



Pécsi Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.I.30.043/2022/5. szám

A felperes:

felperes1 (cím1)

A felperes képviselője:

Ügyvédi Iroda (ügyintéző: ügyvéd1, cím2.)

Az alperes:

alperes1 (cím3.)

Az alperes képviselője:

ügyvéd2 (cím4)

A fellebbezési kérelmet előterjesztő fél:

a felperes által 17. sorszám alatt

A per tárgya:

elmaradt illetmény és bérpótlék megfizetése

Az elsőfokú bíróság:

Zalaegerszegi Törvényszék

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

11.M.70.108/2021/16. számú ítélet

Í t é l e t

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 15 napon belül 60.000 (hatvanezer) 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 megállapított tényállás szerint a felperes 2017. augusztus 1. napjától áll határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél fejlesztő pedagógus munkakörben. A munkavégzés helye az alperes helység1 Gyermekotthona, havi bruttó illetménye 328.860 forint.
- [2] A koronavírus-járvány megjelenését követően az alperes alkalmazottai tudomást szereztek arról a munkáltatói tervről, hogy a járványhelyzetre tekintettel a közalkalmazottaknak a teljes

heti 40 óra munkaidejüket az intézményben kell teljesíteniük. A felperes 2020. április 3. napján írásbeli tájékoztatást és kérelmet intézett a munkáltatói jogkör gyakorlójához, amely szerint a heti 40 óra munkaidejének kötött részét (heti 32 órát) a 7 különböző korosztályban tanuló gyermekek iskolai előmenetelének szenteli, koordinálja a feladataikat, a fennmaradó 8 órában otthonából tartja a gyerekekkel és tanáraikkal a kapcsolatot. Kérte, hogy az adminisztratív feladatait továbbra is otthonában végezhesse a zsúfolt, hangos munkahelyi iroda helyett.

- [3] A munkáltató a felperes esetében nem rendelte el a heti 32 óra kötött munkaidőn felüli 8 órában az intézményben történő munkavégzést. Elrendelte viszont, hogy a pedagógusok a teljes heti 40 órára vonatkozóan készítsenek írásbeli beszámolót. A felperes nem tett eleget maradéktalanul a perbeli időszakban az adminisztratív feladatai teljesítésének, így a heti munkaterv, munkaidő-kimutatás, munkanapló és fejlesztési terv készítésének. Amikor a munkáltató a hiányosságokat észlelte, több dolgozóval egyetemben a felperest is felhívta ennek pótlására.
- [4] Az alkalmazottak több alkalommal keresték meg írásban Név intézményvezetőt annak tisztázása érdekében, hogy a teljes munkaidejük munkahelyen történő ledolgozásának ellentételezéseként, valamint a kötött munkaidejükön felüli munkaidőről való írásbeli beszámoltatás miatti rendkívüli munkavégzésük után járó 50 %-os illetménypótlék kifizetéséről intézkedjen. A felperes és munkatársai panaszlevelére a fenntartó azt a választ adta, hogy a kérdés munkajogi jogvitának minősül. Név intézményvezető 2021. július 23. napján tartott munkahelyi értekezleten tájékoztatta a jelenlévőket arról, hogy állásfoglalást kért a főigazgatóságtól és a minisztériumtól. Hangsúlyozta, hogy az elmaradt adminisztratív munkák pótlását rendelte el, nem túlmunkát.
- [5] A felperes keresetében a 2020. április 6. és 2020. június 15. napja között teljesített 71 óra rendkívüli munkaidőben történt munkavégzés ellentételezésére 201.285 forint illetmény- és bérpótlék, valamint a perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (a továbbiakban: Gyvt.) 15. § (11) és (12) bekezdésére, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek (a továbbiakban: Kjt.) a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 257/2000. (XII. 26.) Korm.rendelet (a továbbiakban: Kjt. Vhr.) 7/A. § (2) bekezdésére hivatkozva. Előadása szerint a munkáltató előírta számára, hogy a heti 32 óra kötött munkaidőn felül milyen feladatokat és hol kell ellátnia, azaz rendkívüli munkavégzést rendelt el.
- [6] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult. Állította, hogy rendkívüli munkavégzést nem rendelt el, csupán a munkafeladatok teljesítéséről való beszámolást, valamint az elmaradt adminisztratív feladatok pótlását, ami a felperesnek egyébként is munkaköri kötelezettsége volt.
- [7] Az elsőfokú bíróság a keresetet alaptalannak találta, és elutasította. Ítéletének indokolásában kifejtette, hogy a Gyvt. 15. § (11) bekezdése értelmében a gyermekvédelmi szakellátást nyújtó intézetben a fejlesztő pedagógusnak a heti teljes 40 óra munkaidőből 80 %-ot kell az intézményben töltenie, a fennmaradó részében a feladatait maga osztja be. A Kjt. 55. §-ából következően a kötelezően munkahelyen töltendő időt oszthatja be a munkáltató. A fennmaradó időben is a munkaköri feladatait kell teljesíteni a közalkalmazottnak, de a munkavégzés helyét maga választhatja meg. A jelen esetben a heti 8 órát a felperes maga oszthatta be. Rendkívüli munkaidőben való munkavégzés akkor valósul meg, ha a munkáltató az általa beosztható munkaidőt meghaladó heti 8 órában vagy azon túl rendelkezik a pedagógus munkaidő-beosztásáról, azaz a munkáltató által le nem kötött heti 8 órás munkaidőrészre rendkívüli munkavégzés elviekben nem kizárt.

- [8] A felperes tényállítását, hogy a munkáltató rendkívüli munkavégzést rendelt el, Név tanú cáfolta. Név1 intézményvezető-helyettes a heti 40 órás benntartózkodás elrendelését szintén tagadta, csupán azt tartotta elképzelhetőnek, hogy az értekezleten a kérdés felmerült. A felperes személyes előadásában elismerte, hogy a vitatott heti 8 órát nem kellett az intézményben töltenie. Kiemelte az elsőfokú bíróság, azzal, hogy a felperesnek el kellett számolnia a heti 40 órában teljesített feladataival, az alperes nem vonta el tőle a kötött munkaidőn felüli 8 órára vonatkozó munkaidő-beosztás jogát.
- [9] Az intézményvezető 2020 szeptemberében történt szűrőpróbaszerű ellenőrzése során kiderült, hogy az adminisztrációs feladataival a felperes - több más munkavállalóval együtt - elmaradt, ennek pótlását rendelte el Név, amely azonban nem jelenti azt, hogy a heti 8 órás munkaidejét is beosztotta.
- [10] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést annak megváltoztatása, a keresetének teljesítése és az alperes perköltségben való marasztalása iránt a Pp. 369. § (3) bekezdés a) és c) pontjában írt felülbírálati jogkörök gyakorlásával. Fenntartotta azt az állítását, hogy az intézményvezető-helyettes 2020. április 3-án közölte vele és munkatársaival, hogy napi 8 órát, azaz heti 40 órát az intézményben kell tölteniük, ez tehát egy munkáltatói utasítás volt. Utalt arra, hogy a munkáltató vezető beosztású alkalmazottainak perbeli pártatlansága megkérdőjelezhető. Értelemszerűen a rendelkezést követően írta azt a kérelmét, hogy napi másfél órában az otthonában szeretné végezni a munkáját. Elismerése szerint később mégsem valósult meg a napi 8, azaz heti 40 órás intézményben történő munkavégzés. Ugyanakkor azzal, hogy a napi 8 órás munkavégzést továbbra is elvárta a munkáltató, hiszen a beszámolót annak megfelelően kellett megírnia, elvonta tőle a munkaidő-beosztás, illetve a feladatok elosztásának lehetőségét. Véleménye szerint dönthetett volna úgy is, hogy a heti 8 óra kötetlen munkaidőben végzendő munkát 2 nap alatt teljesíti. Azzal, hogy a munkáltató egyenlően elosztva várta el a heti plusz 8 órás munkavégzést, valójában rendelkezett az idejével és feladatai elosztásával. Éppen ezért ez a heti 8 óra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 107. § a) pontja szerinti rendkívüli munkaidőnek minősül.
- [11] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalására irányult, helyes indokai alapján. Kiemelte, hogy a munkaügyi perben értelemszerűen a munkavállalók lehetnek tanúk, a függő helyzet önmagában nem támasztja alá az érdekeltiségüket. Ezzel szemben a felperes volt az, aki felkészítette az általa meghallgatni kért tanút a vallomástételre, amiért a vallomását ki kellett zárni a bizonyítékok köréből. A felperesnek egyetlen bizonyítéka maradt a tényállítása alátámasztására, mégpedig az általa a munkáltatónak írt levél, ez viszont nem bizonyítja a rendkívüli munkavégzés elrendelését. A munkáltató nem adott ki válaszlevelet, amely engedélyezést tartalmazott volna. Emellett a felperes sem állította, hogy az intézményben végezte a munkáját a fennmaradó 8 órában, így a tanúk vallomását lényegében maga is megerősítette. Nem tudta tehát bizonyítani, hogy a fennmaradó heti 8 óra vonatkozásában a munkáltató utasította volna.
- [12] A fellebbezés nem alapos.
- [13] A felperes keresetében a 2020. április 6-tól 2020. június 15. napjáig felmerült, számításai szerint 71 óra rendkívüli munkavégzésért járó illetménynek és pótléknak a megfizetését - a Kjt. 2. § (3) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 107. § a) pontja, a 139.§ (2) és (3) bekezdése, a 143. § (1) és (2) bekezdése alapján, figyelemmel a Gyvt. 15. § (3), (11) és (12) bekezdésére, az 57. § (1) bekezdésére, valamint a Kjt. Vhr. 7/A. § (2) és (3) bekezdésére - abból a három különböző okból kérte, hogy 1. a munkáltató 2020. április 3-án elrendelte, hogy a heti 40 óra munkaidőt a munkahelyéül szolgáló épületben kell töltenie teljes egészében, 2. a munkáltató elrendelte, hogy a heti 40 óra munkavégzés teljesítéséről írásbeli

beszámolót készítsen, továbbá 3. a munkáltató elrendelte, hogy az adminisztratív hiányosságokat a heti 40 óra munkaidőben pótolja be. Az nem vitatott tény, hogy a heti 40 órán túli munkavégzést a munkáltató nem rendelte el a felperes részére kötelezettségként.

- [14] Nem volt kérdéses a perben, hogy a felperes fejlesztő pedagógusként heti 40 óra munkaidőből 32 órát a munkáltató által megszabott helyen és időben, azaz a munkahelyén volt köteles eltölteni, míg további 8 órában maga oszthatta el a feladatait. Ezt támasztotta alá a felperesnek a perbeli időszakban hatályos munkaköri leírása, amelyet az alperes 9. sorszám alatt csatolt. E szerint a felperes munkarendje általános munkarendben heti 40 óra. A Gytv. szerint a kötött munkaidő heti 32 óra, amiből 24 óra fejlesztésre, nevelésre lekötött munkaidő, 8 óra előkészítő, értékelő, adminisztratív feladat, valamint az eseti helyettesítés ellátására fordított idő. A kötött munkaidőn túl fennmaradó munkaidő-beosztást a dolgozó maga határozza meg.
- [15] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 265. § (1) bekezdése értelmében a felperes érdekében állt annak a ténynek a bizonyítása, hogy a munkáltató a heti 40 órás általános munkarendjéből a 32 óra kötött munkaidőn túli 8 óra kötetlen munkaidő beosztását magához vonta. A 15. sorszámú jegyzőkönyvben tanúként meghallgatott Név1 intézményvezető-helyettes határozottan cáfolta, hogy ő ilyen tartalmú szóbeli utasítást adott a felperesnek. Elismerte, hogy felmerült a vezetőség részéről a koronavírus-járványra tekintettel a tanulás folyamatosságának biztosítása érdekében a 40 óra intézményen belüli tartózkodás kötelezettségének elrendelése, de állította, hogy ez nem történt meg. Úgy nyilatkozott, hogy a 32 óra kötött munkaidőn felüli rész tekintetében a dolgozók maguk döntötték el, hogy bent maradnak-e vagy hazamennek munkavégzés céljából, és erről a döntésről tájékoztatták az intézményvezetőt. Név1 korábbi intézményvezető tanú megerősítette, hogy a felperes által állított tartalmú utasítást sem közvetlenül, sem Név1 keresztül nem adott neki. A 40 órás intézményen belüli tartózkodás a gyakorlatban nem valósult meg.
- [16] A felperes 2020. április 3. napján kelt, 1/F/10. szám alatt a keresetlevélhez csatolt, az intézményvezetőhöz címzett levele – tartalmából következően - valamilyen változás vagy elszámoltatás miatt készülhetett válaszként, azonban a tanúvallomásokkal szemben ez önmagában nem bizonyítja a felperes tényállítását, mely szerint a munkáltató elrendelte, hogy heti 40 órát a munkahelyen töltsön. Itt utal arra a másodfokú bíróság a felperes érvelésével szemben, hogy a bírói gyakorlat szerint a munkaügyi perben a munkaviszony szükségszerű fennálltán túli kapcsolat, befolyásolás szükséges a tanú, a jelen esetben a felperes felettesei vallomásának kizárásához (Kúria Mfv.I.10.039/2008/4. szám).
- [17] A felperesnek az a sérelme, hogy a munkáltató a 2020. április 3-i értekezlet időpontjától kezdődően elvárta, hogy a munkaidő kitöltéséről napi bontásban adjon számot, szintén nem meríti ki a rendkívüli munkavégzés fogalmát. A felperes maga is elismerte nyilatkozatában, hogy az ő vonatkozásában a 8 óra kötetlen munkaidővel összefüggésben nem rendelte el a munkáltató az intézményen belüli teljesítést, csupán azt, hogy napi szinten írja le, hogy a napi 8 munkaórájában mit végez, de ez önmagában nem feleltethető meg a rendkívüli munkavégzés elrendelésének. A munkavállalónak ugyanis kötelezettsége a munkavégzés, a munkáltatónak pedig jogosultsága annak ellenőrzése [Mt. 11/A. § (1) bekezdése], ahogy arra az alperes az ellenkérelmében helyesen hivatkozott. A felperes nem kifogásolhatja, hogy a munkáltató élt is az ellenőrzési jogával - még abban az esetben sem, ha korábban ezt nem tette. A felperes munkaidő-kimutatását az alperes a 9. sorszám alatti mellékletként csatolta heti és napi bontásban. Ebből azonban az nem derül ki, hogy a munkahelyén kívül, otthonában pontosan mikor és milyen tevékenységet látott el, csupán annyi, hogy rendszerint 8-tól -14, illetve 15 óráig végezte a tevékenységét az intézményen belül.

- [18] Az adminisztrációs hiányosságokkal kapcsolatban rámutat a másodfokú bíróság arra, hogy Név vallomása szerint ugyan 2020 szeptemberében végzett szűrőpróbaszerű ellenőrzést, amikor adminisztrációs hiányosságokat tárt fel, és ekkor rendelte el a munkaköri leírás 9.4. pontjában írt adminisztrációs feladatok (gyermekenkénti fejlesztési terv, heti munkaterv) pótlását, de már a 2020. július 23-án kelt, az ellenkérelemhez csatolt emlékeztető is az elmaradt adminisztrációs feladatok teljesítését írta elő. Rögzíti a másodfokú bíróság, hogy a felperes kötelező, de elmulasztott munkájának teljesítésére való felszólítás nyilvánvalóan nem minősülhet rendkívüli munkára való utasításnak.
- [19] A felperes tehát nem tudta bizonyítani, hogy a munkáltató rendkívüli munkavégzést rendelt el az esetében, a sikertelenség következményét pedig ő köteles viselni, azaz a keresetet el kellett utasítani.
- [20] Mindezekre figyelemmel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (1) bekezdése alapján érdemében felülbírálván, a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.
- [21] A felperes fellebbezése nem vezetett eredményre, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles viselni az alperes másodfokú eljárásban felmerült perköltségét, amelyet a másodfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdése alapján a kérelmével egyezően 60.000 forint összegben állapított meg. A felperes Pp. 525. §-a szerinti munkavállalói költségkedvezményére figyelemmel a fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad a Pp. 102. § (1) bekezdése és (6) bekezdése értelmében.
- [22] A másodfokú bíróság az ítéletét tárgyaláson kívül hozta meg a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján.

Pécs, 2022. október 17.

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