



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf. 31.249/2022/9.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság felperesi képviselő (Felperes1 jogi képviselő címe; ügyintéző: dr. Nyitrai Károly ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím2) **felperesnek**, alperesi képviselő ügyvéd (alp. képv. címe) által képviselt **Alperes1** (Alperes1 címe) **alperes** ellen munkabér iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 2.M.70.151/2020/59. számú ítélete ellen a felperes 61. sorszámú, az alperes 63. sorszámú fellebbezése folytán, meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét az ügyeleti díj, a 2018. május 25. napján, és a 2019. május 24. napján tartott osztálykirándulások vonatkozásában megállapított átalánydíj, és kamatok, valamint a perköltség vonatkozásában helybenhagyja. A rendkívüli munkavégzés, és 2017. június 2. napján tartott osztálykirándulás tekintetében megállapított átalánydíjra vonatkozó rendelkezését megváltoztatja, és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 3.150 (háromezer-egyszázötven) forint illetménypótlékot, és ezen összeg után, 2020. augusztus 01-től a kifizetés napjáig a mindenkori törvényes mértékű kamatot, valamint 30.962 (harmincezer-kilencszázhatvankettő) forint átalánydíjat, és ezen összeg után 2017. 07.10-től a kifizetés napjáig a mindenkori törvényes mértékű kamatot, valamint 16.000 (tizenhatezer) forint másodfokú perköltséget.

A perben felmerült 15.000 (tizenötezer) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes közalkalmazotti jogviszonyban állt a perbeli időszakban az alperessel tanító munkakörben, az utolsó kinevezés módosítás alapján a távolléti díja 401.940 forint volt. A 2017/18-as tanévben osztályfőnök volt, a heti óraszám 25 óra volt. Az osztályfőnöki feladatok ellátására tekintettel heti 1 óra óraszám kedvezmény illette meg. A kedvezmény azt jelentette, hogy a kötött munkaidőrészen (heti 32 óra) az órarendi feladatai megállapításakor ezt a kedvezményt figyelembe kellett venni, azonban a heti 32 óra kötött

munkaidőrésszebe tartozó feladatait el kellett látnia, vagyis a kötött munkaidőrésszebe tartozó óraszámai nem csökkentek.

[2] A megvalósult tanórákat, illetve a helyettesítést a 2018/2019-es tanévtől a KRÉTA elektronikus program tartalmazza. A pedagógus/tanító feladata, hogy a KRÉTA-ban vezesse a megtartott óráit, továbbá a programban vezethető neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felüli, de kötött munkaidőbe tartozó egyéb feladatainak ellátását, időtartam és a feladat megnevezésével. A KRÉTA-ban rögzíteni kell, hogy ki, milyen órát tartott melyik osztályban, mikor, továbbá, hogy mi volt az óra témája, kik voltak a hiányzók, mi volt a házi feladat vagy felszerelés hiány az osztályban. Az egyéb oktatással, neveléssel, le nem kötött munkaidőbe tartozó órákon túli kötött munkaidőbe tartozó feladatok ellátását, időtartamát a perbeli időszakban – a KRÉTA program előtt – az alperes nem vezette. Az épületben való jelenlétet minden esetben a portán elhelyezett jelenléti ív igazolta, mely tartalmazta az érkezés és a távozás időpontját.

[3] A felperes a munkáltató utasítására többször is teljesített év közben eseti helyettesítést, de ez egyszer sem haladta meg az egy tanítási napon a 2, egy tanítási héten a 6 órát, a tanítási évben a 30 napot, sem a heti 32 óra kötött munkaidőt, illetve nem a napi pihenőidő terhére történt (napi 8 órán túl).

[4] Az osztálykirándulások pontos időpontja a tanítás nélküli munkanapok leosztásával, a munkatervben lett meghatározva, mely a perbeli időszakban minden esetben egynapos osztálykirándulás volt.

[5] A felperes osztálykiránduláson vett részt az alábbi időpontokban:

2017. június 2-án, 3-án (kétnapos osztálykirándulás)

2018. május 25-én, aznap 16 órára visszatért az osztály,

2019. május 24-én, aznap 16 órára visszatért az osztály.

Kereset

96 órán belül elrendelt helyettesítés

[6] A felperes a keresetében arra hivatkozott, hogy az alperes nem tett eleget a munkaidőbeosztási kötelezettségének, nem osztotta be a munkaidejét, legalább 96 órával a teljesítés előtt, mely alól csak az órarendben félév elején meghatározott teljesítendő órák, a munkaterv szerinti szülői értekezletek és fogadóórák voltak kivételek. Hivatkozott a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 97.§ (5) bekezdésére, miszerint a munkáltató a közölt munkaidőbeosztást, ha a gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően, legalább 96 órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidőbeosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja. Amikor a tényleges helyettesítés megvalósult, az az eredeti munkaidő beosztástól – tantárgy felosztástól – eltérő időben történt, ezért az Mt. 107. § a) pontja alapján rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül. Hivatkozott továbbá arra, hogy a legtöbb helyettesítésre 96 órán belüli elrendelés alapján került sor, ami már önmagában az eredeti munkaidőbeosztástól való eltérést jelent, így rendkívüli munkavégzés történt.

Ügyelet

[7] A felperes előadta, hogy ügyeletet látott el, amikor helyettesítés céljából az épületben rendelkezésre állt. Ezen időszakok az előre közölt tantárgyfelosztástól eltérő időpontban, pontosabban, abban nem szereplő időpontban lettek teljesítve, így a munkaidőbeosztástól eltérően teljesített rendelkezésre állásnak minősülnek, amely önmagában ügyeletnek minősül.

Osztálykirándulás

[8] A felperes az osztálykirándulás napjaira átalánydíjra tartott igényt. Hivatkozott arra, hogy bár a napokra besorolási illetményét megkapta, azonban ezt meghaladóan a pedagógusok előmeneteléről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII.31.) Kormányrendelet (a továbbiakban: Vhr.) 33. § (3) bekezdése alapján átalánydíj jár a részére. A per közben a felperes elállt a 2016. július 8-12., valamint a 2017. június 27- július 3. napig tartott táborokra vonatkozó átalánydíj iránti kérelmétől, így a bíróság ezek tekintetében 576.860 forint követelésre vonatkozóan az eljárást megszüntette.

Ellenkérelem

[9] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[10] Hivatkozott arra, hogy munkaidőbeosztásnak nemcsak a tantárgyfelosztás tekintendő, hanem az ehhez igazodóan az első tanítási héten a pedagógus által, önkéntesen megjelölt időpontban vállalt két helyettesítésre vonatkozó rendelkezésre állási óra is.

[11] Előadta, hogy a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Nktv.) 62. § (5) bekezdése kimondja, hogy a nevelési-oktatási és a pedagógiai szakszolgálat intézményekben pedagógus-munkakörökben dolgozó pedagógus heti teljes munkaidejének 80 %-át az intézményvezető által meghatározott feladatok ellátásával köteles töltetni, a munkaidő fennmaradó részében a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni. A kötött munkaidő fennmaradó részében a pedagógus a nevelést, oktatást előkészítő, neveléssel, oktatással összefüggő egyéb feladatokat, tanulói felügyeletet, továbbá eseti helyettesítést láthat el. A pedagógus számára elrendelt neveléssel-oktatással lekötött időkeret, az eseti helyettesítések száma nem haladhatja meg a kötött munkaidő mértékét, azaz általában a heti 32 órát. Az (5) bekezdés pedig limitálja ennek a mértékét, egy tanítási napon 2, egy tanítási héten a 6 órát nem haladhatja meg, illetve tanítási évenként legfeljebb 30 tanítási napra lehet ilyen elrendelés. Mindezeket az Mt. 107. §-ával együttesen értelmezve pedig megállapítható, hogy rendkívüli munkavégzésről csak akkor beszélhetünk, ha

neveléssel, oktatással lekötött munkaidőre vonatkozó szabályokat vagy a maximálisan elrendelhető eseti helyettesítésre vonatkozó szabályokat a munkáltató nem tudja betartani. Ezek alapján pedig a heti 32 óra kötött munkaidőrészbe tartozó feladatok eddig a mértékig elrendelhetőek, ha az eseti helyettesítés keretein belül maradnak.

[12] Az önként megjelölt időpontban teljesített helyettesítésre való rendelkezésre állás és az ezek során esetlegesen elrendelt, illetve a fenti korlátozások, a heti 32 óra kötött munkaidőt meg nem haladó mértékben elrendelt eseti helyettesítések, pedig sem ügyeletnek, sem rendkívüli munkavégzésnek nem minősülnek.

[13] Hivatkozott arra, hogy a pedagógus által kézzel vezetett havi táblázatokat semmiképpen nem lehet munkaidő-nyilvántartásnak nevezni, mivel ezek nem igazolt és önkényesen előállított iratok, melyet bár a munkáltató valóban átvett minden hónapban, azonban a kifizetések nem igazodtak ehhez, tehát a munkáltató nem fogadta el egy esetben sem. A KRÉTA bevezetését követően a munkaidő nyilvántartására egyébként a KRÉTA rendszer alkalmas azzal, hogy a megtartott órákat, a dolgozatok megíratását, azoknak kijavítását tartalmazza, továbbá a KRÉTA-ban felsorolt egyéb neveléssel, oktatással lekötött feladatok nyilvántartása és vezetése a pedagógusok feladata.

[14] A heti 32 órán felül állított rendkívüli munkavégzésnek az időtartamát vitatta. Álláspontja szerint a felperes elvégezte ezeket a munkákat, de azok elvégzése belefért a heti 32 óra kötött munkaidőbe.

[15] Az osztálykirándulásokra vonatkozóan úgy nyilatkozott, hogy a fenntartó egy alkalommal sem engedélyezett számára többletköltséggel járó programot, a fenntartó által csak a munkatervben szereplő kirándulások voltak jóváhagyva, így csak ezen kirándulások költségeinek viselésére lehet kötelezni a munkáltatót. A munkatervben szereplő kirándulásnapokra pedig felperes megkapta az illetményét, így azok teljes mértékben rendezésre kerültek.

Az elsőfokú bíróság határozata

[16] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 26.611. forint átalánydíjat, ebből 17.405 forint után 2017. július 10-től, 4.603 forint után, 2018. június 11-től 4.603 forint után, 2019. június 10-től a kifizetés napjáig a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal egyező mértékű késedelmi kamatot. A felperes keresetét ezt meghaladóan elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 31.890 forint perköltséget.

[17] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a kereset túlnyomórészen alaptalan.

[18] Rámutatott arra, hogy a foglalkoztatási kötelezettség első része a munkaidőbeosztás, második része a munkavállalók konkrét feladatokkal való ellátása. A Vhr. 17. § (5) bekezdés meghatározza azokat a korlátokat, amelyeken belül, illetve amely feltételekkel elrendelhető a pedagógus számára tanóra és egyéb foglalkozás tartása, neveléssel, oktatással lekötött munkaidejét meghaladóan. Tehát egy tanítási napon 2 óra, egy tanítási héten 6 óra, illetve tanítási évenként legfeljebb 30 nap időtartamban kerülhet sor ilyen munkáltatói intézkedés elrendelésére. Mindezek együttes értékeléséből pedig az következik, hogy akár 96 órán belül is elrendelt helyettesítés a munkáltató feladatkiosztási kötelezettségének része, melynek során azt határozza meg, hogy a kötött munkaidő részbe tartozó feladatok közül a pedagógus egy adott időtartamban, pl. dolgozatjavítás helyett

helyettesítsen egy tanórán. Ez pedig megfelel a rendes munkaidejének, ha a 17 § (5) bekezdés szerinti korlátozást nem lépik át, tehát a heti 32 órába belefér, az ilyen elrendelések száma egy tanítási napon 2 órát, egy tanítási héten 6 órát nem haladja meg, illetve az ilyen rendelkezések száma tanítási évenként legfeljebb 30 tanítási napon történik. Mivel a pedagógusnak rendelkezési állási kötelezettsége is van a heti 32 órás kötött munkaidő részen belül, ezzel együttesen értékelendő, így az Mt. 107. §-a szerinti rendkívüli munkavégzésről e kereteken belül nem beszélhetünk.

[19] Az elsőfokú bíróság a fentiekre tekintettel az ügyeletre, illetve a beosztástól eltérő időben vagy 96 óránál korábban közölt helyettesítésre előterjesztett kereseti kérelmet elutasította.

[20] Az osztálykirándulások tekintetében az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes a tanítás nélküli munkanapokra osztotta be a felperest az előre elfogadott munkaterv szerint. Ez alapján az osztálykirándulásokat csak így lehetett végrehajtani.

[21] A felperes részt vett osztálykiránduláson a keresetében megjelölt időpontokban, de nem bizonyította, hogy a fenntartó hozzájárult az elfogadott munkatervhez képest hosszabb kiránduláshoz. Ezért a bíróság a munkaterv szerinti egynapos osztálykirándulásokból indult ki. Ennek további megítélésében azonban nem osztotta az alperes azon álláspontját, hogy az érintett napokra az illetményét a pedagógus megkapta, akkor ez elegendő. Az elsőfokú bíróság alaposnak találta a keresetet a munkatervben előre meghatározott kirándulások első napjaira, a felperes által számított óradíj alapulvételével

- 2017. június 2. napján 14:00 órától 22:00 óráig,
- 2018. május 25. napján 14:00-16:00 óra között,
- 2019. május 24-én 14:00-16:00 óra között.

[22] Az elsőfokú bíróság a feleket pernyertességük arányában kötelezte perköltség viselésére.

Fellebbezések

[23] Az ítélet ellen a felperes és az alperes is fellebbezést nyújtott be.

[24] A felperes a fellebbezésében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest a kereseti kérelmének megfelelően, figyelemmel az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontjára és az Mt. 143.§ (1) és (2) bekezdésére 3.150 forint illetménypótlék, ezen összeg után kamat, az Mt. 110. §-ára figyelemmel az Mt. 144. § (1) bekezdése szerint 10.920 forint ügyeleti díj, ezen összeg után kamat, 134.579 forint átalánydíj, ezen összeg után kamat és perköltség megfizetésére.

[25] Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú ítélet a tényállást részben helytelenül rögzítette, az számos ponton iratellenes.

[26] Előadta, hogy tanári órarend elnevezésű mellékleten, láthatóan ceruzával karikázások, felírások történtek, melyek a félév év közbeni változások miatt voltak szükségesek. Így nem volt kétséget kizáróan megállapítható, hogy a félév elején meghatározott tantárgyfelosztás, munkaterv, nem változott az adott félévben.

[27] Érvelése szerint a Vhr.17.§-ában rögzített eseti helyettesítések kizárólag a heti 32 órás kötött munkaidő terhére láthatóak el, az ott meghatározott mértékben és feltételek teljesítése esetén. A heti 32 órás kötött munkaidőt meghaladóan a heti 40 óráig bezárólag,

abban a 8 órában a kötetlen munkaidejében a felperes maga osztja be a munkaidejét, így 8 órában eseti helyettesítést jogszerűen rendes munkaidőben nem láthat el. Hivatkozott arra, hogy az alperes kötelessége lett volna a heti munkaidőt beosztani, mely nem történt meg.

[28] Előadta, hogy az ítélet tévesen hivatkozott arra, hogy a KRÉTA elektronikus rendszerben nem kellett rögzíteni a neveléssel, oktatással lekötött munkaidőt. A felperes azért vezetett külön munkaidő-kimutatást, melyet a munkáltató részére átadott, mivel a KRÉTA-ban nem kellett és nem is lehetett rögzíteni a 22/26-32 óra közötti munkaidő részbe tartozó feladatokat. Álláspontja szerint az ő terhére nem róható az alperes mulasztása, hiszen jogszabályi kötelezettség terhelte e tekintetben is, attól függetlenül, hogy a KRÉTA rendszer a perbeli időszak után került bevezetésre. Ez azonban a feleket terhelő kötelezettségeken nem változtatott, csupán a felek adminisztratív feladatainak elvégzését, azok ellenőrzését könnyítette meg. A felperes hivatkozott arra, hogy a jelenléti ívet munkaidő-nyilvántartásként nem lehet figyelembe venni. Az alperes munkaidő-nyilvántartás vezetési kötelezettségének szempontjából a jelenléti ívek vezetése irreleváns, hiszen maga az elsőfokú bíróság is megállapította, hogy a neveléssel, oktatással lekötött munkaidőn felül ellátandó, kötött munkaidőbe tartozó egyéb feladatok egy része nem helyhez kötött.

[29] Előadta továbbá, hogy az elsőfokú ítélet tévesen, rossz anyagi jogszabályra hivatkozással rögzítette a felperes keresetében előadottakat. A felperes nem arra hivatkozott, hogy az alperes 96 órán belül nem osztotta be a munkaidőt, hanem arra hivatkozott, hogy a munkaidőbeosztás meghatározására, módosítására 4 napon belül került sor – pl. helyettesítés elrendelése – és ennek következtében az elvégzett munka, az Mt. 107. § a) pontja szerinti munkaidő beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzésnek minősül.

[30] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság nem értékelte megfelelően a rendelkezésre bocsátott bizonyítékokat, különösképpen a felperes által vezetett, - az alperes által átvett és elismert – munkaidő nyilvántartásokat, melyek kétséget kizáróan igazolják egyes feladatok elvégzésének időtartamát. Az alperes a felperes által vezetett kimutatásokat, az átvételkor, valamint a peres eljárás során a kimutatás szerint elvégzett feladatokat nem vitatta.

[31] Hivatkozott a Fővárosi Ítéletábra 2.Mf.31.075/2022/8. számú ítéletére, mely határozat kimondta, hogy az alperes a munkaidő-nyilvántartás aláírásakor arra észrevételt nem tett, nem jelezte, hogy nem ért egyet vele, ennek következtében elmulasztotta az ellenőrzési kötelezettségét, mely a felperes terhére nem róható.

[32] A rendkívül munkavégzés kapcsán előadta, miszerint a törvényszék azon álláspontja, hogy a munkaidő beosztástól eltérő munkavégzés mindig a munkavállaló napi pihenő idejének terhére történik, teljes egészében megalapozatlan. A felperes a kereseti követelésében azokra a hetekre, hónapokra terjesztett elő az Mt. 107.§-a szerinti munkaidő beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzésért járó illetménypótlék iránti kereseti követelést, melyeken az adott heti 32 órás kötött munkaidőt – függetlenül attól, hogy az alperes munkaidő beosztást az egyéb tevékenységek vonatkozásában nem közölte – túllépte. Logikus, miszerint a kötelező kötött 32 órát meghaladóan a felperes rendkívüli munkát végzett az Mt. 107.§ a) pontja alapján.

[33] Előadta, hogy tévesen értelmezte a törvényszék, miszerint azon a napon amikor munkaidő beosztással egyébként rendelkezésre állási-, és munkavégzési kötelezettsége van a felperesnek, ne tudna úgy munkát végezni, mely az Mt. 107. § a) pontja szerinti munkaidő beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzésnek minősülne. A felperesnek az Nkt. valamint a Vhr. alapján napi 8 órában, de nem több, mint heti 32 órában rendelkezésre állási-, munkavégzési kötelezettsége van, így a munkaidőbeosztás erre az időre vonatkozik. Ennek túllépése során megvalósul az Mt. 107.§ a) pontja szerinti munkaidő beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzés. A felperesnek a napi 8 órát és heti 32 óra kötött munkaidőt meghaladóan, munkavégzési-, és rendelkezésre állási kötelezettsége nincs, így ezen logika

mentén is megilleti az ezt meghaladóan elvégzett munkáért a többletjuttatás. Előadta, hogy nem vitatja, ha az eseti helyettesítés a Vhr. 17.§ (5) bekezdésének megfelelően került elrendelésre, azonban, ha ezzel a heti 32 órás kötött munkaidő túllépésre került, vagy az Mt. 97. § (5) bekezdés megsértésével 4 napon belül került elrendelésre, úgy megilleti a felperest az illetménypótlék.

[34] Hivatkozott továbbá arra, figyelemmel arra, hogy az alperes munkaidő-nyilvántartást nem vezetett, a Vhr. 17. §-a szerinti kötött munkaidőhöz tartozó egyéb feladatok nem kerültek elrendelésre, így jogosult e körben is a pótlékra.

[35] Előadta, hogy az alperesnek nem volt olyan koherens, egyértelmű és világos tényelőadása, hogy a többnapos kirándulásokhoz, osztálykirándulásokhoz, miért és mennyiben lenne szükséges a fenntartó jóváhagyása. A felperes álláspontja szerint nem köztudomású tény és semmiképpen nem evidencia, hogy a pedagógiai program valamely rendelkezése többletkötelezettséget hárít a fenntartóra.

[36] Az alperes a fellebbezésében az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatását kérte akként, hogy a másodfokú bíróság a 26.611 forint átalánydíj fizetési kötelezettséget 13.557 forint összegre szállítsa le és 4.351 forint után 2017. július 10. naptól, 4.603 forint után 2018. június 10 naptól, 4.603 forint után 2019. június 10. naptól állapítsa meg a késedelmi kamatot és kötelezze a felperest perköltség megfizetésére.

[37] Előadta, hogy egyetért az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkaterv szerinti egynapos tanulmányi kirándulás díjazása illeti meg a felpereset, de nem értett egyet az elsőfokú bíróság számításával, mivel az 14:00 és 22:00 óra közötti 8 óra időtartammal számol és számszaki hibát is tartalmaz. A munkáltató részéről átalánydíj fizetési kötelezettség legfeljebb péntek 14:00 órától 16:00 óráig tartó időre számítható, mivel az egynapos osztálykirándulásokból 16:00 óráig vissza kell érkezni. Tehát szükségszerűen csak 2 óra átalánydíj köteles időtartam vehető figyelembe.

[38] Az alperes számításai szerint megjelölte a felperesnek - álláspontja szerint - járó összegeket.

Fellebbezési ellenkérelem

[39] Az alperes a fellebbezési ellenkérelemben az alperesi fellebbezéssel nem támadott részében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte, mivel az elsőfokú bíróság megalapozott ítéletet hozott, a tényállást helyesen állapította meg és abból helyes jogi következtetésre jutott.

[40] Előadta, hogy bár a felperes hivatkozott a tantárgyfelosztás módosulására, azonban azt nem fejtette ki, hogy ez az ügy érdemére miként hatott. A jelenléti ív vezetése kapcsán a felperesi fellebbezés egyező az elsőfokú bíróság álláspontjával, így azt nem lehet értelmezni. Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú eljárás során nem ismerte el a felperes által csatolt táblázatot. Vitatta, hogy a rendkívüli munkaidőt – utasítási jogából adódóan – a munkáltatónak kell minden esetben elrendelnie. A munkavállaló magától nem könyvelhet el magának rendkívüli munkavégzést és nem követelhet a saját nyilvántartása alapján bérpótlékot. Hivatkozott arra, hogy a 2016. július 30. hatállyal módosultak a kötött munkaidő eltöltésének helyére vonatkozó rendelkezések és a nyilvántartási kötelezettség is. Ugyanis 2016. július 30-i hatállyal kikerült a jogszabály rendelkezéséből az a kitétel, miszerint a heti 32 óra kötött munkaidőt köteles az intézményben kell tölteni. A Vhr. 17. § (3) bekezdését

pedig hatályon kívül helyezte 2016. július 30-i hatállyal a jogalkotó, helyébe semmiféle rendelkezést nem alkotott, így 2016. július 30. naptól megszűnt az intézményvezetőnek a kötelező órák megtartásán felüli munkaidő-nyilvántartási kötelezettsége. A felperes által készített nyilvántartás nyilvánvalóan nem az alperesi munkáltató elrendelésein alapul, és ez túlmunka elrendelésének bizonyítékeként sem fogadható el.

[41] Az osztálykirándulás tekintetében fenntartotta a fellebbezésében előadottakat.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[42] A felperes és az alperes fellebbezése részben alapos.

[43] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást lényegében helyesen állapította meg. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján az ügyeleti díj, a 2018. május 25-én, és a 2019. május 24-én tartott osztálykirándulás vonatkozásában meghatározott átalánydíj, és kamatai tekintetében helybenhagyta. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján, a 96 órán belül elrendelt helyettesítésekre vonatkozó díjazás, valamint az 2017. június 2-3 napján tartott osztálykirándulás vonatkozásában meghatározott átalánydíj tekintetében megváltoztatta.

96 órán belül elrendelt helyettesítés

[44] A felperes ezen kereseti kérelme kapcsán a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 97. § (4) bekezdésére hivatkozott, miszerint a munkáltató köteles a munkaidőbeosztást legalább egy hétre, beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően, 168 órával korábban írásban közölni.

Az (5) bekezdés szerint a munkáltató a közölt munkaidőbeosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merült fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően, legalább 96 órával korábban módosíthatja. A felperes ezen kereseti kérelme jogalapjául arra hivatkozott, hogy az alperes a munkaidő meghatározást, módosítást négy napon belül rendelte el, így ennek következtében az Mt. 107. § a) pontja szerinti munkaidő beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzésnek minősül.

[45] A 326/2013. (VIII.30.) Kormányrendelet 16.§ (4) bekezdés c) pontja szerint a neveléssel oktatással lekötött munkaidejét meghaladóan a pedagógusnak további tanórai és egyéb foglalkozás megtartása akkor rendelhető el, ha a betöltött munkakör feladatainak ellátása, betegség, baleset vagy egyéb ok miatt váratlanul lehetetlenné vált.

[46] A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Nkt.) 62. § (5) bekezdése szerint a nevelési, oktatási és pedagógiai szakszolgálati intézményekben pedagógus munkakörökben dolgozó pedagógus heti teljes munkaidejének 80 %-át (a továbbiakban: kötött munkaidő) az intézményvezető által – az e törvény keretei között – meghatározott feladatok ellátását köteles töltetni, a munkaidő fennmaradó részében a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni.

A (6) bekezdés szerint a teljes munkaidő 55% – 65 %-ában (a továbbiakban: neveléssel, oktatással lekötött munkaidő) tanóra és egyéb foglalkozások megtartása rendelhető el, amelybe bele kell számítani, legfeljebb heti 2 - 2 óra időtartamban a pedagógus által ellátott osztályfőnöki, kollégiumi, tanulócsoporthoz vezetői vagy munkaközösség vezetéssel összefüggő feladatok, továbbá a legfeljebb heti 1 óra időtartamban a tanulók nevelési-oktatási intézményen belüli önszerveződésének segítségével összefüggő feladatok időtartamát. E szabályokat kell alkalmazni abban az esetben is, ha a törvény egyes pedagógus munkakörök esetében az e bekezdésben foglaltaktól eltérően határozza meg a munkaidő egyes feladatokra fordítandó részeinek arányát. A kötött munkaidő fennmaradó részében a pedagógus nevelést, oktatást előkészítő, neveléssel, oktatással összefüggő egyéb feladatokat, tanulói felügyeletet, továbbá eseti helyettesítést lát el.

[47] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az anyagi pervezetés körében az elsőfokú bíróság helytállóan tájékoztatta a feleket, miszerint a felperest terhelte a bizonyítás a túlmunka vonatkozásában. Az alperes volt köteles a perben bizonyítani, hogy az illetményt jogszerű mértékben megfizette. Neki kellett igazolnia, hogy a Vhr. 17. § (4) bekezdés c) pontja alapján váratlan eseményre került sor, melynek okán 96 órán belül kellett elrendelni a helyettesítést, különös tekintettel arra, hogy hetente el volt rendelve az ügyelet helyettesítés céljából egy vagy több pedagógusnak is.

[48] A felperes a kereseti kérelme bizonyítékeként elsődlegesen az általa összeállított táblázatot jelölte meg. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a hivatkozott táblázat a felperes tényállításaként vehető figyelembe, az nem bizonyítja az általa teljesített helyettesítéseket. A másodfokú bíróság hivatkozik az EBH2009.2070 számú döntésre, mely kimondta, hogy az a körülmény, hogy a munkáltató által valamennyi munkavállaló részére előírt formanyomtatványon a munkavállaló a munkaidejét nyilvántartotta és azt havonta a munkáltatónak leadta, egymagában nem alkalmas bizonyítani a felek eltérő megállapodását a túlmunkavégzés díjazását illetően. A felperes rendkívüli munkavégzés iránti igényét az általa készített táblázatok nem bizonyítják.

[49] A felperes kereseti követelését viszont alátámasztja a KRÉTA rendszer, amelyben egyértelműen rögzítésre került, hogy a felperes az általa megjelölt időpontokban szakszerű helyettesítést látott el. Ezenkívül az alperes ezen tényt nem vitatta, csak a kereset jogalapját.

[50] Ebből következően a másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes bizonyította, hogy a munkáltató 96 órán belül rendelt el helyettesítést, melyet a KRÉTA nyilvántartása is alátámaszt és a felperes sem vitatott, így a felperes jogosult általa megjelölt munkaidőben 3 óra illetménypótlék és ezen összeg után kamat díjazásra.

[51] Ahogy arra az elsőfokú bíróság is helytállóan rámutatott, az alperesnek kellett bizonyítania, hogy a Vhr. 17. §-a alapján a helyettesítésre váratlan esemény okán került sor. A „váratlanul” kifejezésből valóban az következik, hogy nem előre látható helyzetet jelent. A jogszabály által meghatározott „váratlan” fogalma azonban nem jelenti azt, hogy ezen jogszabályi rendelkezés a munkáltató részére rendszeresen, akár havonta többször is lehetőséget biztosít a 96 órán belüli helyettesítés elrendelésére.

[52] A másodfokú bíróság hivatkozik a Kúria Mfv.10.300/2017/6. számú határozatára, mely szerint az Mt. 97. § (5) bekezdése és (4) bekezdés szerint már közölt munkaidőbeosztás utólagos módosításának feltételeit határozza meg akként, hogy a munkáltatónak az adott napra vonatkozó beosztás, legalább négy nappal korábban történő módosítására ad lehetőséget, ha gazdálkodásában vagy a működésében előre nem látható körülmény merül fel. Az Mt. 97. § (1) bekezdése a munkaidőbeosztás alapvető elveit tartalmazó, a munkavállalók lényeges jogai (egészséges és biztonságos munkavégzés) védelmét és a munkáltató gazdasági érdekeit érvényre juttató szabályát – az alperes

jogértelmezésével szemben – nem lehet kiterjesztően az Mt. 97. § (5) bekezdésére is kiterjedően értelmezni. A munkáltató köteles betartani a munka- és pihenőidőre vonatkozó jogszabályokat, a munkavállalók szabad rendelkezési jogát nem sértheti. A fentiek alapján az Mt. 97. § (5) bekezdésének alkalmazása nem biztosít korlátlan jogot a munkáltató részére, azaz, hogy azt bármikor „váratlan helyzet”-re hivatkozással elrendelheti. Amennyiben ilyen helyzetben elrendeli a rendkívüli munkavégzést, köteles az Mt.107.§ a) pontja alapján pótlékot fizetni a munkavállaló részére.

[53] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a Vhr.17.§ (4) bekezdése nem a munkaidőbeosztást szabályozza, hanem arról rendelkezik, hogy a pedagógus számára a kötött munkaidőnek a neveléssel-oktatással le nem kötött részében mely esetekben rendelhető el pedagógiai szakszolgálati közvetlen foglalkoztatás megtartása.

[54] A jelen perben kiemelt jelentősége van annak, hogy meghatározásra került az ügyeleti, illetve a helyettesítési rend. A pedagógusok által vállalt helyettesítésre való rendelkezésre állási időtartamot rögzítették a tanáriban, általában papíralapon, amely aztán egész félévre érvényes volt. A munkáltató ennek ellenére a helyettesítési, illetve ügyeleti rendtől eltérően rendelt el 96 órán belül szakszerű helyettesítést. A munkáltatónak lehetősége lett volna arra, hogy a helyettesítési, és az ügyeleti rendet úgy határozza meg, hogy több pedagógus vonatkozásában állapítja meg azt az adott időszakra vonatkozóan.

[55] A felek egyezően nyilatkoztak arra, hogy a közölt munkaidőbeosztástól, az ügyeleti és helyettesítési rendtől is eltérően 96 órán belül történt meg a helyettesítések elrendelése, ezért az az Mt. 107. § a) pontja alapján rendkívüli munkavégzésnek minősül. E tekintetben nincs jelentősége annak, hogy a 32 óra kötött munkaidőn belül, vagy azon felül történt az elrendelés. A jogszabályi rendelkezések ugyanis a munkaidő mértéke során nem tartalmazznak erre vonatkozó rendelkezéseket, így nincs jelentősége, hogy a felperes munkavégzése az adott héten még nem érte el a 32 órás kötött munkaidőt. A munkáltatói intézkedés vizsgálata során annak van jelentősége, hogy az ügyeleti és helyettesítési rendtől eltérően 96 órán belül történt meg az elrendelés. Az Mt. ezen jogszabályi rendelkezése ugyanis nem tartalmaz arra vonatkozóan előírást, hogy az általános munkarend szerint a heti 32 óra munkaidő letöltése megtörtént-e vagy sem. Az Mt. nem tartalmaz rendelkezést arra vonatkozóan, hogy vizsgálni kell-e az adott héten letöltendő kötelező óraszámot vagy sem.

[56] A peradatokból megállapítható, hogy a munkáltató havi rendszerességgel elrendelte a 96 órán belül a helyettesítést, ennek következtében ezen munkáltatói intézkedés kapcsán köteles illetménypótlékot fizetni.

Ügyelet

[57] Az Mt. 110. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető. A köznevelési törvényhez fűzött kommentár szerint a pedagógus munkaidő beosztása az általános munkarend szerinti. Az iskolai SZMSZ ezt annyiban pontosítja – az intézményben ellátandó feladatok esetében – munkakezdés előtt 15 perccel kell a pedagógusnak az intézménybe érkeznie. Ez azonban nem azonos azzal az időtartammal, ami alatt a pedagógusnak rendelkezésre kell állnia és munkát kell végeznie, hiszen ez az intézményben ellátandó feladatok ellátására ad utasítást.

[58] A munkavégzésre, rendelkezésre állási kötelezettség időbeli kerete a munkavégzésre előírt kezdetétől, annak befejeztéig tartó idő, tehát az az időtartam, amely alatt a munkavállaló köteles a munkáltató által kijelölt munkavégzési helyen – ettől eltérő

közös megállapodás alapján – munkavégzés céljából rendelkezésre állni, utasításokat teljesíteni, munkakörébe tartozó feladatokat ellátni.

[59] Az Mt. 52.§ (1) bekezdése alapján a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, a munkaideje alatt munkavégzés céljából munkára képes állapotban a munkáltató rendelkezésére állni.

[60] A Vhr. 33. § (1) bekezdése szerint az Mt. 110. § (2) bekezdésében meghatározottakon túl, ügylet és készenlét rendelhető el. Az ügyletért és készenlétért a munkavégzésre való rendelkezésre állás és a rendkívüli munka díjazását is magában foglaló átalánydíjazás illeti meg a közalkalmazottat.

[61] Az intézményvezető munkáltatói jogkörében a kötött munkaidővel összefüggésben meghatározhatja, hogy milyen feladatokat és hol kell teljesítenie. A Vhr. szerint a pedagógus a kötött munkaidőben köteles a nevelési-, oktatási intézményben tartózkodni, kivéve, ha kizárólag az intézményen kívül ellátható feladatot lát el.

[62] A fentiek alapján a munkáltató jogszerűen járt el, amikor megállapodott a pedagógusokkal abban, hogy a neveléshez, oktatáshoz kapcsolódó egyéb feladatok teljesítése történhet az intézményen kívül is. Figyelemmel arra azonban, hogy meghatároztak időpontot, amikor rendelkezésre kellett állnia a pedagógusnak a kötött munkaidőn belül, ez külön nem jogosítja fel a munkavállalót ügyleti díjra. A kérdés eldöntése szempontjából annak is jelentősége volt, hogy önmagában az épületben való jelenlét nem bizonyítja a többletmunkát.

[63] Az ügylet a rendes munkaidőn túl – azaz a pihenőidőben – a munkavállalót terhelő rendelkezésre állási kötelezettséget jelenti. A tanév elején a munkáltató által megkövetelt helyettesítési rend szerinti rendelkezésre állás, nem minősül sem a munkaidő beosztástól eltérő, sem ügylet alatti munkavégzésnek, hiszen a helyettesítési rend is a munkáltató előre közölt munkaidő beosztásra vonatkozó intézkedése. Másrészt a felperes a helyettesítésre való rendelkezésre állás alatt, rendes körülmények között nem a pihenő idejét tölti. Ezért alaptalan a felperesnek az ügyletre alapított keresete.

Osztálykirándulás

[64] A felperes, és az alperes fellebbezése részben megalapozott az osztálykirándulás vonatkozásában.

[65] A Vhr. 33. § (5) bekezdése szerint készenlét esetén az átalánydíj mértéke az óradíj 20 %-a, heti pihenőnapon és munkaszüneti napon 30 %-a. A mérhető időtartamú végzéssel járó átalánydíj mértéke az óradíj 50 %-a heti pihenőnapon, illetve munkaszüneti napon 60 %-a. A nem mérhető munkavégzéssel járó ügylet esetén az átalánydíj mértéke az óradíj 60 %-a, heti pihenőnapon és munkaszüneti napon, ha a közalkalmazott kap másik pihenőnapot az óradíj 100 %-a, ha nem kap másik pihenőnapot az óradíj 150 %-a.

[66] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a felperes nem bizonyította, hogy a fenntartó hozzájárult az elfogadott munkatervhez képest hosszabb kiránduláshoz 2017-ben, ezért a munkaterv szerinti egynapos osztálykirándulásból kell kiindulni. A 368/2011. (XII.31.) Kormányrendelet az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról 52. § 2017-ben hatályos szövege szerint, kötelezettségvállalásra – jogszabályban meghatározott kivétellel – a költségvetési szerv nevében a kötelezettséget vállaló szerv vezetője, vagy az általa írásba felhatalmazott, a kötelezettséget vállaló szerv alkalmazásában álló személy írásban jogosult. Ennek következtében az írásos fenntartói

hozzájárulással lehetett volna olyan többnapos osztálykirándulásra menni a felperesnek, ahol a többletköltséget a fenntartótól várta, de ilyen írásbeli engedély azonban nem vitatottan nem került kiadásra.

[67] A másodfokú bíróság azonban nem értett egyet az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint 2017. június 2. napján, a kirándulás első napján 14:00 órától 22:00 óráig állapította meg a pótlékot. Figyelemmel arra, hogy a felperes a gyerekek felügyeletét 22:00 órától 24:00 óráig terjedő időben is ellátta, így 24:00 óráig terjedő ügyeleti időre is jár a díjazás. Így a másodfokú bíróság 2017. június 2. napjára $3.626 \text{ forint} \times 10 \text{ órával} = 36.260 \times 0,6 = 21.756 \text{ forint}$ megfizetésére kötelezte az alperest. Az elsőfokú bíróság a 2018. május 25-i, és 2019. május 24-i osztálykirándulások vonatkozásában helytállóan állapította meg az átalánydíjat és kamatfizetésről is helytállóan rendelkezett.

Záró rész

[68] A felperes pervesztes lett elsőfokon 207.928 forint vonatkozásában, pernyertes 34.112 forint vonatkozásában, így 0,048 %-ban pervesztes lett, ezért köteles elsőfokú perköltséget fizetni az alperesnek. A felperes a fellebbezési eljárásban nagyobb részben pernyertes, így az alperes köteles másodfokú perköltséget fizetni a Pp. 81.§-a és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján.

[69] A felperes munkavállalói költségkedvezményére és az alperesnek az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5.§ (1) bekezdés c) pontja szerinti teljes személyes illeték mentességére figyelemmel a fellebbezési eljárási illetéket a Pp. 102.§ (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[70] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2023. február 7.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró