



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.198/2024/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a ügyvédi iroda1 (Cím4, ügyintéző: dr. Nyitrai Károly ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím1) felperesnek – a dr. Osváth Ildikó ügyvéd (Cím6) által képviselt **Alperes1** (Cím3) alperes ellen rendkívüli lemondás megszerzése jogkövetkezményei és illetménypótlék megfizetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 20.M.70.508/2023/26. számú végzésével kijavított 20. sorszámú ítélete ellen az alperes 21. sorszám és a felperes 23. sorszám alatt benyújtott fellebbezései folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja, a felperesnek rendkívüli munkavégzésért járó illetménypótlék összegét 13.630 (tizenháromezer-hatszázharminc) forintra felemeli, melyből 1.021 (ezerhuszonegy) forint után 2021. január 20-tól, 8.759 (nyolcezer-hétszázötvenkilenc) forint után 2022. január 20-tól, 3.850 (háromezer-nyolcszázötven) forint után 2022. november 30-tól köteles az alperes a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot megfizetni. Továbbá kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperes részére 4.126.584 (négymillió-százhuszonhatezer-ötszáznyolcvannégy) forint felmentési időre járó távolléti díjat, 4.716.096 (négymillió-hétszázötvenhatezer-kilencvenhat) forint végkielégítést és 442.134 (négy-száznegyvenkétezer-százharmincnégy) forint + áfa elsőfokú perköltséget, egyben a felperes elsőfokú perköltségfizetési kötelezettségét mellőzi.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 221.067 (kétszázhuszonegyezer-hatvanhét) forint + áfa másodfokú perköltséget, a le nem rótt 531.379 (ötszázharmincegyezer-háromszázhetvenkilenc) forint elsőfokú és 708.505 (hétszáznyolcezer-ötszázöt) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2024. április 10-én meghozott 20.M.70.508/2023/20. számú ítéletével – melyet 2024. szeptember 1-jén 26. sorszámu végzésével kijavított – kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek illetménypótlék címén 3.850 forintot és ennek 2022. november 30. napjától számított késedelmi kamatát, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest 444.000 forint + áfa perköltség és 49.794 forint útiköltség megfizetésére az alperes javára és akként rendelkezett, hogy az eljárás illetékét az állam viseli.

[2] A megállapított tényállás szerint a felperes 2010. szeptember 1. napjától állt határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyban a – miskolci – céglval. 2019. augusztus 21-től az alperes lett a munkáltatója és a határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonya keretében középiskolai tanár munkakört töltött be, távolléti díja havi bruttó 589.512 forint volt.

[3] A felperes a kinevezése szerint öt napon, hétfőtől péntekig 40 órában látta el munkakörét általános kötött munkarend szerint azzal, hogy a napi munkaidő 07:30 perckor kezdődött. A munkaidő nyilvántartást a KRÉTA rendszer rögzítette.

[4] A felperes tantárgyfelosztás szerinti heti óraszama a 2020/2021-es és a 2021/2022. tanévben heti 24 óra, a 2022/2023-as tanévben heti 25 óra volt.

[5] A felperes a 2020/2021-es tanévben két alkalommal látott el eseti helyettesítést: 2020. november 5-én az 5. órában és november 11-én a 4. órában; a 2021/2022-es tanévben hét alkalommal: 2021. október 15-én a 3. órában, 2021. november 24-én a 2. órában, 2021. december 17-én a 2. órában, 2022. március 16-án a 6. órában, 2022. április 12-én az 5. órában, április 20-án a 2. órában, 2022. június 13-án a 6. órában; a 2022/2023-as tanévben tíz alkalommal: 2022. szeptember 5-én a 4. órában, szeptember 12-én a 4. órában, szeptember 23-án az 1. órában, 2022. október 5-én a 2. órában, 2022. november 18-án a 6. órában, 2022. december 13-án a 6. órában, 2023. február 28-án a 4. órában, 2023. március 17-én az 1. órában és 2023. április 18-án a 4. órában. A felperes részére a helyettesítések elrendelésére a „tömbösített” tanítási óráiba illeszkedve a „lyukas” órai idejére került sor.

[6] A felperes a pedagógusok jogállásának várható újraszabályozása miatt jogi képviselőhöz fordult, aki felhívta a figyelmét a jubileumi jutalma kifizetésének elmaradására és arra, hogy illetménypótlék illeti meg. Ezt követően a felperes 2023. május 30-án levélben szólította fel az alperest az öt megillető, a munkaidő beosztástól eltérő, a 2020/2021-es

tanévtől a 2022/2023-as tanévig terjedő időszakban 10 óra rendkívüli munkaidőben ellátott munkavégzés után járó 34.912 forint illetménypótlék, valamint kéthavi illetményének megfelelő összegű, azaz 745.412 forint 25 éves jubileumi jutalom megfizetésére. Az alperes a felszólító levelet ugyanezen a napon átvette és 2023. június 1-jén kelt válaszában mind jogalapjában, mind összecszerűségében vitatta a felperes rendkívüli munkavégzés vonatkozásában előterjesztett igényét, ugyanakkor nem vitatta a jubileumi jutalomra való jogosultságot, de azt határidőben nem fizette meg a felperes részére.

[7] A felperes 2023. június 12-én 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 az elmúlt három évben számos alkalommal rendelt el a munkáltató munkavégzést 96 órán belül a munkaidő-beosztással nem érintett időpontra helyettesítés formájában. A neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt meghaladóan a tíz alkalommal ily módon teljesített rendkívüli munkavégzés ellenértéke 34.912 forint, amit az alperes elmulasztott megfizetni. Ezen túl az alperes az 1996. szeptember 1-je óta folyamatosan fennálló közalkalmazotti jogviszony ellenére a 2021. szeptember 1-jén esedékessé vált 25 éves jubileumi jutalmat nem fizette meg, amelynek összege 710.500 forintot tett ki. Ezen összegeket az alperes a 2023. május 30-án átvett fizetési felszólításban megjelölt öt munkanapos határidő alatt és azt követően sem teljesítette, ezzel megsértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (2) bekezdésében előírt együttműködési kötelezettségét, egyúttal magatartása bizalomvesztést is megalapozott.

[8] Az alperes a 2023. június 15-én kelt okiratában a felperes részére kéthavi illetménynek megfelelő összegű jubileumi jutalmat állapított meg és intézkedett annak kifizetéséről. Másnap arról tájékoztatta a felperes, hogy a rendkívüli lemondása jogellenes, az abban foglalt indokok valótlanosága és okszerűtlensége miatt. A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét a helyettesítések elrendelése és díjazása körében nem szegte meg, a jubileumi jutalom iránti igény tekintetében a felperes a lemondást megelőzően munkáltatója felé semmilyen felhívást nem intézett, az elmaradásra nem hívta fel a figyelmet, ugyanakkor annak kifizetése iránt a soron kívüli intézkedést megtette.

