



Győri Ítéltábla

Mf.V.30.069/2021/7.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság dr. Kunecz Renáta ügyvéd (cím5) által képviselt Felperes1 (Cím2) felperesnek dr. Strausz Éva ügyvéd (Cím4) által képviselt Alperes1 (Cím1) alperes ellen munkabér és egyéb követelések iránt indított perében a Szombathelyi Törvényszék 2021. október 5-én kelt 2.M.70.032/2021/15-I. sorszám alatti ítéletével szemben az alperes 16. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t:

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

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperes részére 55.508 (ötvenötezer-ötszáznyolc) forint másodfokú eljárásban felmerült perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy a feljegyzett 139.861 (százharminckilencezer-nyolcszázhatvanegy) forint másodfokú illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú bíróság által irányadónak tekintett tényállás szerint a felperes 2014. szeptember 1-jétől állt munkaviszonyban az alperesnél, illetve jogelőd intézményénél. Pedagógus munkakörben dolgozott az alperes helységi telephelyén, munkaköri feladatait a Büntetés-végrehajtási Intézetben látta el, és matematika tantárgyat oktatott általános iskolai, valamint esti gimnáziumi osztályokban. A munkaszerződés alapján a felperes részmunkaidőben, heti 20 órában dolgozott az alperesnél. A felperes egyetemi végzettséggel rendelkezik, és a pedagógus besorolási fokozatra irányuló próbaminősítési eljárásban mesterpedagógus minősítést szerzett 2014. október 11-én. A felperes 2019. január 1-jén a pedagógusok előmeneteli rendszerében a figyelembe vehető évek alapján a 10. kategóriából a 11-es kategóriába lépett. A felperes személyi alapbére az alperesnél, illetve a jogelőd intézményeknél 2017 szeptember, október, november, december, valamint 2018 január, február, március, április, május, június, július és augusztus hónapokban 165.900 forint/hó volt összesen. 2018. szeptember 1-jétől a felperes személyi alapbérét a munkaszerződés-módosításban 223.000 forint/hó összegben állapították meg a felek, illetve az alperes ezen személyi alapbér alapján számolta el a felperes munkabérét 2019. évben, illetve 2020. január,

február, március, április, május és június hónapokban is. Az alperes 2020. júliusában a munkaszerződésben rögzített 223.000 forint személyi alapbérén túlmenően további 20.000 forint összegű ágazati pótlékot fizetett meg a felperesnek munkabérként. Az alperes 2020. augusztusában kiadta a felperesnek a szabadságát, azonban a szabadság időtartamára díjazást az alperes nem számolt el, illetve nem fizetett. A felperes 2020. szeptember havi munkabérét az alperes 182.455 forint munkabér, valamint 20.000 forint ágazati pótlék címén összesen 202.455 forintban, míg a 2020. októberi munkabért 21.238 forintban számolta el, illetve fizette meg a felperesnek. A felperes részére az alperes eseti jelleggel, nem rendszeres jövedelem címén a személyi alapbért meghaladó további juttatásokat is fizetett (pl. 2019. decemberében 80.000 forintot). 2020. augusztusában az alperes a felperes munkaviszonyát meg kívánta szüntetni közös megegyezéssel, azt felperes nem fogadta el. Ezt követően az alperes megbízásából Név1 iskolaszervező 2020. szeptember 9-én átadta a felperesnek az alperes 2020. szeptember 4-i keltezésű felmondását. A felmondásban foglaltak szerint az alperes a felperes 2019. szeptember 1-jén kelt munkaszerződéssel létesített határozatlan időre szóló munkaviszonyát a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 65. § és 66. §-a alapján 30 napos felmondási idővel 2020. október 4. napjával megszüntette. A munkáltatói intézkedésben az alperes a felmondási idő alatt a munkavégzési kötelezettsége alól a felperest 2020. szeptember 8-ától felmentette. Az alperes a munkaviszony megszűnésekor a felperesnek végkielégítést nem fizetett.

[2] A felperes elsőfokú eljárásban előterjesztett kereseti kérelmében alperest 2017. évre 229.600 forint, 2018. évre 460.400 forint, 2019. évre 64.500 forint, míg 2020. évre 32.250 forint munkabér-különbözet megfizetésére kérte kötelezni. Kérte továbbá, a bíróság állapítsa meg, hogy munkaviszonya az alperesnél 2020. október 25-éig fennállt. Keresettel élt továbbá 20 nap felmondási időre járó távolléti díj megfizetése címén 210.000 forint, valamint a megváltoztatott kereseti kérelme szerinti kéthavi végkielégítés megfizetése címén 2 x 235.988 forint megfizetése iránt is. Felperes a megváltoztatott kereseti kérelmében 2020. augusztus és szeptember hónapokra további 251.213 forint elmaradt munkabér megfizetésére kérte kötelezni alperest.

[3] Előadta, hogy az alperes nem fizette meg teljes mértékben a munkabért. Az alperes a munkaviszonyt a vele 2020. szeptember 9-én közölt felmondással megszüntette, így a felmondási idő legkorábban 2020. szeptember 10-én kezdődhetett volna meg, és a felmondási idő 2020. október 25-éig tartott, amely időpontig munkaviszonya az alperesnél fennállt. A munkaviszonyra tekintettel kéthavi végkielégítés is megillette, amelyet azonban az alperes nem fizetett meg. Kereseti kérelmének jogcímeiként az Mt. 68. § (1) bekezdésére, az Mt. 69. § (1) - (2) bekezdésére, valamint az Mt. 77. §-ának rendelkezéseire hivatkozott. Alkalmazni kell továbbá a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Nkt.) 64. § (1)-(2) bekezdését, valamint a 65. § (1) bekezdését is. Előadta, hogy az alperes a felperes munkabérét Pedagógus I. fokozatnak megfelelően számolta el annak ellenére, hogy mesterpedagógus fokozatba tartozik, illetve matematika, informatika szakos egyetemi végzettsége van. Hangsúlyozta, hogy az alperes tévesen hivatkozott a részmunkaidő arányára, mert abból az állapítható meg, hogy az alperes a neveléssel, oktatással lekötött munkaidőt tekinti a teljes munkaidőnek, amely álláspont téves. Vitatta az alperes azon álláspontját, hogy a 2017. szeptember hónapra vonatkozó igénye elévült. E körben hivatkozott egyrészt arra, hogy a bérjegyzékét 2018. március 9-én kapta meg, ekkor került abba a helyzetbe, hogy az elszámolások helyességét ellenőrizni tudja. A kereseti kérelmét 2020. október 12-én postára adta. A felek közötti 2017. augusztus 31-én kelt munkaszerződés 5. pontja azt rögzíti, hogy a munkabér kifizetése a tárgyhónapot követő hónap 10-12. napja között történik. Ennélfogva a

2017. szeptember havi munkabér 2017. október 12-én volt esedékes. Keresetváltoztatását azzal indokolta, hogy 2020. augusztus hónapban szabadságon volt, erre az időszakra alperes nem fizetett munkabért, továbbá 2020. szeptember hónapra 48.758 forint illeti meg. 2019. január 1-jétől a 10. fizetési kategóriából a 11. kategóriába lépett, a munkabére azonban nem változott és így 2019. januárjától a jogszabályban rögzítettekhez képest 5.375 forint/hó bérkülönbség merült fel. Ezen túlmenően 2020. július 1-jétől a 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet 16. § (1) bekezdése szerint a pedagógusok számára ágazati szakmai pótlék címén a pótlék nélkül számított illetmény 10%-ának megfelelő juttatást kell fizetni, amely esetében 22.838 forint volt az alperesnél fennállt jogviszonyában. Ezt a pótlékot az alperes 2020. júliusában csak részben fizette meg, míg 2020. augusztusától egyáltalán nem. A végkielégítés címén előterjesztett, megváltoztatott keresetét 2x235.988 forintban határozta meg, mivel az ágazati szakmai pótlék rendszeres juttatás volt, melyet a távolléti díj – és így a végkielégítés – számításakor is figyelembe kell venni.

[4] Az alperes elsőfokú eljárásban előterjesztett írásbeli ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. A munkabér-különbség megfizetése iránti kereset tekintetében állította, hogy a megfizetett munkabér törvényes mértékű, és az meghaladja a munkakörre vonatkozó legmagasabb iskolai végzettség alapján a felperest megillető garantált illetmény összegét.

[5] Ezen túlmenően hivatkozott a 2017. szeptember hónapra vonatkozó igény tekintetében annak elévülésére is az Mt. 286. § (1) bekezdése alapján. Előadta, hogy a felek közötti munkaviszony 2018. szeptember 1-jén jött létre, ezért a felperest nem illeti meg sem a felmondási idő meghosszabbítása, sem pedig a végkielégítés.

[6] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg 15 napon belül a felperesnek munkabér címén 1.276.285 forintot, valamint végkielégítés címén 471.976 forintot. Ezt meghaladóan a keresetet elutasítja. Megállapította, hogy 114.896 forint eljárási illeték az állam terhéen marad. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 80.000 forint elsőfokú perköltséget.

[7] Az elsőfokú bíróság a felek egyező tényállítása és a 2018. augusztus 31-i munkaszerződés 1. pontja alapján megállapította, hogy a munkaviszony 2014-től folyamatosan fennállt, ezért ez az időpont tekinthető a munkaviszony kezdetének. A felek munkaviszonyt létesítettek és nem megbízási jogviszonyt, ezért felperes nem óraadói minőségben, hanem munkavállalóként látta el feladatait.

[8] Rögzítette, hogy a pedagógus munkakör esetén a neveléssel, oktatással lekötött tanórák száma nem azonosítható a munkaidő mértékével.

[9] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint alkalmazni kell az Nkt. 64. § (1) bekezdését, továbbá a törvény végrehajtására kiadott, a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet (továbbiakban: Korm. rendelet) is. A Korm. rendelet 1. § (1) bekezdése szerint a rendelet hatálya – ha a rendelet másképp nem rendelkezik – fenntartótól függetlenül kiterjed az Nkt. 7. § (1) bekezdésében meghatározott köznevelési intézményekben munkaviszonyban foglalkoztatottakra is. Az Nkt.

7. § (1) b) pontja értelmében az általános iskola, az Nkt. 7. § (1) c) pontja szerint a gimnázium köznevelési intézmény. Bármely köznevelési intézményben foglalkoztatott pedagógus által végzett munka ellenértékére az Nkt. rendelkezéseit kell alkalmazni. A részmunkaidőt is figyelembe véve felperes munkabérének el kellett érnie a garantált illetményt, ennek körében a más jogcímen teljesített kifizetést nem lehet figyelembe venni.

[10] A felperes gimnáziumi osztályban is tanított, az ehhez szükséges iskolai végzettség egyetemi szintű, vagy mesterfokozatú, a tantárgynak megfelelő szakos tanár szakképzettség, amellyel felperes rendelkezett, ezért felperes illetményét az Nkt. 65. § (2) c) pontja alapján kell megállapítani.

A felperes a Mesterpedagógus fokozatba lépéshez szükséges minősítési eljárásban sikeresen részt vett, ezért Mesterpedagógus fokozatba tartozik. Alperes elismerte, hogy felperes 2017-2018. évben a 10. kategóriába tartozott, majd 2019. január 01-jétől – a figyelembe vehető pedagógus munkakörben töltött időre tekintettel – a 11. kategóriába lépett. Az így meghatározott garantált illetmény összege megegyezik a helységi Tankerületi Központnál fennálló közalkalmazotti jogviszonyában az Nkt. alapján megállapított garantált illetményével.

[11] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy 2020. július 01-jén hatályba lépett a Korm. rendelet 16. § (11) bekezdése, amely szerint a pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá tartozó foglalkoztatott a pótlék és illetményeltérítés nélkül számított illetménye 10%-ának megfelelő ágazati szakmai pótlékre jogosult, ezért 2020. július 01-től a munkabér-különbözetösszegszerűsége tárgyában figyelembe kell venni a felperest megillető ágazati szakmai pótlék összegét is.

[12] A felperes 2020. augusztusi bérjegyzéken ezen időszak munkabérrel ellátatlan volt, illetve „biztosítás szünetelése” megjelölés került feltüntetésre. Felperes ezen időszakban az általános gyakorlatnak megfelelően nem dolgozott, szabadságot vett igénybe, az alperesi jogi képviselő 2021. szeptember 21-i tárgyaláson elismerte, hogy felperesnek 2020. augusztusban szabadság lett kiadva. A fentiek alapján felperest megilleti a szabadság időszakára járó díjazás az Mt. 146. § (3) a) pontja alapján.

[13] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a munkáltatói felmondást Névl tanúvallomásával igazoltan 2020. szeptember 09-én közölték felperessel, alperes az ezt megelőző időszakban nem kísérelte meg kézbesíteni a felmondást felperes részére. Az Mt. 69. § (1) bekezdése és 69. § (2) b) pontja alapján a felmondási idő 45 nap volt, amely 2020. szeptember 10-én kezdődött, ezért a felperes munkaviszonya 2020. október 25-éig állt fenn alperesnél, felperest ezen időpontig az Mt. 70. § (3) bekezdése alapján a távolléti díj megilleti.

[14] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása szerint a 2017. szeptemberi munkabér nem évült el, mivel a felek közötti 2018. augusztus 31-én kelt munkaszerződés 4. pontja szerint a munkabér kifizetése a tárgyhónapot követő 10-12. napja között valósul meg, a 2017. szeptemberi munkabér 2017. október 12-én vált esedékessé, ehhez képest felperes keresetlevelét 2020. október 12-én, az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti határidőben postára adta.

[15] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy az Mt. 287. § (1) b) pontja kizárólag a munkaviszony megszüntetés jogellenességével kapcsolatos igény esetén rögzíti a 30 napos keresetindítási határidőt, a felmondási időre járó díjazás iránti igény azonban független a jogviszony jogellenességének kérdésétől, ezért ezen igény a 3 éves elévülési időn belül érvényesíthető.

[16] Az elsőfokú bíróság alaposnak találta felperes végkielégítés megfizetésére irányuló igényét is az Mt. 77. § (3) b) pontja alapján, mivel felperes munkaviszonyának időtartama meghaladta az 5 évet. A végkielégítés mértékét a távolléti díj határozza meg az Mt. 77. § (3) bekezdése értelmében, ezért figyelembe kell venni az ágazati pótlék mértékét is.

[17] Az elsőfokú bíróság felperes megállapításra irányuló kereseti kérelmét elutasította, mivel felperes 2020. október 25-ig terjedő időszakra marasztalási kereseti kérelmet is előterjeszthetett, így nem álltak fenn a Pp. 172. § (3) bekezdése szerinti megállapítási kereset előfeltételei annak megállapítása tárgyában, hogy a felperes munkaviszonya 2020. október 25-éig állt fenn.

[18] Az elsőfokú ítélettel szemben a törvényes határidőn belül alperes terjesztett elő fellebbezést, melyben kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását a Pp. 369 § (3) bekezdés a) pontja és c) pontja és a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján. Kérte továbbá, hogy a másodfokú bíróság kötelezze a felperest perköltség viselésére, bejelentette, hogy áfa-levonásra jogosult.

[19] Fellebbezésében megismételte az elsőfokú eljárásban előadott tényállításait és jogi érvelését, mely szerint a felperes 2020. augusztus hónapban nem végzett alperes számára munkát, ugyanakkor az éves szabadságát már ezen időszakot megelőzően teljeskörűen igénybe vette. A felperes előtt ez ismert volt, ahogy az is, hogy a bérelszámoló papírján ezen hónapra fizetés nélküli szabadság került elszámolásra. A felek közt 2020. augusztusában egyeztetés volt a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről. Az erről szóló megállapodást felperes aláírta ugyan, azonban rávezette, hogy nem fogadom el. Ezt a felperesi eljárást nem értette alperes, akként értelmezte, hogy nem kívánja a felperes a közös megegyezéssel való megszüntetést. Alperes megkísérelte felperes számára a rendes felmondás átadását, személyes találkozót kért, felperes nem jelent meg az egyeztetett időpontban, annak átadása megghiúsult. Felperes távolmaradását alperes akként értelmezte, hogy az irat átvételét felperes megtagadta.

[20] Álláspontja szerint a törvényszék ítéletében nem vette figyelembe, hogy felperes foglalkoztatására nem a Kjt., hanem az Mt. hatálya alá tartozóan került sor, ennek alapján nem kellett volna figyelembe vennie felperes fizetési kategória lépését, valamint az ezen alapuló különbözeti igényét. Az alperes egyházi jogi személy, és mint olyan, reá nem vonatkozik a Kjt. hatálya. Hangsúlyozta, hogy a felek közötti szerződés alapján az alperes felperes számára óraadói foglalkoztatást biztosított. A felperes főállású jogviszonya nem alperessel állt fenn, hanem ezzel párhuzamosan egy másik intézményben. Ebből adódóan felperest nem illeti meg a 10%-os szakmai ágazati pótlék. Felperes nem tartozik a fentiek alapján a pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá.

[21] Fenntartotta az EBD2015.M.10. sz. hivatkozását, mely kimondta, hogy az Nkt. 64. § (4) bekezdése alapján a pedagógus munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottat a törvény kógens rendelkezései alapján a betöltött munkakörére előírt legmagasabb iskolai végzettség alapján kell besorolni.

[22] Felperes a felmondás vonatkozásában 2020. október 13. napján nyújtotta be keresetét, ennek határideje az Mt. 287. §-a alapján 2020. október 2. napján, de felperesi előadás szerint is, 2020. október 9. napján lejárt. Az alperesi álláspont szerint felperes a keresetindítási határidőt elmulasztotta, alappal akkor sem érvényesíthetnek igényt a felmondás kapcsán, ha egyébként ennek egyéb, vitatott feltételei valóban fennállnának.

[23] Felperes fellebbezési ellenkérelmében kérte, hogy az ítéltábla hagyja helyben az elsőfokú ítéletet, és kötelezze felperest a perköltség megfizetésére. Perköltség iránti igényét az IM rendelet 3. § (2) a) pontja és (5) bekezdése alapján kérte megállapítani, azzal, hogy a jogi képviselő áfa levonásra jogosult.

[24] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítélete érdemben helytálló. Az elsőfokú bíróság széles körű bizonyítási eljárást folytatott le, a tényállást teljes mértékben feltárta, a bizonyítékokat egyenként és összességében is értékelte. Az elsőfokú bíróság a bizonyítás eredményét okszerűen minősítette, a tényállást helytállóan állapította meg. Az elsőfokú bíróság a megállapított tényekből a jogszabályi rendelkezések helyes alkalmazásával helytálló jogi következtetést vont le. A fentiek alapján a Pp. 383. § (1) bekezdése és (2) bekezdése és 386. § (4) bekezdése alapján az ügy érdemében való döntésnek és ennek során az elsőfokú ítélet helybenhagyásának van helye.

[25] A 2020. augusztus hónappal kapcsolatban előadta, hogy alperes jogi képviselője nyilatkozott arról, hogy a szabadság augusztus hónapban ki lett adva, illetve maradt még 6 nap, ami pedig szeptemberben lett kiadva, ez így lefedi a teljes időszakot. Év közben is volt 12 nap, amit kivett és így összeadva lett kiadva 48 nap szabadság. Alperesi jogi képviselő ezen nyilatkozatot azt követően tette meg, hogy szünetet kért a szabadság kiadása kérdésében történő nyilatkozattétel előtt. A fizetés nélküli szabadság kiadásának Mt.-ben meghatározott feltételei nem álltak fenn. A munkáltató önkényesen nem küldheti el fizetés nélküli szabadságra a munkavállalót.

[26] Nem felel meg a valóságnak azon alperesi állítás, hogy alperes a felmondás átadását megkísérelte volna, Név1 tanú részletesen nyilatkozott a felperes munkaviszonya megszüntetésének körülményeiről.

[27] Alperes köznevelési intézmény, a felperest pedagógus munkakörben foglalkoztatta. Felperes foglalkoztatására a Kormányrendelet előírásait alkalmazni kell, felperest a pedagógusok előmeneteli és illetményrendszere szerint kell besorolni. Az Nkt. 64. § (1) bekezdése és az Nkt. 64. § (5) bekezdése is irányadó, álláspontja szerint a munkaviszonyban álló pedagógus nem kereshet kevesebbet, mint amit az Nkt. biztosít a vele azonos munkakörben, képesítési és egyéb feltételekkel rendelkező közalkalmazott pedagógus számára. Az Nkt. 8. sz. mellékletében szereplő, és a kormányrendeletben szabályozott pótlékok az Mt-ben szabályozott egyéb pótlékok mellett illetik meg a munkaviszonyban álló pedagógusokat.

[28] Alperes alaptalanul hivatkozik arra, hogy a felperest óraadóként foglalkoztatta, alperes a felperessel munkaviszonyt létesített. Téves az az alperesi hivatkozás is, miszerint a pedagógust, amennyiben több intézménnyel áll foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban, úgy csak az egyik intézményben illetné meg az ágazati szakmai pótlék. Az ágazati szakmai pótlék számítási alapja a pedagógus illetménye.

[29] A Korm. rendelet 6. számú melléklete tartalmazza a nevelési-oktatási intézményekben pedagógus munkakörben alkalmazottak végzettség és szakképzettség követelményeit. A felperes 5-6. évfolyamban, 7-8. évfolyamban és 9-12. évfolyamban gimnáziumban tanított, az egyetemi végzettsége és a Mesterpedagógus fokozata alapján kell besorolni.

[30] Az Mt. 286. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a munkajogi igény három év alatt évül el. Felperes nem a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek érvényesítése iránt indított keresetet, így reá nem a harmincnapos keresetindítási határidő vonatkozik.

[31] A fellebbezés megalapozatlan.

[32] A bíróság felperes fellebbezését a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el, alperes fellebbezésében, felperes fellebbezési ellenkérelmében nem kérte tárgyalás tartását.

[33] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a Pp. 370. § (1) bekezdése értelmében a kérelemhez kötöttség a fellebbezési eljárásban is érvényesül, a másodfokú bíróság a fellebbezést kizárólag a fellebbezési kérelem és az ellenkérelem korlátai között bírálta felül, mivel a Pp. 370. § (2) bekezdésének alkalmazására okot adó körülmény nem volt.

[34] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást a jogvita eldöntéséhez szükséges mértékben lefolytatta, a tényállást helyesen állapította meg, az anyagi jogszabályokat helyesen alkalmazta, érdemben helytálló döntést hozott.

[35] A másodfokú bíróság a fellebbezéshez kapcsolódóan az alábbiakat emeli ki. A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság jogi álláspontját, amely szerint az Mt. 287. § (1) b) pontja szerinti 30 napos keresetindítási határidő kizárólag a munkaviszony megszüntetés jogellenességével kapcsolatos igényekre ír elő az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti hároméves elévülésnél rövidebb határidőt. Felperes nem a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatban terjesztett elő kereseti kérelmet, igényei bérjellegű igények voltak, amelyre az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti hároméves elévülési idő vonatkozik. A felmondás esetén felperest illető juttatások iránti kereseti kérelem is bérjellegű igény és nem a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos igény, ezért felperes ezen igényeit is a hároméves elévülési időn belül volt jogosult érvényesíteni.

[36] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bírósággal abban is, hogy alperes köznevelési intézmény, felperes pedagógus munkakörben került foglalkoztatásra, ezért alkalmazni kell a Korm. rendelet 1. § (1) bekezdése alapján a Korm. rendelet és az Nkt. szabályait a felperes munkabérének megállapítása során. Az alkalmazandó szabályok meghatározása során nem a felek közötti jogviszony jellegének, hanem az alperes köznevelési intézmény jellegének van meghatározó szerepe.

[37] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy felperes munkaviszonyban és nem óraadó polgári jogi jogviszonyban állt alperessel, ezt a 2018. augusztus 31-i munkaszerződés igazolja. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság a munkaszerződés 5. pontja alapján azt is, hogy felperes heti 20 órás részmunkaidőben került foglalkoztatásra. A nevelési-oktatási tevékenységgel lekötött 12 óra nem egyezik meg a részmunkaidő mértékével, a pedagógusok munkájukat a munkaidejük egy részében tényleges, tanórán ellátandó feladat formájában végzik, míg munkaidejük fennmaradó részét felkészüléssel, dolgozat javítással, egyéb munkakörükhöz kapcsolódó feladatok ellátásával töltik.

[38] A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság jogi álláspontját, mely szerint felperest az egyetemi végzettségének megfelelő garantált illetménynek megfelelő ellenérték illeti meg, mivel a munkaszerződés szerint felperes gimnáziumi osztályban is tanított, amelyhez a Nkt. 64. § (4) bekezdése szerinti egyetemi végzettség vagy mesterfokozatú, a tantárgynak megfelelő szakos tanár szakképzettség szükséges. Nincs annak jelentősége, hogy felperes általános iskolai évfolyamokon is tanított, felperes munkaszerződésében gimnázium osztályban is vállalt pedagógusi feladatot, egységesen kell megállapítani az illetmény alapján, a munkaszerződés szerinti összes feladat csak egyetemi végzettség (vagy mesterfokozatú, a tantárgynak megfelelő képzettség) mellett volt jogszerűen ellátható. A fentiek alapján felperes illetményalapját az Nkt. 65. § (2) c) pontja alapján kellett megállapítani.

[39] Helyes volt az elsőfokú bíróság álláspontja abban a vonatkozásban is, hogy felperes Mesterpedagógus minősítést szerzett, ezért Mesterpedagógus fokozatba tartozik, továbbá nem vitatottan 2017-2018. évben a 10. kategóriába tartozott, 2019. január 01-től a 11. kategóriába lépett a figyelembe vehető pedagógus munkakörben töltött időre tekintettel, mely szabályt alkalmazni kell az alperes köznevelési intézmény jellegére tekintettel. Az Nkt. 64. § (4) bekezdése az elnyert minősítés szerint határozza meg a fokozatokat, nem pedig az alapján, hogy a fokozat eléréséhez szükséges követelményeket ténylegesen alkalmazza-e a pedagógus a munkakörében.

[40] A másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal egyezően állapította meg, hogy 2020. július 01-től megillette felperest az illetménye 10%-os mértéke szerinti ágazati szakmai pótlék. A jogszabály nem szűkíti az ágazati pótlék alkalmazandóságát, nincs olyan jogszabályi rendelkezés, amely szerint több jogviszony esetén az ágazati szakmai pótlékot csak az egyik jogviszonyban kellene figyelembe venni.

[41] Az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat helyesen értékelte, amikor Név1 tanúvallomása alapján állapította meg a felmondás közlésének időpontját, és ezen időpontban történt közléshez igazodóan állapította meg a jogkövetkezményeket, az elsőfokú bíróság által megállapított tény felülmérlegelésére nem volt jogi lehetőség, az elsőfokú bíróság okszerűen mérlegelte a rendelkezésre álló bizonyítékokat.

[42] A 2020. augusztus havi munkabér tárgyában is helyes következtetésre jutott az elsőfokú bíróság az alperes 12. számú jegyzőkönyvben foglalt nyilatkozata alapján. A 2020. augusztus hónapra kiállított bérjegyzék az „eddig felhasznált fizetett szabadság” számát 0-nak tüntette fel, „felhasználható” szabadságként 23 napot tüntetett fel. Ezt alátámasztja, hogy a 2020. januártól – 2020. augusztus havi bérjegyzékeken sem szerepelt felhasznált szabadság.

[43] Az elsőfokú bíróság jogszerűen minősítette a jogviszonyt, jogszerűen alkalmazta a besorolási szabályokat, helytállóan állapította meg a fokozatot, kategóriát, helytállóan alkalmazta annak a fellebbezésben önmagában összecszerűségben nem vitatott jogkövetkezményeit, helyesen határozta meg a munkaviszony végét, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai alapján a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[44] A másodfokú bíróság az eredménytelenül fellebbező alperest a Pp. 383. § (5) bekezdése, a 82. § (1) bekezdése, a 83. § (1) bekezdése és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (1) és (5) bekezdése, valamint 4/A. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperes másodfokú perköltségének megfizetésére, amelyből 43.707 Ft az ügyvédi munkadíj és 11.801 Ft az áfa összege.

[45] A másodfokú bíróság a másodfokú eljárásban felmerült illeték mértékét és összegét a Pp. 383. § (6) bekezdése, a Pp. 101. § (1) bekezdése, a Pp. 102. § (1) bekezdése, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdése és a Itv. 46. § (1) bekezdése alapján állapította meg. A felmerült másodfokú eljárási illetéket a Pp. 95. § c) pontja és a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli, mivel alperes az Itv. 5. § (1) e) pontja alapján teljes személyes illetékmentességben részesül.

[46] A bíróság a jogorvoslati jogról a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján rendelkezett.

Győr, 2022. február 15.

dr.Bartus Erika s.k.
k.

a tanács elnöke

dr.Várpalotai Tímea s.k.

előadó bíró

dr.Mózsa Gábor s.

bíró