1) bekezdés b) pontja értelmében a rendelkezésre állás konkrét kezdő és befejező időpontját is meg kell határoznia a munkáltatónak ahhoz, hogy az a beosztás szerinti munkaidő fogalmának megfeleljen. Miután a felperesek számára konkrét rendelkezésre állási idő nem volt kijelölve, az alperes sem rendelhetett el parttalanul helyettesítést a kötelező óraszám és a heti 32 óra közötti különbség időtartamában.
- [24] Az alperesnek azt az érvelést sem fogadta el, hogy a pedagógusok a tanórán kívüli tevékenységet nem kötelesek rögzíteni, és az iskolaigazgató nem ellenőrzi a tanórán kívüli egyéb tevékenységet, ezért nem követhető nyomon a felperesek többlettevékenysége. A munkaidő nyilvántartása ugyanis a munkáltató feladata minden esetben, a Kjt. és az Nkt. hatálya alatt is, annak hiánya tehát az alperes terhére esik.
- [25] Rámutatott ugyanakkor arra, hogy tévedtek a felperesek, amikor a helyettesítési órákra a rendes munkaidőre járó munkabért/illetményt és annak pótlékát is követelték, hiszen az Mt. 143. § (1) és (2) bekezdése értelmében a rendkívüli munkaidőben teljesített helyettesítés után csak az 50%-os pótlék jár. Arra nem merült felül adat, hogy a heti munkaidejük a kinevezésben foglalt 40 órát meghaladta volna. Amikor a munkáltató a jogszabályi korlátozásokon túlmenően rendelt el helyettesítést, a többlettanítás ellenértékét megfizette részükre, és ezt a felperesek le is vonták az igényükből. Az 50%-ot meghaladó pótlékon felüli követelést ezért elutasította az elsőfokú bíróság.
- [26] Megállapította, hogy a heti pihenőnapra, szombatra elrendelt kétszer másfél órás munkavégzés szintén rendkívüli munkaidőnek minősül a hétfőtől péntekig tartó általános munkarendhez képest, és az Mt. 143. § (4) bekezdése szerint arra 100% pótlék jár.
- [27] A III. rendű felperesnek a diákolimpián történő munkavégzésére, a gyerekek kísérésére és az éjszakai felügyeletére vonatkozó igényét a 326/2013. Korm.rendelet 33. § (1) bekezdés b) pontja és az Mt. 110. § (2) bekezdése alapján ítélte alaposnak. Az iskola pedagógiai programja szerint ugyanis a tanulók sportrendezvényen és versenyen való részvételéről az iskola gondoskodik. Az alperes tudott a III. rendű felperes diákolimpián való részvételéről, hiszen ahhoz utazási költséget biztosított, és a versenyre való jelentkezés is az iskolán keresztül történt. Az nem róható fel a III. rendű felperesnek, hogy a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzést nem rendelte el külön a munkáltató, és a teljesítést nem igazolta. Ezen túlmenően az anyagi fedezet biztosításának a hiánya az alperesi érdekkörbe tartozó körülmény, az a jogvita keretein túlmutat. A konkrét adatokat és számításokat pedig az alperes itt sem vitatta.
- [28] Miután a jogviszony lényegi eleme az illetményfizetés, a Kjt. 2. § (3) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 42. § (1) bekezdés b) pontja értelmében annak elmaradása lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegésének minősül, ahogy arra a felperesek helyesen

hivatkoztak. Emellett a munkáltató az együttműködési kötelezettségét is megszegte, hiszen hiába kértek a felperesek az iskolaigazgatótól adatszolgáltatást, majd hiába akarták átadni a fizetési felszólítást, az iskolaigazgató és a tankerületi igazgató egymással ellentétes nyilatkozatokat tettek. A munkáltató belső működése a munkavállaló terhére nem eshet, az iskolaigazgató a munkáltató képviselője, akinek a mulasztására a Tankerületi Központ a munkavállalóval/közalkalmazottal szemben kimentésként nem hivatkozhat.

- [29] Még ha a 2023. június 27-i felhívás 8 napos határideje rövid volt is az alperes számára a szükséges adatok beszerzésére, egyeztetésre, felülvizsgálatára és a döntése meghozatalára, az a körülmény, hogy a kérelmet válasz nélkül hagyta, a lényeges kötelezettségszegést súlyossá és vétkessé tette. Mindez okszerűen vezetett a munkavállalók bizalomvesztéséhez, így a rendkívüli lemondásban írt indokok valósak és okszerűek. A felperesek tehát a rendkívüli lemondás jogával jogszerűen és határidőben éltek a Kjt. 29. § (1) és (2) bekezdése értelmében, a kötelezettségszegés folyamatosságára figyelemmel.
- [30] Emiatt a Kjt. 29. § (3) bekezdése szerint a felmentési időre távolléti díj jár a felperesek részére, míg a Kjt. 37. § (1) bekezdés b) pontjában és (helyesen) ugyanezen jogszabályhely (8) bekezdésében foglaltak alapján végkielégítésre is alappal tarthatnak igényt, amelyre vonatkozó számítások helytálló voltát nem vitatta az alperes. A tőkekövetelést késedelmi kamat terheli a Kjt. 2. § (3) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 31. §-a alapján a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:48. § (1) bekezdése szerint.
- [31] E határozattal szemben az alperes nyújtott be fellebbezést, amelyben elsődlegesen annak a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 381. §-a szerinti hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását, másodlagosan az ítélet részbeni megváltoztatását és a kereset teljes elutasítását kérte.
- [32] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság nem vizsgálta az érveit, és emiatt téves jogi következtetést vont le [Pp. 276. § (1) bekezdése, 279. §-a]. Továbbá az ítélet indokolása is hiányos [Pp. 346. § (4)-(5) bekezdése] arra vonatkozóan, hogy a 326/2013. Korm.rendelet 17. § (4) és (5) bekezdése alapján a pedagógusok munkaidejével heti 32 óra erejéig szabadon rendelkezik munkáltatóként, ezért nem minősül rendkívüli munkavégzésnek az eseti helyettesítés. Hangsúlyozta, hogy a helyettesítés eseti jellegét tekintve értelmezhetetlen annak 96 órán túli elrendelése, és nem megfelelően értékelte véleménye szerint az elsőfokú bíróság Név3 igazgatóhelyettes tanúvallomását. Ezért a Pp. 369. § (3) bekezdés a) és c) pontja alapján kérte a tényállást megváltoztatni és eltérő jogi következtetést levonni. Kiemelte, hogy az igazgatóhelyettes, aki a helyettesítést szervezte, minden esetben megbeszélte a pedagógussal a helyettesítés időpontját, így az tulajdonképpen közös megegyezés volt.
- [33] Azt sem vizsgálta az elsőfokú bíróság, hogy a III. rendű felperes vonatkozásában a versenyre kísérést az Mt. 108. § (1) bekezdésének megfelelően rendkívüli munkavégzésként írásban nem rendelte el, és erre a III. rendű felperes sem nyújtott be kérelmet, ezért az után a 326/2013. Korm.rendelet 33. §-a szerint díjazást nem igényelhet.
- [34] Sérelmezte, hogy nem vizsgálta azt sem az elsőfokú bíróság, hogy a felperesek észszerűtlenül rövid határidőt szabtak számára a többletvegyenység kivizsgálására és ellenértékének kiegyenlítésére, hiszen kifizetést csak az adott intézmény által igazolt teljesítés és az azt alátámasztó dokumentum alapján eszközölhetett fenntartóként az utalványozás rendjéről szóló 1/2017. szabályzat alapján, figyelemmel az állami köznevelési közfeladat ellátásában fenntartóként részt vevő szervekről, valamint a Központról szóló 134/2016. (VI. 10.) Korm.rendelet 10. § (5) bekezdésére és az Nkt. 61. § (6) és (8) bekezdésére. Tudomása szerint a felperesek nem keresték az intézményvezetőt a munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos problémájukkal és követelésükkel, hanem közvetlenül a tankerülethez nyújtották be a

kérelmüket, majd a rendkívüli lemondásukat. Az intézményvezető ekkor kórházban volt, és nem tiltotta meg a felperesektől származó okirat átvételét.

- [35] Felhívta a figyelmet arra is, hogy Név3 átvett iratokat a felperesektől és a tankerület is átvette a felperesek fizetési felszólítását. Név3 a kérelem átvételekor szóban tájékoztatta a felpereseket arról, hogy a Kréta rendszerből hogyan tudják kinyomtatni a munkaidő-nyilvántartást, amelynek vezetése a pedagógus feladata – ennyi tájékoztatás elegendő volt az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdésében írt együttműködési kötelezettség teljesítéséhez. Munkáltatóként a 2023. június 27. napján érkezett megkeresésre július 21-én válaszolt, azaz a 30 napos általános ügyintézési határidőn belül. Olyan kötelezettsége pedig nincs, hogy arról külön tájékoztassa a munkavállalót, hogy érdemben foglalkozik a kérelmével. E körülményekre tekintettel a bizalomvesztés mint rendkívüli lemondási ok nem lehet alapos.
- [36] A felperesek fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult, lényegében helyes indokai alapján, és a perköltségben is kérték marasztalni az alperest. Kiemelték, hogy a fellebbezés nem tartalmazza, az elsőfokú eljárás mely szabályait, milyen módon sértette meg az elsőfokú bíróság, az elsődleges fellebbezési kérelem ebből az okból érdemi elbírálásra alkalmatlan.
- [37] Döntő jelentőséget annak tulajdonítottak, hogy a helyettesítés elrendelésére 96 órán belül került sor. Rámutattak arra, hogy az alperes érvelésében lényegében azt állította, a köznevelési intézmények esetében nem alkalmazható az Mt. 97. § (5) bekezdése és a 107. § a) pontja, mert a 326/2013. Korm.rendelet 17. § (4) és (5) bekezdése felülírja azt. Véleményük szerint azonban ez nem fogadható el, miután a törvényi szintű munkajogi normát nem írhatja felül, csupán kiegészítheti a végrehajtásra vonatkozó ágazati kormányrendelet. A kialakult bírói gyakorlat körében felhívták a Fővárosi Ítéltábla és a Kúria eseti döntését. Kiemelték, hogy az alperes a jogsértést folyamatosan, hosszú időn keresztül, több tanévet átívelően folytatta, amely a kötelezettségszegés jelentős súlyát alátámasztja, és az alperes magatartása a bizalomvesztést is megalapozta.
- [38] A fellebbezés túlnyomórészt alaptalan.
- [39] A másodfokú bíróság a fellebbezést a fellebbezési kérelem és a fellebbezési ellenkérelem keretei között, a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján, figyelemmel a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjaira, a 369. § (1) bekezdésében és a (3) bekezdés a) és c) pontjaiban foglalt felülbírálati jogkörök gyakorlásával bírálta el.
- [40] Az alperes a Pp. 381. §-a szerinti hatályon kívül helyezés iránti elsődleges és a megváltoztatásra irányuló másodlagos fellebbezésének indokait nem választotta szét, tartalma szerint összefoglalóan hivatkozott mindkét fellebbezési kérelme kapcsán arra, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta azokat a lényeges érveit, miszerint a munkáltató a heti 22-26 és a heti 32 óra közötti időtartamban szabadon rendelkezik a felperesek munkaidejével, illetőleg a III. rendű felperes számára a tanórán kívüli munkavégzést nem rendelte el, valamint a felperesek a fizetési felszólításukban észszerűtlenül rövid határidőt adtak részére, emiatt az elsőfokú ítélet indokolása hiányos. A fellebbezés tartalma szerint továbbá abból az okból is kérte az alperes az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, mert a bizonyítás eredményét nem megfelelően mérlegelte az elsőfokú bíróság.
- [41] A másodfokú bíróság megállapítása szerint azonban az elsőfokú bíróság nem követett el az ügy érdemi eldöntésére kiható és a másodfokú eljárásban nem orvosolható lényeges eljárási szabálysértést. Az alperes fent hivatkozott érveit ugyanis vizsgálta, ítéletének indokolása azokra kiterjedt, mégpedig a [45]-[49] bekezdés, az [58] bekezdés és a [71] bekezdés tartalmazza az azokkal kapcsolatos álláspontját, így az indokolás megfelel a Pp. 346. § (4) és (5) bekezdésének.

- [42] Az elsőfokú bíróság érdemi mérlegelő tevékenységét (Pp. 276. § és 279. §) ugyanakkor nem az eljárásjogi, hanem az anyagi jogi felülbírálat körében – megváltoztatásra (is) irányuló fellebbezési kérelem esetén – vizsgálja és bírálja felül a másodfokú bíróság (BDT2023. 4672.).
- [43] Az elsőfokú ítélet Pp. 381. §-a szerinti hatályon kívül helyezésének tehát az alperes által megnevezett egyik indoka sem állt fenn.
- [44] A másodfokú bíróság a másodlagos, megváltoztatásra irányuló fellebbezési kérelemre figyelemmel ugyanakkor úgy módosítja az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást, hogy az alperes a perbeli időszakban beosztotta a felperesek munkaidejét heti 32 órában.
- [45] Kiegészíti továbbá az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást azzal, hogy Név3 iskolaigazgató-helyettes 2023. június közepén, a tanév utolsó napjaiban átvette a felperesektől a túlóra-elszámolási igényt tartalmazó okiratot.
- [46] Az így módosított és kiegészített tények alapján is nagyobb részben helytálló az elsőfokú bíróság jogi következtetése, mert az a bizonyítékok Pp. 279. § (1) bekezdésének megfelelő mérlegelésén alapul, és az érdemi döntésével is túlnyomórészt egyetértett a másodfokú bíróság. Annak megváltoztatása kisebb részben az alábbiak miatt volt szükséges.
- [47] A Kúria a hasonló tárgyú perben hozott, legújabb, Mfv.IV.10.115/2024/6. számú határozatában kifejtette, hogy a munkaidő a munkavállalói rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség mennyiségét határozza meg, míg a munkaidő beosztása azt, hogy ezt a mennyiséget mely napokon, milyen időponttól kezdődően, illetve végződően kell teljesíteni. A munkaidő beosztásáról sem a Kjt., sem az Nkt. 62. § (5) és (7) bekezdései nem rendelkeznek. Az Nkt. csak azt rögzíti, hogy a pedagógus munkaidejének mekkora hányada fordítandó bizonyos munkaköri tevékenységekre. Az Nkt. 62. § (6) bekezdése pedig úgy szól, hogy az úgynevezett kötött munkaidőben ellátandó feladatnak minősül az eseti helyettesítés is. A 326/2013. Korm.rendelet 17. § (1) bekezdés 8. pontja az eseti helyettesítésről mint a kötött munkaidő nevelés-oktatással le nem kötött részében teljesítendő feladatról rendelkezik.
- [48] Az alperes munkáltató Név2 Általános Iskola szervezeti egységénél, a felperesek munkavégzési helyén a peradatokból kitűnően órarend volt hatályban, amelyet a pedagógus felperes közalkalmazottak kétségtől ismeretek. Ebből következően a félév elején előre meghatározott, saját tantárgyuk (angol nyelv, német nyelv és testnevelés) szerinti tanóráikon kívüli, úgynevezett „lyukas órák” is beosztott munkaidőnek minősülnek, amelyeknek kezdete és vége is pontosan meghatározott az órarendben. A pedagógusoknak ebben az előre meghatározott munkaidőben, heti 32 órában rendelkezésre kell állniuk, és az úgynevezett kötött munkaidőben végezhető tevékenységekre kötelesek, illetve kötelezhetők. Arra a felperesek sem hivatkoztak, hogy igényük ezt a heti 32 órán túli időszakot érinthet.
- [49] Ez azt eredményezi, hogy a „lyukas órában” – akár 96 órán belül – elrendelt helyettesítés nem minősül a munkaidő-beosztás határidőn túli módosításának, nem lehet szó rendkívüli munkaidőben végzett munkáról, miután a pedagógus munkaideje már korábban, az órarendben be volt osztva „lyukas óráként”. Így arra az Mt. 97. § (5) bekezdése, a 107. § a) pontja, valamint a 143. § (1) és (2) bekezdése szerinti pótlék nem jár. Ezért a felpereseknek a „lyukas órákban” teljesített munkavégzéssel kapcsolatos pótlék iránti teljes igényét el kellett utasítani. Emiatt közömbös, hogy a „lyukas órákban” történő helyettesítésre a közös megegyezés létrejött-e, mert arról valójában megállapodni nem kellett.
- [50] Alaposnak ítélte ugyanakkor a másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal egyezően mindhárom felperesnek a szombati, azaz a heti pihenőnapon tartott ballagásokra vonatkozó pótlékigényét. Ezek a munkavégzések nem vitásan a hétfőtől péntekig beosztott munkaidőn túl elrendelt, azaz még a Kúria döntésének tükrében is rendkívüli munkaidőben végzett

munkának minősülnek az Mt. 107. § a) pontja értelmében, amelyek után az Mt. 143. § (4) bekezdése alapján 100% pótlékot köteles fizetni a munkáltató.

- [51] Az alperes a per során a felperesek keresetében megjelölt munkavégzésnek a tényét, időtartamát, valamint a pótlék összegét számszakilag nem vitatta, és a fellebbezésében nem fejtette ki részletesen, hogy az elsőfokú ítéletnek a ballagási illetménypótlékkal összefüggő rendelkezését miért kéri megváltoztatni. Általánosságban, összefoglalóan utalt arra, hogy a felperesek hozzá benyújtott igényéhez teljesítésigazolás nem kapcsolódott. A teljesítésigazolás, utalványozás, illetőleg az anyagi fedezet biztosítása azonban – ahogy azt az elsőfokú bíróság helyesen indokolta – a munkáltató belső működési rendjével kapcsolatos, a munkavállaló (közalkalmazott) személyén és magatartásán kívüli körülmény, így a felek közötti jogvita elbírálása szempontjából nem bír jelentőséggel.
- [52] A III. rendű felperesnek a tanulók diákolimpiára való kísérésével összefüggésben felmerült igénye tekintetében az alperes védekezése az volt, hogy e munkavégzést nem rendelte el részére munkáltatóként. A másodfokú bíróság azonban ebben a kérdésben is egyetértett az elsőfokú bíróság érvelésével. A 326/2013. Korm.rendelet 33. § (1) bekezdés b) pontja, valamint az Mt. 110. § (2) bekezdése alapján ügylet és készenlét rendelhető el, amely következtében a rendelkezésre állás terheli és a rendkívüli munka díjazását is magában foglaló általánydíjazás illeti meg a közalkalmazottat. Az iskola iratokhoz csatolt pedagógiai programjából következik, hogy az iskola gondoskodik a tanulók sportrendezvényeken és versenyeken való részvételéről. A perbeli esetben nem vitásan az alperes biztosította az utazási költséget a diákolimpiához, a jelentkezést is rajta keresztül intézték, így konkrét írásbeli utasítás hiányában is úgy kellett tekinteni, hogy a munkáltató a III. rendű felperes részére elrendelte a tanulók diákolimpiára való kísérését magában foglaló munkavégzést. Az a körülmény, hogy az intézkedést nem foglalta írásba, a munkavégzést nem cáfolja, és a díjazás alól nem mentesít. Az alperes ebben a körben sem vitatta a III. rendű felperes kimutatásának tényalapját és a számítások szélsőségszerűségét, ezért a másodfokú bíróságnak azt külön vizsgálnia nem kellett.
- [53] Az alperes nem vonta kétségbe, hogy a fenti jogcímen igényelt összegeket nem fizette ki, hiszen védekezése az volt, hogy azokat a munkaórákat, amelyeknek elismerte a pótlékköteles jellegét, illetőleg a munkáltatói elrendelését, és amelyek teljesítésigazolása is megtörtént, már megfizette. Így a másodfokú bíróság megállapítása szerint, az elsőfokú bíróság számításaiból kiindulva és azt követve, az alperes nem teljesítette, ezért megfizetni tartozik: az I. rendű felperesnek 6.510 forint illetménypótlékot (ballagás), a II. rendű felperesnek 7.392 forint illetménypótlékot (ballagás) és a III. rendű felperesnek 6.397 forint illetménypótlékot (ballagás), továbbá 234.518 forint általánydíjat (diákolimpiára kísérés).
- [54] Miután a pihenőnap tevékenységet 2022. június 18-án és 2023. június 17-én végezték a felperesek, az azok után járó pótlékkal csak ezen időpontokat követően esett késedelembe az alperes. Ezért a másodfokú bíróság a pihenőnap illetménypótlékot terhelő késedelmi kamat kezdő időpontját módosította a középátlagos időpontra a Kjt. 2. § (3) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 31. §-a és a Ptk. 6:48. § (1) bekezdése szerint.
- [55] A felperesek bérkövetelésnek minősülő illetménypótlék és általánydíj igényének érvényesítésével összefüggő együttműködés tekintetében a másodfokú bíróság szintén egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával. A munkáltató alperes többlépcsős szervezeti rendje nem szolgálhat kellő indokul a tájékoztatás és a válaszadás hátráltatására, illetőleg késedelmes teljesítésére. A felperesek 2023. június 27-i felszólító levelében írt 8 napos határidő önmagában tűnhet rövid határidőnek, azonban nem lehet figyelmen kívül hagyni az események láncolatát, amelyhez kapcsolódó tényeket a felperesek az elsőfokú eljárás során bizonyítottak – mégha a fenntartó alperes munkáltatónak nem is volt tudomása minden körülményről.

- [56] Az Név3 iskolaigazgató-helyettes vallomásából megállapítható, hogy 2023. június közepén, a tanév utolsó napjaiban a felperesek átadtak részére egy okiratot a túlóra-elszámolás iránti igényükről, amelyet ő továbbított a kompetens személynek. Ha ekkor tájékoztatta is őket a Kréta napló működéséről, az onnan letölthető adatokról, az a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét önmagában nem meríti ki. Az iskolaigazgató, Makkos Zoltán Csaba és a korábbi iskolatitkár, Köcski Anita vallomásából egyértelmű, hogy az igazgató tudomással bírt arról, hogy a felperesek kifogásolják az illetményelszámolást. Miután a felperesek a konkrét számításokat elvégezték, és igényüket összesítették, azt június 27-én át kívánták adni az iskolaigazgatónak, de nem jártak sikerrel, azonban azt az iskolatitkárnak sem adhatták át, mert az iskolaigazgató az átvétel megtagadására utasította őt telefonon. Ez az iskolatitkár vallomásából egyértelmű, sőt valójában az iskolaigazgató vallomása sem cáfolta, miután azt vallotta, hogy arra nem emlékszik (M.70.137/2023/16. számú jegyzőkönyv). A jogvita elbírálása szempontjából pedig irreleváns az a körülmény, hogy miért volt távol az iskolaigazgató. Nem hibáztak ezért a felperesek, hogy ezután közvetlenül az illetmény kifizetésére jogosult és köteles tankerülethez nyújtották be a fizetési felszólítást.
- [57] Amennyiben a belső elszámolási, teljesítményigazolási rendje miatt a munkáltatónak hosszabb időre volt szüksége az igény alaposságának kivizsgálására, akkor járt volna el helyesen és a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó, az Mt. 6. § (2) bekezdésében írt együttműködési kötelezettségnek megfelelően, ha erről tájékoztatja a felpereseket – mint ahogy tette azt a munkáltató a Kúria által vizsgált és a korábbiakban felhívott Mfv.IV.10.115/2024/6. számú határozat alapját képező ügyben. Valóban nincs tételes jogszabályba foglalt kifejezett kötelezettsége a munkáltatónak, hogy 8 napon belül tájékoztassa a munkavállalókat arról, foglalkozik a kérelmükkel, de a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. az általános magatartási szabályok alatt, a 6. § (4) bekezdésében kiemeli, hogy a felek kötelesek egymást tájékoztatni minden olyan körülményről, amely az Mt.-ben meghatározott jogok és kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. Ebbe a körbe pedig nyilvánvalóan beletartozik a felperesek által hiányolt, az illetményigényükre vonatkozó reagálás.
- [58] Az illetmény fizetése lényeges eleme a közalkalmazotti jogviszonynak, ezért annak elmulasztása a lényeges kötelezettség jelentős mértékben történő megszegését megvalósítja, és legalább a súlyos gondatlanság mint feltétel megvalósulása is megállapítható az előbbieken kifejtett körülmények miatt. Ez a mulasztás önmagában jogszerűvé teszi a rendkívüli lemondást a következetes bírói gyakorlat alapján (BH2020. 215., Kúria Mfv. 10.119/2022/5.). Az illetmény kiemelt jellege miatt az azzal kapcsolatos tájékoztatás és együttműködés hangsúlyosan fontos része a jogviszonynak, emiatt annak hiánya a másodfokú bíróság álláspontja szerint is alappal vezethet objektíve bizalomvesztéshez.
- [59] Helyesen járt el tehát az elsőfokú bíróság, amikor a rendkívüli lemondást jogszerűnek ítélte a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján, és a Kjt. 29. § (3) bekezdés szerint a felmentési időre járó távolléti díj, valamint a 37. § (1) bekezdés b) pontja, továbbá (helyesen) a (6), (7) és (8) bekezdése alapján végkielégítés megfizetésére kötelezte az alperest a felperesek javára, amelyek összegét az alperes nem vitatta.
- [60] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét – fellebbezett részében – kisebb részben megváltoztatta a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján, és a felpereseket megillető illetménypótlék összegét a késedelmi kamat időpontjának módosításával leszállította; az ezen felüli fellebbezett részében pedig helybenhagyta az elsőfokú ítéletet.
- [61] Az alperes fellebbezése túlnyomórészt eredménytelen volt, pernyertességének aránya elenyésző, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperesek első- és másodfokú eljárásban felmerült perköltségét: az elsőfokú perköltséget az elsőfokú ítéletben írt összeg szerint, míg a másodfokú költség összegét a másodfokú bíróság a bírósági eljárásban

megállapítható ügyvédi munkadíjakról szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontjára és az (5) bekezdésére figyelemmel, a felperesek kérelmével egyezően állapította meg.

- [62] A per tárgyi költségfeljegyzési jogos volta folytán feljegyzett fellebbezési eljárási illeték az alperes illetékmentessége [az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pontja] folytán az állam terhén marad a Pp. 102. § (6) bekezdése értelmében.
- [63] A másodfokú bíróság a határozatát tárgyaláson kívül hozta meg a Pp. 376. § (1) bekezdése szerint.

Pécs, 2025. február 28.

Dr. Tolnai Ildikó s.k. a tanács elnöke, Dr. Vogyicska Petra s.k. előadó bíró, Dr. Berki Csilla s.k. bíró