[9] Az elsőfokú bíróság túlnyomórésztben megalapozatlannak találta a felperes – pontosított – keresetét, amelyben az elmaradt illetménypótlék és kamatai, valamint a közalkalmazotti jogviszony jogszerű megszüntetése miatt 60 nap + öt hónap felmentési időre járó távolléti díj címén 4.126.584 forint és nyolc havi távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés, azaz 4.716.096 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[10] Döntését a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 29. § (1) – (4) bekezdésére, 55. §-ára, az Mt. 52. § (1) bekezdés a) és b) pontjára, 97. § (1) és (5) bekezdésére, 107. § a) pontjára, a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 62. § (5) – (7) bekezdésére, valamint 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: Vhr.) 17. § (1) bekezdésére alapította.

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

[12] Rámutatott, a pedagógus munkakörben foglalkoztatottakra is irányadó az általános, teljes napi nyolc óra munkaidő, ami heti 40 órát tesz ki. Az Nkt. ezt az időtartamot osztja kötött és szabadon felhasználható munkaidőre. Az előbbi az egy hétre kiszámított munkaidő 80 %-a (heti 32 óra), amit a pedagógus az intézményvezető által meghatározott feladatok ellátásával köteles tölteni. A fennmaradó heti nyolc 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. Ezt az időtartamot illetően az Nkt. a munkáltatónak adta a rendelkezési jogot azon feladatok meghatározására, amelyeket a pedagógusnak el kell látnia ebben az időszakban. Ide tartozik többek között az eseti helyettesítés, amelyet más pedagógus helyébe lépve kell ellátni anélkül, hogy azt előre lehetett volna tervezni.

[13] Mindezek alapján azt rögzítette, hogy a heti 32 óra erejéig az intézményvezető volt jogosult a felperest feladatokkal ellátni, a kötött munkaidőben történő feladatkiosztás nem minősült a korábban beosztott munkaidő megváltoztatásának, kizárólag az intézményvezetőt jogszerűen megillető jog gyakorlásának.

[14] Az Mt. 52. §-ára utalva arra mutatott rá, hogy a pedagógus a kötött munkaidőben köteles a nevelési-oktatási intézményben tartózkodni, kivéve, ha kizárólag az intézményen kívüli feladatot lát el. A rendelkezésre állási kötelezettség a munkáltató által a munkaidő kezdeteként megjelölt kezdő időponttól a napi nyolc óra munkaidő végéig terheli a pedagógust, így a heti kötött munkaidőnek minősülő 32 órában a felperesnek az intézményvezető által megszabott módon kellett a munkát végeznie, a fennmaradó időben pedig rendelkezésre kellett állnia és teljesíteni a rá kiosztott feladatokat. Ebbe beletartozik a Vhr. 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 96 órán belül is elrendelt helyettesítés a munkáltató feladatkiosztási 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. Arra figyelemmel, hogy a pedagógusnak rendelkezésre állási kötelezettsége is van a heti 32 órás kötött munkaidő részen belül, így az Mt. 107. §-a szerinti rendkívüli munkavégzésről e kereteken belül nincs szó.

[15] A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy az alperes a 2020/2021-es és a 2021/2022-es tanév vonatkozásában a rá irányadó jogszabályi korlátokat betartva napi két óra, heti hat óra és évi harminc tanítási napot nem meghaladva rendelt el a felperesnek eseti helyettesítést. Ugyanakkor a 2022/2023-as tanévet érintően megállapította, hogy a felperes heti 25 órát volt köteles megtartani és munkáltatói utasításra 10 alkalommal látott el eseti helyettesítést, ezért a 32 óra kötött munkaidőt meghaladó három óra vonatkozásában alaposnak ítélte a felperes elmaradt illetménypótlék megfizetésére irányuló kereseti kérelmét, míg ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[16] 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 rendelte el 96 órán belül szakszerű helyettesítést.

[17] Mindezek alapján vizsgálta a rendkívüli lemondás jogszerűségét. Ehhez figyelembe vette, hogy a felperes keresetlevelében maga adta elő, a pedagógusok jogállásának várható újra szabályozása miatt fordult jogi képviselőhöz, aki felhívta a figyelmét a jubileumi jutalom elmaradására és arra, hogy illetménypótlék illeti meg. Ezzel egyező tartalommal szerepel a Szervezet rövidítése nyilvános oldalán olyan bejegyzés, amely szerint a perbeli illetménypótlék kifizetésének elmulasztása megalapozza a rendkívüli lemondást, amivel a Státusz törvény hatályba lépése előtt kell élni, mint „legtöbb pénzzel járó lehetőséggel”. Arra is utalt, hogy a Státusz törvényt 2023. július 4-én szavazta meg az Országgyűlés. Ezen események tükrében élt a felperes 2023. május 30-án felszólítással az alperes felé illetménypótlék és jubileumi jutalom megfizetése céljából.

[18] Hangsúlyozta, hogy az alperes a felperes esetében nem rendelt el a kötött munkaidőn felüli helyettesítést, a felperes által követelt illetménypótlék és jubileumi jutalom nem a felperes napi megélhetését szolgálja, szemben a havonta megállapított és fizetendő illetménnyel, és a késedelmes kifizetés nem sodorta létbizonytalanságba a felperest. Ezért nem találta alkalmazhatóak a felperes általa megjelölt precedensértékű határozatok a perbeli esetben. Külön kiemelte, hogy a juttatások kifizetésének elmaradása bizonytalan helyzetbe azért sem hozhatta a felperest, mert a rendkívüli lemondást megelőzően kevés idővel még csak tudomása sem volt a jogosultságáról.

[19] Megítélése szerint a perbeli esetben a felperes nem tudta sikeresen bizonyítani, hogy az alperes mulasztása a Kjt. 29. §-a szerinti konjunktív feltételeket kimerítette. Három tanév vonatkozásában a felperes esetében 3.850 forint illetménypótlék és a jubileumi jutalom megfizetésének elmulasztása nem tekinthető a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékben történő megszegésének az alperes részéről. Különösen nem olyan körülmények között, amikor a felperes 2023. május 30-án jelentette be igényét, majd az igény alapos megvizsgálásához időt nem hagyva 2023. június 12-én már rendkívüli lemondással élt.

[20] 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 öt napon belül nem reagált érdemben a követelésre, mivel bizonyíthatóan vizsgálta a felperes igényét és gondoskodott a jubileumi jutalom megfizetéséről. A felek között hosszú éveken keresztül problémamentes volt a kapcsolat, a felperes az ismertetett előzmények tudomására jutását követően nyújtotta be igényét az alpereshez, lehetetlenül rövid időt adva az alperes számára, mindezek bizalomvesztést jogszerűen nem eredményezhettek a felperes részéről.

[21] Fentiek okán megállapította, hogy a felperes jogellenesen szüntette meg a közalkalmazotti jogviszonyát rendkívüli lemondással, az ezzel összefüggésben előterjesztett kereseti kérelmet elutasította.

A felperes fellebbezése

[22] A felperes elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes teljes kereset szerinti marasztalását, másodlagosan annak hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte, első- és másodfokú perköltségigényének érvényesítése mellett.

[23] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást hiányosan állapította meg, az alkalmazott jogszabályok nem teljeskörűek, a döntés az Mt. 22. § (1) bekezdés b) pontjába, 97. § (4)-(5) bekezdésébe, 107. § a) pontjába, 143. § (1)-(2) bekezdésébe, a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) és b) pontjába, 85/A. § 1) pontjába és a Vhr. 17. § (3) bekezdésébe, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 2. § (2) bekezdésébe ütközik.

[24] A megállapított tényállást kifogásolva rámutatott, az elsőfokú bíróság a tényállási részben ugyan utalt a 25 éves jubileumi jutalmára, de nem rögzítette, hogy arra mikor (2021. szeptember 1. napján) lett jogosult, ezáltal azt sem értékelte, hogy e juttatást már korábban meg kellett volna fizetnie részére a munkáltatónak. Ezt az igényét a fizetési felszólításban is megjelölte, majd az a rendkívüli lemondás egyik indokát képezte. Az elsőfokú bíróság azt sem rögzítette, az alperes a jogosultságot illetően mindösszesen annyit vitatott, hogy arra álláspontja szerint 2021. november 18-án lett jogosult. Az alperes érdemi védekezésében konkrét jogállítást nem tett arra nézve (Pp. 199. § (2) bekezdés bb) pontja), hogy ezen a jogcímen történt kifizetés elmaradása miatt előterjesztett rendkívüli lemondást miért és milyen okból vitatja. Ebből következően az elsőfokú bíróság a Pp. 2. § (2) bekezdése szerinti, kérelemhez kötöttség elvét is megsértette, és önkényesen olyan szempontokra hivatkozott a kereset elutasítása során, melynek jogszabályi alapja nincs és konkrét eseti

döntések tartalmával ütközik. Az elsőfokú bíróságnak ezen indok tekintetében is vizsgálnia kellett volna a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontja szerinti konjunktív törvényi tényállási elemeket, így értékelés nélkül maradt, miszerint a jubileumi jutalom kifizetésére közalkalmazottként a jogszabályban meghatározott feltétel bekövetkezése esetén alanyi jogosultságot szerzett, és a juttatás esedékessé vált, amikor a Kjt. 78. § (1) – (2) bekezdésében rögzített konjunktív feltételek teljesültek. Ezért az alperes kötelessége lett volna minden előzetes közalkalmazotti tájékoztatás, kérelem nélkül automatikusan teljesíteni.

[25] Hangsúlyozta, hogy a Kjt. 5. számú melléklete szerint a munkáltató köteles a korábbi jogviszonyban eltöltött időtartamokat, munkáltatókat, a jogviszonyoknak megszűnésének módját, időpontját nyilvántartani, többek között éppen abból a célból, hogy a jubileumi jutalmat határidőben megfizesse. A munkáltató amennyiben ennek nem tesz eleget, úgy mulasztása legalább súlyosan gondatlannak minősül. E juttatás is munkabérnek minősül a Kjt. 85/A. § 1) pontja szerint, melyre irányadó a BH2023. 76. számú precedensértékű határozata. Ennek értelmében az illetmény megfizetésének akár néhány napos elmulasztása az adott jogviszonyból származó lényeges kötelezettség súlyosan gondatlan és jelentős mértékű megszegésének minősül. Az alperes a fizetési felszólításra adott válaszában a jubileumi jutalom tárgyában előadást nem tett, az sem elismerést, sem további határidő kérésére irányuló nyilatkozatot nem tartalmaz.

[26] Az elsőfokú bíróság a munkaidő beosztás közlésére irányadó Mt. 97. § (4) bekezdését nem, csupán a közölt munkaidő-beosztás módosítására vonatkozó Mt. 97. § (5) bekezdését alkalmazta. A munkaidő-beosztás közlésének módjára az Mt. 22. § (2) bekezdés b) pontját sem vette figyelembe, amely szerint a munkaidő beosztást is írásban közölni kell tekinteni, amennyiben azt a helyben ismert és általában szokásos módon közzéteszik. Az elsőfokú bíróság nem rögzítette a tényállásban, hogy a felperes rendelkezett-e munkaidő beosztással, ha igen az pontosan mi volt, és mikor, milyen módon került közlésre. Valótlán és iratellenes az az ítéleti megállapítás, hogy a napi munkaidő 07:30-kor kezdődött, ilyen tényelőadást a felek nem tettek. Ezért tévesen jutott arra a megállapításra, hogy a kötött munkaidőben történő feladatkiosztás nem minősül a korábban beosztott munkaidő megváltoztatásának.

[27] A felek között abban nem volt vita, hogy a perbeli esetben milyen mértékű volt a kötött munkaidő, illetve, hogy milyen munkaidő mértékig volt jogosult az intézményvezető a munkafeladatok kiosztására. A perben mindvégig következetesen azt állította, hogy az alperes csupán a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt képező foglalkozások és tanórák, valamint a nevelésében előre tervezhető feladatokat osztotta be előzetesen az Mt. 97. § (4) bekezdése alapján az órarend, illetve az éves munkaterv meghatározásával. A perbeli tíz helyettesítés olyan időtartamra került beosztásra 96 órán belül, amelyek tekintetében nem rendelkezett munkaidő beosztással, nem volt sem munkavégzési, sem rendelkezésre állási kötelezettsége. A per eldöntésénél nem annak volt jelentősége, hogy az elvégzett helyettesítéssel a munkavégzése a heti 32 óra kötött munkaidőn belül maradt, vagy azt meghaladta.

[28] A Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.204/2022/11. és 1.Mf.31.248/2022/7. számú jogerős ítélete az elsőfokú bíróság álláspontjától eltérően a jelen ügyben is releváns, hiszen az alperesi intézményben nem volt előre meghatározott helyettesítési rend, illetve a helyettesítésekkel érintett időtartamokra munkaidő beosztás, így a 96 órán belül elrendelt helyettesítések a hivatkozott jogesetekben szereplő esetekkel egyezően munkaidő beosztással, illetve előre meghatározott helyettesítési renddel nem érintett időpontokra kerültek előírásra. Mindezek okán az Mt. 107. § a) pontja alapján az Mt. 143. § (1) és (2) bekezdése szerinti bérpótlék jár a részére, amit a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontja szerinti törvényi tényállás konjunktív elemeinek vizsgálata során nem lehet figyelmen kívül hagyni, ahogy a 25 éves jubileumi jutalom kifizetésének elmulasztásával kapcsolatos körülményeket sem.

[29] Kifogásolta, az elsőfokú bíróság azon megállapítását is, miszerint a kötött munkaidőben a nevelési-oktatási intézményben volt köteles tartózkodni. A Vhr. 17. § (3) bekezdésére utalva azt hangsúlyozta, nincs olyan jogszabályi előírás, amely alapján valamennyi munkaköri feladatát a köznevelési intézményben kellene ellátnia, ilyen kötelezettségéről kollektív szerződés sem rendelkezett, mivel az nem volt hatályban az alperesnél. Annak is jelentősége van, hogy az alperes a jogsértést folyamatosan, több tanéven átívelően folytatta, ami a kötelezettségszegés súlyánál kiemelten értékelendő. Ez az alperesi magatartás alappal vezetett irányába a bizalomvesztéshez.

[30] A másodlagos fellebbezési kérelemhez kapcsolódva kérte, hogy a megismételt eljárásban a Fővárosi Törvényszék másik tanácsa járjon el. E körben utalt a 2023. december 21-én kelt kizárási indítványára, amelyben az elsőfokon eljáró bíró a Pp. 12. § f) pontja szerinti elfogultságára hivatkozott, amit a Fővárosi Törvényszék 13.Mpk.75.003/2024/3. számú végzésével elutasított. Ugyanakkor nem hagyható figyelmen kívül az a körülmény, hogy az elsőfokon eljáró bíró a felperesi jogi képviselővel szemben felügyeleti jogkört gyakorló Budapesti Ügyvédi Kamarához fordult, ami alapján a továbbiakra pártatlansága objektíve megkérdőjelezhető. Másrészt az elsőfokon eljáró bíró rendkívül egyoldalúan, a felperesi oldal terhére értékelte a bizonyítékokat, a jogszabályokat szelektíven, a kereset elutasítása céljából alkalmazta.

Az alperes fellebbezése

[31] Az alperes az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatásával a teljes kereset elutasítását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte, a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontjában jelölte meg.

[32] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság marasztalásra vonatkozó rendelkezése az okirati bizonyítékok téves értékelésén és az alkalmazott jogszabályok helytelen értelmezésén alapul. Az eseti helyettesítések elrendelésére ugyanis minden esetben a heti 32 óra kötött munkaidőn belül került sor. Az összesen tíz alkalommal elrendelt eseti helyettesítések ténylegesen nem egy héten belül történtek. Az elsőfokú bíróság értelmezése csak akkor

foghatna helyt, ha mind a tíz eseti helyettesítést egy héten belül látta volna el a felperes, azaz az adott héten az órarend szerinti és a helyettesítéssel érintett óráinak száma $25 + 10 = 35$ lett volna.

[33] Az elsőfokú eljárásban részletesen kimunkálta az érintett tanévekben ellátott eseti helyettesítések időpontját, ezt a felperes nem tette vitássá. Az összesítésből megállapítható, hogy a felperes részére minden esetben heti egy óra helyettesítés elrendelésére került sor, és ebből következően a 2022/2023-as tanévben a felperes által ellátott órák egyetlen esetben sem érték el a 32 órát.

[34] Továbbá arra mutatott rá, a felperes a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó illetményének jogalapját a fellebbezéssel érintett tanévben sem a Vhr. 17. §-ára, hanem az Mt. 97. § (5) bekezdésére alapította. Ebből következően az elsőfokú ítélet marasztalásra vonatkozó rendelkezése sérti a Pp. 2. § (2) bekezdése szerinti kérelemhez kötöttség elvét és a kereseti kérelmen való túlterjeszkedés tilalmát, továbbá a Pp. 342. § (3) bekezdésében foglaltakat.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[35] Az alperes a fellebbezésével nem támadott részben az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte annak helyes indokai alapján, ezzel együtt perköltségigényét is bejelentette.

[36] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a Pp. 279. §-a szerinti mérlegeléssel az ügy eldöntéséhez szükséges mértékben, a releváns tényekre szorítkozva végezte el a tényállás rögzítését. Valóban nem vitatta az elsőfokú eljárásban azt, hogy a felperes részére a jubileumi jutalom kifizetésére az esedékesség időpontjában nem került sor. Kizárólag az esedékesség időpontja tekintetében volt eltérő a felek előadása, de ez az ügy eldöntése szempontjából nem volt releváns tény. A felperes viszont arra nézve nem tett tényállítást, hogy ez a munkáltatói magatartás miért feleltethető meg a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltaknak, tényállítás hiányában az alperest sem terhelte ellenbizonyítási kötelezettség. Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte, hogy a rendkívüli lemondást megelőzően csupán nyolc munkanappal korábban tudta meg a munkáltató a felperestől, hogy a jubileumi jutalom iránti igénye áll fenn, majd annak kifizetése iránt két héten belül intézkedett is. A kötelezettségszegés súlya körében a felperes által hivatkozott döntések is arról szólnak, hogy a késedelmes munkabérfizetés a munkavállaló létfenntartását veszélyeztető, és jelentős mértékű kötelezettségszegésnek minősül, ha az egy alkalommal és részben történt. Ezeket a döntéseket az elsőfokú bíróság értékelés alá vonta és a felperes megalapozatlanul vont párhuzamot a munkabér és az illetmény között a jubileumi jutalom rendeltetését illetően.

[37] Az sem hagyható figyelmen kívül, hogy a felperes sem a közvetlen munkahelyi felettesénél, gazdasági ügyintézőnél, sem az alperesnél nem érdeklődött a jubileumi jutalom kifizetése elmulasztásának okáról, egyből a legsúlyosabb jogkövetkezményhez fordult. Nem tekinthető életszerűtlennek és rendkívülinek, hogy a munkáltató nyilvántartási pontatlanságból vagy hiányosságból elmulasztja a jubileumi jutalom határidőben történő kifizetését, azzal együtt, hogy a hiányos dokumentáltságot az áthelyezés eredményezte. A figyelemfelhívást követően viszont rövid határidőn belül intézkedett, a késedelemi kamatokat is megfizette, ezzel szemben a felperes az együttműködési kötelezettség körében elvárható magatartást nem tanúsította.

[38] A felperes állításával szemben az ellenkérelemben kifejtette, hogy a rendkívüli lemondás aránytalan és jogellenes intézkedés volt, mivel a munkáltató oldalán szándékos vagy súlyos gondatlan kötelezettségszegés a jubileumi jutalom kifizetése tekintetében nem állapítható meg. A kötelezettségszegés tényét a felperesnek kellett bizonyítania, és arra is hivatkozott, a jogsértés súlyához képest kifejezetten aránytalan, illetve okszerűtlen volt a jogviszony azonnali hatályú radikális felszámolása.

[39] A felperes nem tett tényállítást arra nézve, hogy a munkáltató nyilvántartási kötelezettségét megszegte, így e körben bizonyítási kötelezettség nem terhelte. A hivatkozott BH2023. 76. számú eseti döntés a perbeli esetben nem alkalmazható, nincs olyan eleme a két esetnek, amely alapot adna a párhuzam felállítására és jogi analógia alkalmazására.

[40] A felperes munkaidő-beosztása tekintetében az elsőfokú bíróság ugyancsak megalapozottan az Mt. 97. § (5) bekezdését vette figyelembe, az Mt. 22. § (2) bekezdés b) pontjára való hivatkozás a keresetlevélben és a felperesi válasziratban sem szerepel. Az elsőfokú eljárásban a felperes állításával szemben kifejezetten nyilatkozott arról, hogy az alperesi feladatellátási helyen a napi munkaidő 07:30-kor kezdődött, okirati bizonyítékként az intézményi SZMSz-t is csatolta. Az elsőfokú bíróság a munkaidő-beosztás és annak közlése tekintetében tényállást megállapított, ítélete [21] – [25] bekezdéseiben összegezte az ezzel összefüggő megállapításait. Hangsúlyozta, hogy a pedagógus órarendje nem minősül munkaidő beosztásnak, mivel az csak a munkaidő egy részét fedi le, de a pedagógusnak azt meghaladóan is rendelkezésre kell állnia a heti 40 óra munkaidőben. A feladatellátás a napi munkaidőbe esett a felperes vonatkozásában, attól nem tért el a munkáltató, így nem értelmezhető a beosztástól eltérő munkavégzés sem. A felperesnek a munkaköri feladatait a munkaidejében, a feladatellátási helyen kellett ellátnia, nem távmunkában volt alkalmazva, home office-t sem engedélyezett számára a munkáltató. A Vhr. 17. § (3) bekezdése kollektív szerződés hiányában a munkáltató rendelkezési körébe tette azon feladatok meghatározását, amelyeket a pedagógus az oktatási intézményen kívül teljesíthet, az alperes ilyen rendelkezést nem tett, a felperes számára ilyen feladatokat nem jelölt ki. Mindez azt jelenti, hogy a felperesnek nem volt felhatalmazása arra, hogy bármely munkaköri feladatát a feladatellátási helyen kívül lássa el.

[41] A kizárási indítvány ugyancsak megalapozatlan, a bíróság független és pártatlan eljárását tévesen kifogásolta a felperes, amelyek egyébként is azonosak a kizárási indítványban megfogalmazottakkal.

A felperes alperesi fellebbezésre és fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételei

[42] A teljes kereset szerinti marasztalásra vonatkozó fellebbezési kérelem fenntartása mellett – csatlakozó fellebbezésként nevesített nyilatkozatában – előadta, hogy az alperes fellebbezésében rögzítettekkel egyezően a Vhr. 17. § (4) és (5) bekezdésére alapított elsőfokú ítéleti rendelkezés a három óra helyettesítés tekintetében a kereseti kérelmen túlterjeszkedett, ilyen kereseti követelése nem volt. E tekintetben nem vitatta az alperes fellebbezésében előadottakat, ahogy azt sem, miszerint a Pp. 342. § (1) bekezdését is sértette ez az ítéleti rendelkezés.

[43] Ezt meghaladóan hangsúlyozta, a jubileumi jutalom kifizetésének elmaradásával összefüggésben tényállítást tett arra nézve, hogy a mulasztás miatt minősül jelentős súlyúnak. Utalt a Kjt. 5. számú mellékletének a „Közalkalmazotti adatnyilvántartás adatköre” III. pontjának megsértésére. Kifejtette azt is, a jubileumi jutalom és a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó illetménypótlék munkabérnek minősül, figyelemmel a Kjt. 85/A. § (1) bekezdésére. Rámutatott, a jubileumi jutalom kifizetésének elmaradása súlyosan gondatlan alperesi magatartás következménye és önmagában megalapozza a rendkívüli lemondás jogszerűségét. Az a körülmény, miszerint az alperesnek csak a rendkívüli lemondás közlését megelőző nyolc munkanappal korábban jutott tudomására a jubileumi jutalom iránti igény, éppen azt támasztja alá, hogy az alperes súlyosan gondatlan magatartást tanúsított, mivel jogszabályi kötelezettsége a jubileumi jutalom alapjául szolgáló jogviszonyok és időtartamok nyilvántartása, esedékességnek megfelelő kifizetése. Ugyancsak nem csökkenti az alperesi mulasztás súlyát az, ha a munkavégzés helyéül szolgáló köznevelési intézmény mulasztott. Ezen intézmény ugyanis munkáltatóként járt el, figyelemmel a perbeli időszakban hatályos nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 61. § (8) bekezdésére.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[44] A felperes fellebbezése túlnyomó részben alapos, az alperes fellebbezése alapos.

[45] A felperes csatlakozó fellebbezésként benyújtott nyilatkozatát a Pp. 110. § (3) bekezdése alapján nem alakszerű megjelölése, hanem tartalma alapján kellett elbírálnia a másodfokú bíróságnak és azt az illetménypótlék címén igényelt kereseti kérelem összecszerűségét érintő kérdésnek tekintette, amit a felperes fellebbezésében maga is támadott.

[46] Az elsőfokú bíróság a tényállást nagyobb részben helyesen állapította meg, a másodfokú bíróság a tényállást az alábbiakkal egészíti ki.

[47] A felperes 2011. szeptember 6-án kelt kinevezési okiratában és az ugyanezen a napon kelt „Kormánytisztviselői, közszolgálati, közalkalmazotti, szolgálati jogviszonyok, szolgálati viszonyok, munkaviszonyok beszámítása” okiratban a jubileumi jutalomhoz a közalkalmazotti jogviszony kezdeteként 1996. november 16. napja került rögzítésre.

[48] A felperes 2018. augusztus 30-án kelt munkaköri leírása szerint a helyettesítés rendje az igazgatóhelyettes napi beosztása alapján alakul a szakórák helyettesítésére nézve, plusz díjazás nélkül, a kötött munkaidő terhére („326-os Kormányrendelet 17. § (1). (1a) és (2) bekezdése”). Az alperesi köznevelési intézmény 2013. szeptember 30-tól hatályos Szervezeti és Működési Szabályzata (a továbbiakban: SzMSz) 5.3.1. pontja ezzel egyezően azt rögzíti, hogy a pedagógus főbb tevékenysége közé tartozik az, hogy helyettesítés esetén szakszerű órát tart, ha legalább egy nappal a tanóra megtartása előtt bízták meg a feladattal.

[49] Az SzMSz 5.1.3. pontja értelmében az iskolában az első óra kezdete: 7 óra 45 perc, az 5.3.1. pont szerint a pedagógus legalább 10 perccel a munkaidő, ügyeleti idő, illetve tanítási órája kezdete előtt köteles a munkahelyén tartózkodni. Az 5.1.4. pont értelmében a heti tanítás rendjét az órarend rögzíti. Az 5.3.2.2. pont szerint a pedagógusok iskolai szorgalmi időszakára vonatkozó munkaidő beosztását az órarend, a munkaterv és a havi programok tartalmazzák, a tanítási órákra, szakkörökre való felkészülést, dolgozatok összeállítását, javítását, iskolai dokumentumok elkészítésében, módosításában való közreműködést intézményen kívül ellátandó feladatként jelöli meg, amelyek esetében a pedagógus a munkaidejének felhasználásáról maga dönt.

[50] A másodfokú bíróság az így kiegészített tényállást tekintette irányadónak és a bizonyítékok értékelésével az abból levont következtetésekkel és a vonatkozó jogszabályok helytelen alkalmazása miatt az elsőfokú bíróság érdemi döntésével a másodfokú bíróság nem értett egyet az alábbiak szerint.

[51] A felperes az Mt. 97. § (4) és (5) bekezdésére hivatkozással kereseti kérelmében arra hivatkozott, hogy az alperes a munkaidő-beosztás módosítást 96 órán belül rendelte el, az Mt. 107. § a) pontja szerinti munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzés ellenértékét és a több mint másfél évvel korábban esedékessé vált jubileumi jutalmat nem fizette meg számára. Mindezt a munkáltató olyan súlyú kötelezettségszegésének tekintette, ami miatt rendkívüli lemondással szüntette meg az alperesnél fennálló közalkalmazotti jogviszonyát és a jogkövetkezmények alkalmazása iránt fordult bírósághoz.

[52] A perbeli esetben a felek azt nem vitatták, hogy a kereseti kérelemben megjelölt napok (2020/2021-es tanév 1 óra, 2021/2022-es tanév 7 óra, 2022/2023-as tanév 3 óra) vonatkozásában a felperes részére a saját órarendjében előírt tanóráin felül további tanórák megtartására vonatkozó eseti helyettesítést az alperes 96 órán belül rendelt el. Álláspontjuk abban tért el a feleknek, hogy az órarend és ezzel együtt az SzMSz, a kinevezés e körben releváns tartalmát, ennek viszonylatában az eseti helyettesítés elrendelésével kapcsolatos tényeket miként kell értelmezni.

[53] Az elsőfokú bíróság arra helytállóan utalt az Nkt. 62. § (5) és (6) bekezdése alapján, 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 rendelhető 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 Vhr. 17. §-a határozza meg, hogy milyen feladatokat és milyen korlátok között rendelhet el az intézményvezető.

[54] A Kjt. 2. § (3) bekezdése értelmében a közalkalmazotti jogviszonyra az Mt. szabályait e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. Az Mt.-nek a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályai a közalkalmazotti jogviszonyban álló felperesek vonatkozásában alkalmazandók, mivel sem a Kjt., sem az Nkt. a munkaidő-beosztásra vonatkozó jogszabályi rendelkezések alkalmazását nem zárja ki, illetve az abban foglaltaktól eltérő szabályozást sem tartalmaznak a perben releváns rendelkezések vonatkozásában. Az Mt. 96. § (1) bekezdése szerint a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg. Ez alapján a munkaidő megszervezésének (beosztásának) joga a munkáltatónak, amellyel egyben a közalkalmazott rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének tartamát is kijelöli.

[55] Az Mt. 97. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés körülményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be. A (4) bekezdés értelmében a munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

[56] 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 felek között nem volt vitatott, hogy a felperes a tanulmányi félév elején írásban kézhez vette neveléssel-oktatással lekötött óráit tartalmazó órarendjét, amit az alperes a KRÉTA rendszerben tartott nyilván. A közoktatásban felmerülő speciális feladatok alapján

az órarend az a sajátos formátum, amelyben a munkáltató, illetve a nevében eljáró intézményvezető a közalkalmazott pedagógus által elvégzendő feladatok meghatározását elő tudja írni és rögzíteni írásba foglalt formában. Az SzMSz 5.3.2.2. pontja ezzel egyezően azt rögzíti, a pedagógusok iskolai szorgalmi időszakára vonatkozó munkaidő beosztását az órarend, a munkaterv és a havi programok tartalmazzák. A tanév (vagy félév elején) a munkáltató által rendszeresített helyettesítési rend, amely a pedagógusok egy általuk megjelölt időpontban vállalt helyettesítésre való beoszthatóságát, vagy emiatti rendelkezésre állását tartalmazza, szintén a munkáltató intézkedésének minősül és a munkaidő beosztására vonatkozó rendelkezésként értelmezhető. A perbeli időszakban az alperesi köznevelési intézmény a peradatok szerint előre elkészített, írásba foglalt helyettesítési renddel nem rendelkezett.

[57] A kifejtettakra figyelemmel az órarend minősült a felperes munkaidő beosztásának azzal együtt, hogy az éves munkatervben foglaltak is irányadóak a nevelési évben előre tervezhető feladatok meghatározására nézve. Az órarendben szerepeltek a felperes tanórái és azok az időtartamok, amikor az adott munkanapon belül lyukasórák miatt nevelési-oktatási feladatokat az alperes nem írt ki számára. A másodfokú bíróság nem értett egyet az alperes és az elsőfokú bíróság érvelésével, miszerint a felperes munkaidő-beosztása a „lyukas” órákra is vonatkozott és ezidő alatt, a kinevezés szerint meghatározott rendes munkaidőben – napi nyolc óra, heti negyven óra – alatt a felperesnek a kötött munkarend szabályai szerint a munkavégzési helyén rendelkezésre állási kötelezettsége volt az iskolán belül, ezáltal az erre az időtartamra elrendelt eseti helyettesítés nem minősült a munkaidő beosztás megváltoztatásának.

[58] Abból az SzMSz-ben rögzített rendelkezésekből, miszerint az első tanítási óra 7 óra 45 perckor kezdődik, nem következik, hogy a felperes beosztás szerinti munkaidejét az órarendjétől függetlenül e kezdő időponttal beosztotta. Ez esetben ugyanis az SzMSz 5.1.4. pontja nem nevesítené az ügyeleti idő, illetve tanítási órája kezdetét a munkahelyén való tartózkodási kötelezettség meghatározása során, azzal együtt, hogy abban olyan rendelkezés nem is szerepel, miszerint e kötelezettség az utolsó tanóra végével ér véget. Mindezeket túl megjegyzi a másodfokú bíróság, az SzMSz 5.3.2.2. pontjában felsorolt – és nem az intézményen kívül ellátható feladatként nevesített – feladatok nem napi és heti szinten, nem rendszeresen merültek fel a felperesnek. Ezért azok teljesítéséből sem következik az az alperesi álláspont, hogy a felperesnek heti 40 órában a munkavégzési helyen tartózkodással volt rendelkezésre állási kötelezettsége, különös figyelemmel arra is, hogy a 32 óra kötött munkaidőn felüli munkaidőről a pedagógus szabadon rendelkezik.

[59] A perbeli esetben előre meghatározott helyettesítési rend hiányában a felperesre irányadó saját órarendjéből és az SzMSz rendelkezéseiből az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben az a következtetés vonható le, hogy az alperes a felperes órarendjének és a köznevelési intézmény munkatervének kiadásával nem osztotta be a felperes munkaidejét az első órarendi óra előtti 10 perccel kezdődő időponttól az általános teljes napi munkaidő szerinti időtartam egészére, beleértve az ún. „lyukas” órák idején való rendelkezésre állási kötelezettséget. A kinevezésben az általános munkarendre és a heti 40 óra munkaidőre hivatkozással nem írható felül Nkt. 62. § (5)-(6) bekezdésében és az Mt.-ben a munkaidő beosztás konkrét meghatározására, közlésének időbeli korlátjára vonatkozó szabály. A Kjt. 2.

§ (3) bekezdése értelmében a közalkalmazotti jogviszonyra a munkatörvénykönyv szabályait e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni, ezért az Mt. 97. § (5) bekezdése, a 107. § a) pontja, valamint a 143. § alkalmazandó. A felperesi jogviszonyt rendező Kjt., a köznevelés, közoktatás speciális rendelkezéseit tartalmazó Nkt., illetőleg a Vhr. sem hivatkozik arra, hogy ezen szabályok ne volnának alkalmazhatók a pedagógusi munkakör teljesítése során.

[60] Mindezeket túl arra mutat rá a másodfokú bíróság, hogy az SzMSz 5.3.1. pontjában és a munkaköri leírásban foglaltak sem írják felül az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglalt, a munkaidő beosztás módosítását korlátozó rendelkezéseket. Az Mt. 135. § rendelkezései a felek megállapodását nem zárta ki a munkaidő-beosztás módosítására az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglalt indokok és határidő vonatkozásában (Mfv.10.300/2017/6.), a munkáltató utasítása, a munkaköri leírás és az SzMSz ilyen megállapodásnak nem minősül.

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

[62] A felperes maga sem azt állította, hogy a heti 32 órát meghaladó rendkívüli munkavégzés miatt a Vhr. 17. § (5) bekezdése szerinti napi, heti és évi helyettesítési korlát fölött végzett rendkívüli munkát, ezt tévesen állapította meg az elsőfokú bíróság.

[63] A jelen jogvita elbírálása szempontjából irányadó Mt. 107. § a) pontja alapján rendkívüli munkaidőnek a munkaidő beosztástól eltérő munkaidő minősülhet. Az Mt. 97. § (5) bekezdése szerint a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. Ez esetben továbbra is előre közöltnek minősül a munkaidő beosztás. Az ezen az időtartamon belüli módosítás azonban az Mt. 107. § a) pont szerinti, 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. Ami pedig ezen kívül van, az valamilyen külön ok miatt elrendelt – és előre nem beosztott – munkavégzés, ahogy azt megállapította a jelen ügyben is alkalmazhatónak tekintett 2.Mf.31.204/20222/11. számú döntésében a Fővárosi Ítéltábla.

[64] Az a körülmény, hogy a Kjt. végrehajtása kapcsán irányadó Vhr. 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. Ebből következően a közölt munkaidő-beosztás 96 órán belül történő módosítása, mivel ilyen esetben a helyettesítés a közölt órarenden, helyettesítési renden kívüli beosztás az Mt. 107. § a) pontja szerinti rendkívüli munkaidőnek minősül, megalapozza az alperes bérpótlékfizetési kötelezettségét az Mt. 143. § rendelkezései szerint. E körben nincs jelentősége annak, hogy a felperes munkavégzése az adott héten elérte-e a 32 órás kötött munkaidőt, ahogy azt kifejtette a Fővárosi Ítéltábla is az 1.Mf.31.248/2022/7. számú ítéletében.

[65] Az összecszerűség számításánál vette figyelembe a másodfokú bíróság azt, hogy az alperes fellebbezésében helytállóan kifogásolta, miszerint az elsőfokú bíróság megalapozottnak találta rendkívüli munkavégzést a 2022/2023-as tanévet illetően 3 tanóra erejéig. Az alperes és a felperes egyezően adták elő a másodfokú eljárásban, hogy az elsőfokú bíróság a kereseti kérelmen túlterjeszkedett e körben és a Pp. 342. § (1) bekezdését sérti a rendelkezése. A felperes ugyanis nem a Vhr. 17. § (4) és (5) bekezdése szerinti korlátok megsértésre hivatkozott, ellenben az Mt. 97. § (5) bekezdése alapján az illetménypótlék iránti igénye az alábbiak szerint megalapozottnak minősül.

[66] Az Mt. 143. § (1) bekezdése alapján a munkavállalót (jelen esetben közalkalmazottat) a (2) – (5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg. Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a rendkívüli munkavégzést megalapozottnak találta a felperes kereseti kérelmében igényelt időtartamra, 50%-os bérpótlékkal számolva. A 2020/2021-es tanévre 1 óra $(355.250:174 \times 0,5)$ 1.021 forint. A fellebbezésben a felperes nem az elsőfokú eljárásban leszállított összeget jelölte meg, a kereseti kérelmen a másodfokú bíróság nem terjeszkedhetett túl. A 2021/2022-es tanévre 7 óra $(436.450:174 \times 7 \times 0,5)$ 8.759 forint és a 2022/2023-as tanévre 3 óra $(446.600:174 \times 3 \times 0,5)$ 3.850 forint, amely napokra összecszerűségében nem vitatott illetménypótlék alap figyelembevételével kiszámított összeg, mindösszesen 13.630 forint megilleti a felperest.

[67] A késedelmi kamatról való rendelkezés a tanéveket érintő középáramnyos időpontoktól a Kjt. 2. § (3) bekezdése és Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:48. § (1) bekezdésén alapul.

[68] Az illetménypótlék és a jubileumi jutalom kifizetésének elmulasztására alapított rendkívüli lemondás – az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben - ugyancsak megalapozottnak minősült az alábbiak szerint.

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

[70] Az illetménypótlék a Kjt. 85/A. § 1) pontja alapján az illetmény fogalmába beletartozik, a munka díjazásának sajátos formája a közalkalmazotti jogviszonyban állókat megillető jubileumi jutalom. A Kjt. 78. § (1) bekezdése szerint huszonöt, harminc, illetve negyvenévi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező közalkalmazottnak jubileumi jutalom jár, a közszférában eltöltött hosszabb időt honorálja, az életpálya egyik fontos eleme. A közalkalmazottnak erre a juttatásra való jogosultsága akkor nyílik meg, ha a törvényben előírt közalkalmazotti jogviszonyt elérte. Esedékessége, a munkáltatót terhelő fizetési kötelezettség nem függ a közalkalmazott teljesítésre, kifizetésre való felszólításától, ebben a közalkalmazottat együttműködési kötelezettség elmulasztása semmilyen módon nem terheli. A perbeli esetben nem igényelt további bizonyítást az, hogy a felperes pontosan mely napon vált jogosulttá a jubileumi jutalomra, mivel az alperes állítása szerint is a felperes a jogosító időt a kinevezési okmány és annak melléklete értelmében 2021. november 16-án elérte.

[71] A Kúria Mfv.I.10.375/2018/3. számú döntése értelmében a bérjellegű juttatás kifizetésének elmaradása, függetlenül a késedelemmel érintett időszak hosszától, jogszerű indokaként szolgál a munkavállalói szankciós jogviszony megszüntetésnek. Az Mfv.10.279/2019/6. számú döntésében a Kúria kimondta, hogy akkor is jogszerű lehet az azonnali hatályú jogviszony megszüntetés, ha a munkabér megfizetésének késedelmére egy alkalommal és csak részben kerül sor. Ezzel egyező a Kúria BH2023. 76. számú döntésében kifejtett álláspontja, miszerint az illetmény megfizetésének akár néhány napos elmulasztása az adott jogviszonyból származó lényeges kötelezettség súlyosan gondatlan és jelentős mértékű megszegésének minősül, amely megalapozza a közalkalmazott rendkívüli lemondását.

[72] Az alperes a kereseti kérelemben megjelölt illetménypótlékot és a 25 éves közalkalmazotti jogviszonyra tekintettel járó jubileumi jutalmat a közalkalmazotti jogviszony fennállta alatt nem vitatottan nem fizette meg, mulasztása folyamatosan fennállt, amelynek folyamatban léte alatt a jogviszony megszüntetésének joga jogszerűen gyakorolható (Mfv.VIII.10.071/2023/4.).

[73] A felperes az alpereshez írt felszólítólevelében részletesen, tanévekre lebontva megjelölte a rendkívüli munkavégzéssel érintett napjait, a jubileumi jutalomra való jogosultságát érintő adatokat és összecszerően is meghatározta fennálló igényét, azt a jogszabályi hivatkozásokkal is ellátta. Az Nkt. perbeli időszakban hatályos 61. § (1) bekezdése értelmében a tankerületi központ által fenntartott köznevelési intézményben a köznevelési alapfeladat-ellátásra létesített munkakörben foglalkoztatottak a tankerületi központtal – mint munkáltatóval – állnak közalkalmazotti jogviszonyban. Erre tekintettel a másodfokú bíróság kiemelten utal a munkáltatót az Mt. 134. § (1) bekezdés a) pontja és a (2) bekezdése szerint terhelő azon kötelezettségére, hogy nyilvántartja a munkavállaló (közalkalmazott) rendes és a rendkívüli munkaidejét és a nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő időtartamának. A Kjt. 5. számú melléklete szerinti adatokról – így a jubileumi jutalom alapjául szolgáló időtartamokról – az alperest ugyancsak adatnyilvántartási kötelezettség terheli. Az, hogy

ennek a kötelezettségeinek a felperes munkáltatója és az általa fenntartott köznevelési intézmény hogyan tett eleget, illetve az áthelyezéssel összefüggésben a dokumentumok tartalmát miként értelmezte, az alperes érdekkörébe esett.

[74] Abból a körülményből, miszerint az alperes a felperestől eltérően értelmezte a jogszabályokat, és nem ismerte el jogszerűnek a felperes követelését, illetve nem észlelte, hogy a felperes több mint másfél éve jubileumi jutalomra vált jogosulttá, nem következik, hogy az alperes a jogviszonyból származó kötelezettségét enyhe gondatlansággal szegte meg. E körben ugyanis nem az alperes elismerésének vagy vitatásának van jelentősége, hanem annak a ténynek, hogy az alperes elmulasztotta a felperesnek a jogszabály alapján járó juttatások megfizetését és magatartása következményei alól említett hivatkozása nem mentesítheti. Az elvégzett munka díjazásának és a felszólítást követően a jogszabályi feltételek teljesítése ellenére a jubileumi jutalom kifizetésének elmulasztása az alperes foglalkoztatási jogviszonyból eredő alapvető kötelezettségének legalább súlyos gondatlansággal való megszegését jelenti és az összeg nagyságrendje az alperes lényeges kötelezettségszegésének súlyát nem csökkenti. Ez utóbbi kapcsán ugyanakkor kiemelten utal a másodfokú bíróság arra, hogy a jogviszony fennállta alatt elmulasztott jubileumi jutalom összege kiemelkedő mértéknek minősült a felperes esetében.

[75] Az alperes megalapozatlanul hivatkozott a felperes együttműködési kötelezettségének elmulasztására. A feleket a foglalkoztatási jogviszonyokban az Mt. 6. § (2) bekezdése értelmében a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A felperes felszólítására az alperes kizárólag a rendkívüli munkavégzés ellenértéke iránti igény kapcsán reagált, vitatva azt jogalapjában ésösszecszerűségében. A jubileumi jutalomra nézve az alperes egyáltalán nem reagált, vitató, illetve elismerő nyilatkozatot nem tett, illetve azt sem jelezte, hogy a követelés jogosságát vizsgálja és emiatt határidőt sem kért a felperestől. A felperes által a teljesítésre megadott határidőben ugyanakkor nem vitatottan kifizetést nem teljesített. Ezzel együtt utal arra is a másodfokú bíróság, hogy a felperest egyébként sem terhelte az a kötelezettség, hogy az alperest „figyelmeztesse” a jubileumi jutalom esedékességére és annak megfizetésére. A felperes a jogszabály alapján részére jogosan járó juttatások megfizetése iránt élt jelzéssel az alperes felé és kívánt igényt érvényesíteni. A felszólítás eredménytelensége, a teljesítés elmaradása okszerűen alapozta meg a közalkalmazotti jogviszony szankciós jellegű megszüntetését attól függetlenül, hogy a felek között a munkakapcsolat korábban problémamentes volt.

[76] A rendkívüli lemondás jogszerűsége jogkövetkezményeire alapított kereseti kérelemösszecszerűséget 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 e) pontja alapján 4.126.584 forint felmentési időre járó távolléti díj és a Kjt. 37. (1) bekezdés b) pontja, (4) bekezdése, (5) bekezdés c) pontja, (6) bekezdés c) pontja, (8) bekezdése alapján 4.716.096 forint végkielégítés megfizetésére kötelezte az alperest.

[77] A Pp. 379. §-ban és a 380. §-ban írt kötelező hatályon kívül helyezési ok az elsőfokú bíróság eljárásával kapcsolatban nem merült fel, ezért a fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet részben – a felperesnek járó illetménypótlék összegében, illetve a rendkívüli lemondás jogszerűségének jogkövetkezményei tekintetében – megváltoztatta, az illetménypótlék fennmaradó részében az elutasító rendelkezést nem érintette.

Záró rendelkezések

[78] A pertárgy értéke 8.856.310 forint (1.021+8.759+3.850+4.126.584+4.716.096) volt. Az alperes köteles viselni a felperes első- és másodfokú perköltségét a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján. Annak mértékéről a felperes Pp. 81. § (1) bekezdésének megfelelően a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) és (5) bekezdése, valamint 4/A. § (1) bekezdése szerint felszámított összegben határozott a másodfokú bíróság.

[79] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5. § (1) bekezdés c) pontja szerinti személyes illetékmentességére figyelemmel a le nem rótt, az Itv. 39. § (1) bekezdése, 42. § (1) bekezdés a) pontja és 46. § (1) bekezdése szerint számított elsőfokú és fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[80] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül határozott.

Budapest, 2024. december 5.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró