



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.075/2022/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda (felperesi képviselő címe, ügyintéző: dr. Nyitrai Károly ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperesi cím) felperesnek – a dr. Szénási Zsuzsanna ügyvéd (Cím1) által képviselt **Alperes** (alperesi cím) alperes ellen rendkívüli lemondás jogszerűségének megállapítása, végkielégítés és felmentési időre járó illetmény megfizetése tárgyában indított perében a Balassagyarmati Törvényszék 3.M.70.095/2020/34. számú ítélete ellen a felperes által 36. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja, kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek végkielégítés címén 13.836.480 (tizenhárommillió-nyolcszázharminchatezer-négyszáznyolcvan) forintot, felmentési időre járó távolléti díj címén 4.612.160 (négy millió-hatszáz tizenkettő ezer-egyszázhatvan) forintot, a viszontkeresetet elutasítja, egyebekben – a meg nem fizetett illeték vonatkozásában – helyben hagyja.

A le nem rótt 1.568.134 (egymillió-ötszázhatvannyolcezer-egyszázharmincnégy) 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 Balassagyarmati Törvényszék a 2022. január 19-én kelt 3.M.70.095/2020/34. számú ítéletével a felperes rendkívüli lemondása miatti jogkövetkezmények alkalmazása iránt benyújtott keresetét elutasította, egyben kötelezte az alperes részére lemondási időre járó távolléti díj címén 1.153.040 forint és ennek késedelmi kamata, valamint 956.945 forint

perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy az 1.176.100 forint kereseti illetéket az állam viseli.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 1982. szeptember 16-tól állt közalkalmazotti jogviszonyban matematika, kémia, informatika szakos tanárként és egyben osztályfőnöki megbízással is rendelkezett. Illetménye 576.520 forint volt. A heti 40 óra munkaidejéből a neveléssel-oktatással lekötött munkaideje 18 órát tett ki, mivel mesterpedagógusként hetente 1 munkanapra a szakértői-tanácsadói feladatok ellátása érdekében a munkahelyén történő munkavégzés alól mentesítést kapott.

[3] A felperes 2019. szeptember 1-je és 2020. január 24. között – neveléssel-oktatással lekötött munkaidején felül – heti másfél órában, összesen 22 kémiaórát tartott meg. Erre az alperes írásba foglalt megállapodást kívánt kötni, többlettanítás címén, míg a felperes álláspontja szerint az órák teljesítése rendkívüli munkavégzés keretében történt. A felek a megállapodások tervezetét nem írták alá, így a felperes 2020. március 5-én elmaradt munkabér megfizetése iránt keresettel élt, majd a felek peren kívüli egyezségeket kötöttek és az eljárás elállás miatt megszüntetésre került. A megállapodásban az alperes a 22 óra többlettanítás ellenértékének megfizetését vállalta bruttó 99.000 forint összegben, 2020. október 17. napjáig. Az óradíjat az alperes 2020. október 26-án fizette meg, késedelmi kamattal növelt összegben. A felperes a 3.M.70.012/2020. szám alatt folyamatban volt perben arról értesült, hogy a KRÉTA informatikai rendszerben a 22 órán felül további 155 óra többletmunka teljesítése került rögzítésre, melynek szabadidőben történő kiadását kérte. Ebben a kérdésben a felek több alkalommal egyeztettek, utoljára 2020. október 21-én.

[4] Ezt követően a felperes a 2020. október 22-én kelt rendkívüli lemondással a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 25. § (2) bekezdés d) pontja és 29. §-a alapján megszüntette közalkalmazotti jogviszonyát. Indokaként egyfelől előadta, hogy a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegte azzal, hogy a munkabérének egy részét sorozatosan (folyamatosan) visszatartotta, valamint a megfelelő tájékoztatást elmulasztotta. Másfelől a munkáltató a 2019 októbere óta több alkalommal kért jogos igényére többször kioktató, semmitmondó, megtevesztő választ kapott, megalázó, méltóságát sértő helyzetbe került. Ezzel, a személyét és a munkakörét is sértő magatartással a munkáltató elvesztette a felé fennálló bizalmat, a közalkalmazotti jogviszony fenntartása lehetetlenné vált. Egyúttal kérte a munkáltatót, hogy részére a Kjt.-ben biztosított átlagkeresetet, végkielégítést, az elmaradt, rendkívüli munkavégzésért járó díjat fizesse meg, a ki nem adott szabadságot váltsa meg, és adja ki a szükséges igazolásokat.

[5] A munkáltató 2020. november 6-án arról tájékoztatta a felperest, hogy a rendkívüli lemondását jogellenesnek tekinti, mivel a benne foglalt indokok nem elfogadhatóak, így a rendkívüli lemondás során járó végkielégítést nem jogosult kifizetni. Az alperes 2020. ugyanezen a napon a szabadság megváltást a felperes részére megfizette, az igazolásokat kiadta. A felperes közalkalmazotti jogviszonya 2020. október 26. napi hatállyal szűnt meg.

[6] Az elsőfokú bíróság a rendkívüli lemondás jogszerűségének megállapítása és a jogkövetkezmények alkalmazása (24 havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítés és 60 nap + 6 hónap felmentési időre járó távolléti díj megfizetése) iránt előterjesztett keresetet megalapozatlannak, míg a rendkívüli lemondás jogellenessége miatt 1.153.040 forint lemondási időre járó távolléti díj megfizetésére irányuló viszontkeresetet megalapozottnak találta. Döntését az Alaptörvény XVII. cikk 3. bekezdésére, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (1)-(2) és (4) bekezdésére, 84. § (1) bekezdésére, 107. § b) pontjára, 108. § (1) bekezdésére, 143. § (2) bekezdés a) és b) pontjára, 148. §-ára, a Kjt. 2. § (3) bekezdésére, 25. § (2) bekezdés d) pontjára, 29. § (1)-(3) bekezdésére, 33. § (1) bekezdése, (2) bekezdés f) pontjára, 37. § (1) bekezdés b) pontjára, 42. §-ára, 80. § (2) bekezdésére, a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 61. § (1) bekezdésére, 62. § (5) bekezdésére, 63. § (1) bekezdésére, a 326/2013. (VIII. 30.) Korm.rendelet (a továbbiakban: Kjt. Vhr.) 17. § (1) bekezdésére, (4) és (5) bekezdésére, 17/A. § (1) bekezdés a) pontjára, 33. § (8) bekezdésére alapította.

[7] Mindenekelőtt megállapította, hogy a rendkívüli lemondás jogát a felperes határidőben gyakorolta, ugyanis a többlettanításért járó óradíj megfizetésének elmulasztása esetében a határidő a 2020. október 17-i fizetési határidőhöz kötődik, míg a megalázó, méltóságot sértő helyzet a 2020. október 21-i eseményekhez kapcsolható. Erre tekintettel érdemben vizsgálta a rendkívüli lemondás jogszerűségét.

[8] A benyújtott iratok alapján megállapította, hogy a felperes a KRÉTA informatikai programban rögzítette a munkakörével összefüggésben ellátott feladatait, így a 22 óra megtartását és a 155 munkaóra teljesítését is. tanú3, tanú4 tanúk és az alperes törvényes képviselője, törvényes képviselő nyilatkozata alapján arra a megállapításra jutott, hogy ebben a programban csak a tanórák megtartását kell a pedagógusnak dokumentálnia, egyéb tevékenységeit nem és azt a munkáltató sem ellenőrzi. A kémia órák esetében az országosan kialakult gyakorlatot követve a középírányítói ajánlás alapján kívánt az alperes eljárni, és a többlettanításra vonatkozóan polgári jogi megállapodást kötni, nem álltak fenn ugyanis a Kjt. Vhr. 17. § (4) bekezdés a) és b) pontja szerinti tervezett többlettanításra és az eseti helyettesítésre vonatkozó lehetőségek. Hangsúlyozta, hogy a központilag ajánlott 3045 forintos óradíj összegétől egyedi esetben, kivételesen lehet eltérni. A többlettanítás elvállalására önkéntes alapon kerülhet sor, ez történt a felperes esetében is, majd a tantárgyfelosztás tantestületi megszavazásával kerültek be az órák az órarendbe.

[9] Az illetmény egy részének folyamatos visszatartása és a megfelelő tájékoztatás elmulasztása körében megfogalmazott rendkívüli lemondási ok körében rámutatott, hogy a felek között létrejött peren kívüli megállapodás alapján az alperes 2020. október 17-ig volt köteles megfizetni a 22 óra megtartásáért járó díjat, amely nem vitatottan a rendkívüli lemondás benyújtásáig mégsem történt meg. Az alperes a rendkívüli lemondás átvételekor észlelte ezt a körülményt, majd haladéktalanul intézkedett a késedelmi kamattal megnövelt összeg átutalásáról. Úgy foglalt állást, hogy az alperes korábbi, az egyezség megkötéséig tanúsított magatartása nem súlyosbíthatja a határidőben történő teljesítés elmulasztását, ezért

a rendkívüli lemondásban rögzített sorozatos, folyamatos alperesi mulasztást nem találta igazoltnak. A felperes a peren kívüli megállapodás aláírásával a követelését kielégítettnek tekintette, abban a kérdésben pedig nem kellett a jelen perben állást foglalni, hogy a többlettanításra vonatkozó megállapodás tervezete jogszerű volt-e, és a felperes a tanítást rendkívüli munkavégzés keretében végezte-e. Meghatározó jelentősége kizárólag annak volt, hogy az óradíj késedelmes megfizetésével a munkáltató szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte-e a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét.

[10] Arra figyelemmel, hogy az óradíj nem rendkívüli munkavégzés jogcímén került meghatározásra a peren kívüli egyezségben, a felperes pedig nem vitatottan az alapbérét havonta megkapta, így arra a következtetésre jutott, hogy a fizetési késedelem nem munkabérre vonatkozott. Az alperes pedig a késedelmes teljesítés miatt járó késedelmi kamatot is megfizette. A Kúria Mfv.10.679/2011/6. számú döntése alapján arra mutatott rá, hogy a munkáltató lényeges kötelezettségének a munkabér megfizetése minősül. A felperes havi munkabére (helyesen illetménye) 576.520 forint volt, a késedelmesen teljesített követelés 99.000 forint, amely négy és fél hónapra eső többlettanítás ellenértéke volt. Bár a felperes azt állította, hogy a kiesett összeg nagyságrendje jelentős volt számára, de ebből nem következik, hogy a mulasztás miatt a felperes létfenntartása is veszélybe került volna. Sem a fizetési késedelem mértéke, sem az óradíj összege nem tekinthető olyan körülménynek, amely megalapozná a fizetési határidő leteltét követően 5 nappal a rendkívüli lemondás benyújtását. Az alperes ugyanis a késedelem észlelését követően haladéktalanul intézkedett, azonban informatikai leállás és a nemzeti ünnep miatt további késedelem keletkezett, az pedig nem nyert bizonyítást, hogy a kifizetést az alperes szándékosan vagy súlyos gondatlanságból tartotta volna vissza.

[11] Rögzítette, hogy a felperes a rendkívüli lemondásban az Nkt. 63. § (1) bekezdés e) pontja szerinti tájékoztatás elmulasztására is hivatkozott munkáltatói kötelezettségszegésként, a többlettanítással kapcsolatban írt utolsó levelére a válasz elmulasztása, a 155 óra ellentételezéséért megígért szabadidő kiadásának megtagadása körében. Azt a perben tett felperesi tényállítást azonban nem vizsgálta, miszerint a többlettanítással kapcsolatosan az alperes tájékoztatást nem adott arról, hogy a Ptk. szerinti megállapodás kíván kötni, illetve, hogy nem adott magyarázatot a megjelölt óradíj jóváhagyására. Úgy ítélte meg ugyanis, hogy mindezek a lemondási okok kiegészítésének minősültek, amelyre a bírói gyakorlat értelmében nincs jogszerű lehetőség.

[12] A perben benyújtott levelezések, tanú3 tanúvallomása alapján megállapította, hogy a többlettanítással kapcsolatos alperesi álláspontot a felperes teljeskörűen ismerte, személyes előadása szerint is tudott arról, hogy eseti helyettesítésként tanórák megtartása nem rendelhető el és a tantárgyfelosztás tervezésekor úgy egyezett bele a tanórák megtartásába, hogy azt nem tudta, ki lesznek-e fizetve. Megkereséseit az alperes egy kivétellel megválaszolta. A perben igazolást nyert tanú3 tanúvallomása alapján, hogy a 155 munkaórával kapcsolatos, 2020. szeptember 17-i megbeszélésen nem hangzott el olyan ígéret, hogy annak ellenértékét az alperes szabadidőben váltja meg. Az alperes ugyanis azt az álláspontot képviselte, hogy a KRÉTA programban a felperes által rögzített munkavégzés a neveléssel-oktatással le nem kötött munkaidőben teljesítendő előkészítő, adminisztratív és

egyéb feladatok elvégzését jelentette, ezek informatikai rendszerben való rögzítése nem kötelező, ezáltal nem tekinthető többletmunkának sem. A feladatok a felperes munkaköréhez tartoztak, azért külön díjazás nem járt. A ráfordított idő mennyiségét a pedagógusnak magának kell meghatároznia. A 2021. október 21-i megbeszélésről tanú3 és tanú4 tanúk egybehangzóan állították, hogy a felperes arra kapott ígéretet, hogy hetente egy délután folyamán mentesítik a munkavégzés alól, ellenben a felperes azt a következtetést vont le, hogy az alperes a kialakult helyzeten továbbra sem kíván változtatni és ezt követően rendkívüli lemondással élt. Ezért úgy ítélte meg, hogy a perben nem nyert bizonyítást az, hogy a 155 munkaóra rendkívüli munkavégzésért a munkáltató szabadidő kiadását engedélyezte volna, a felperes feltételezésre alapozta a rendkívüli lemondását. A felperest a jogi helyzet tisztázatlansága nem akadályozta volna a munkavégzésben, az alperes által megválaszolatlanul hagyott egy levél nem alapozta meg a rendkívüli lemondást.

[13] A rendkívüli lemondás II. pontjában megjelölt, az Alaptörvényben rögzített, a munkavállalók méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekre vonatkozó alapjogot sértő alperesi magatartásokat szintén nem találta igazoltnak. tanú3 és tanú4 tanúk egybehangzóan úgy nyilatkoztak, hogy a 2020. október 21-i megbeszélésen az egyeztetés légköre nem volt sértő, a felperes a kijelentéseket („mehetsz ahová akarsz”, „nincs olyan törvény, amely a szabadidő kiadását előírná”, „itt ülhetne minden pedagógus”) helytelenül emelte ki szövegkörnyezetükből. A tanúvallomások alapján azt állapította meg, hogy a munkáltató a felperes által elvégzett többletteljesítményt el kívánta ismerni és emiatt heti egy délutánra mentesíteni a munkavégzés alól. A felperes feltételezésre alapozta jogsérelmeit, személyét és munkakörét sértő és ezáltal megalázó helyzetet eredményező állítások nem nyertek bizonyítást. Az nem értékelhető megfélemlítésként, hogy a megbeszélésen a vezetőség teljes létszámmal jelen volt. A rendkívüli lemondást nem teszi indokolttá az sem, hogy az óradíj kifizetést az alperes a megállapodás aláírásához kötötte.

[14] A rendeltetésellenes joggyakorlás kérdésében nem osztotta azt az alperesi álláspontot, hogy a felperes szándéka a fizetési késedelem kihasználásával az indokolatlan vagyoni előnyhöz jutás lett volna. A felperes azonban nem az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdése alapján járt el, amikor nem tájékoztatta az alperest a fizetési határidő eredménytelen leteltéről.

[15] Mindezek okán arra a megállapításra jutott, hogy a rendkívüli lemondási okok nem valósak, az azokra alapított rendkívüli jogviszony megszüntetés nem okszerű, nem felel meg a világosság követelményének, így a felperes jogellenesen szüntette meg közalkalmazotti jogviszonyát. Emiatt azonban a viszontkeresetet megalapozottnak találta és az Mt. 84. § (1) bekezdése alapján a felperest 2 havi távolléti díjának megfelelő összeg megfizetésére kötelezte.

[16] A pertárgy értékét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 512. § (2) bekezdése alapján 18.448.640 forint + 1.153.040 forint összegben határozta meg. A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti illeték állam általi viseléséről rendelkezett. A felperest a 32/2003. (VIII. 22.)

IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján kötelezte az alperes perköltségének megfizetésére.

A felperes fellebbezése

[17] A felperes a fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes kereset szerinti marasztalását, és egyben a viszontkereset elutasítását kérte, mentesítve az elsőfokú perköltség megfizetése alól.

[18] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság kirívóan okszerűtlen és jogszabálysértő következtetéssel jutott arra a megállapításra, hogy a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt meghaladóan a pedagógus nem köteles a munkaidejét rögzíteni a KRÉTA munkaidő-nyilvántartásban, és azt a munkáltató nem köteles ellenőrizni. Ez sérti az Mt. 134. § (1) bekezdés a) pontját és (2) bekezdését is. A munkaidő-nyilvántartásra ugyanis egyedül a KRÉTA rendszer ad lehetőséget, amit alátámaszt az alperes nyilatkozata is (9. sorszámu ellenkérelem). Az abban szereplő feladatok elvégzését és a ráfordított konkrét időtartamot az utasítási joggal rendelkező tagintézményvezető és az intézményvezető is aláírásával igazolta. A nevesített feladatok nagy részénél (tanítási órák, ebédeltetés, felügyelet, értekezletek, szülői értekezletek) a ráfordított idő mennyiségét az ítéletben leírtakkal ellentétben nem a pedagógus határozza meg. A munkaórák eltúlzott voltára tett alperesi kijelentés is cáfolást nyert az elsőfokú eljárásban.

[19] Figyelmen kívül hagyta továbbá az elsőfokú bíróság a tagintézmény-vezetőnek 2020. szeptember 22-én írt e-mail tartalmát, melyben a megígért szabadedő kiadását kérte és amelyre írásbeli választ az alperes nem adott, szóban 3 nap szabadság visszavonását helyezte kilátásba. A 2020. szeptemberi órarend szerint a kötött munkaideje meghaladta a heti munkaidő 80 %-át. 2020. október 21-i megbeszélésen a 155 óra rendkívüli munkaidőt az alperes nem ismerte el, azt ellentételezni semmilyen formában nem kívánta, ellenben a megnövekedett feladatok ellátását továbbra is teljes mértékben elvárta. Mindebből következően a kialakult helyzeten továbbra sem kívánt az alperes változtatni, ez az elsőfokú ítéletben írtakkal ellentétben nem feltételezésnek minősült. Az alperes sem 2020. augusztusában, sem szeptember 29-ig, az első levél megírásáig nem folytatott semmilyen egyeztetést a kialakult jogvitát illetően.

[20] A bizalom elvesztését jelentette az, hogy a munkáltató nem a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak és szabályzatoknak megfelelően járt el. A 2020. október 21-i megbeszélésen idézett szófordulatok elhangzását a tanúk nem vitatták és nem képzelhető el olyan szöveggörnyezet, amelyben ne lennének bántóak, a munkahelyi vezetők jelenléte pedig megfélemlítően hat a vele szemben egyedül álló beosztottra.

[21] A feladatokat a tagintézmény-vezető volt jogosult meghatározni, melyekből alapvető az órarendi órák megtartása. A megállapodások tanórák ellátására vonatkoztak, ezt csak kötött munkaidőben történhetett, ezen belül is a neveléssel-oktatással lekötött időbe tartozóan, mert a 326/2013. (VIII. 30.) Korm.rendelet 17. § (1) bekezdésében felsorolt 23 tevékenység egyikével sem azonosítható, az eseti helyettesítés feltételei nem teljesültek. A neveléssel-oktatással lekötött munkaidő nem lehetett több heti 18 óránál, a kémia órák e fölé, azaz rendkívüli munkaidőre estek. A megállapodásban szereplő 99.000 forint a 22 óra többlettanításra vonatkozott, így azt rendkívüli munkaidő ellentételeként határozta meg az alperes is.

[22] Az elsőfokú bíróság a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontjába ütközően jutott arra a következtetésre, hogy a rendkívüli lemondás közlésekor nem vitatottan fennálló alperesi tartozás a jogviszony megszüntetésének jogszerűségét nem alapozta meg. Téves az az ítéleti megállapítás is, hogy a megállapodásban rögzített összeg nem minősül illetménynek, és a fizetési késedelem kisebb súlyú kötelezettségszegésnek tekinthető. A jogvita ugyanis hónapok óta tartott a felek között a díjazást illetően, és a létrejött megállapodást sem tartotta be az alperes. A közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő okból látta el a többletfeladatot, ezáltal a díjazás is közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggött és nem óraadói megbízás keretében történt a feladatteljesítés. A díjazás kifizetésének elmulasztásával a közalkalmazotti jogviszonyból származó leglényegesebb kötelezettségét mulasztotta el az alperes, és magatartása legalább súlyos gondatlanság jelent. A technikai okokra történő hivatkozás a késedelmes fizetés vonatkozásában nem bír relevanciával, kizárólag annak a körülménynek van jelentősége, hogy a rendkívüli lemondás közlésekor a fizetési késedelem még fennállt. Az összeg nagyságrendje szintén a kötelezettségszegés súlyát növeli, és az elsőfokú eljárásban felsorolt sajátos, speciális okokat a kötelezettség súlyát illetően az elsőfokú bíróság kirívóan okszerűtlenül értékelte. A késedelmes fizetést megelőző eseményeknek jelentőséget kellett volna tulajdonítani azzal együtt, hogy a többletmunka kifizetésére hosszú hónapok óta nem került sor és emiatt volt kénytelen korábban munkaügyi pert is indítani.

[23] Az elsőfokú bíróság a 155 óra rendkívüli munkavégzés ellenértékének elmulasztását sem tartotta megállapíthatónak, és emiatt tévesen a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontja szerinti kötelezettségszegés fennálltát sem találta igazoltnak. Ugyanakkor nem csupán a ki nem fizetett 99.000 forint, hanem a 155 óra rendkívüli munkavégzésért ki nem fizetett bérpótlék okán is megállapítható volt az közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettség jelentős súlyú megszegése.

[24] Mindezekén túl utalt arra, hogy a perköltség összegét is indokolatlanul magas mértékben állapította meg az elsőfokú bíróság, amely nem állt arányban a kifejtett ügyvédi tevékenységgel, azt az elsőfokú bíróságnak a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdésének helyes alkalmazásával mérsékelnie kellett volna.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[25] Az alperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[26] Mindenekelőtt a fellebbezés eljárási jogszabályokba való ütközésére hivatkozott, miszerint abban nem szerepel a per tárgya és a Pp. 371. § (1) bekezdés b) pontja szerinti azon kötelező tartalmi elem, hogy milyen okból és mennyiben kéri hatályon kívül helyezni az elsőfokú ítéletet a felperes.

[27] Rámutatott, hogy a fellebbezésben a felperes nem hivatkozott a Kjt. 29. § (1) bekezdés b) pontjára, ebből következően a rendkívüli lemondás II. pontjának jogellenességét a felperes nem vitatta. Továbbá az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá arra, hogy az elsőfokú eljárásban a lemondás kiegészítésének, e körben többlettényállítások előterjesztésének nem volt helye, ezért helyesen nem értékelte az ítélet [45] bekezdésében felsorolt tényállításokat, amelyek egyébként világos indoknak sem tekinthetők.

[28] Az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette, hogy a felek megállapodást kötöttek a 22 óra többlettanítás kapcsán, amely nem rendkívüli munkavégzés, hanem óradíj címén tartalmazta a munkáltató fizetési kötelezettségét. Ebből következően a felek abban is megállapodtak, hogy az összegre nem illetményként jogosult a felperes, ezért a fizetési késedelem nem fizetésre vonatkozott, ezáltal pedig a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettség megszegése sem következett be.

[29] A felperes a perben az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére nem igazolta, hogy a munkáltató magatartása súlyosan gondatlan volt, ahogy azt sem, hogy a számára a 99.000 forint öt napos késedelemmel történő megfizetése jelentős hátrányt okozott. Továbbá a rendkívüli lemondásban a felperes nem hivatkozott arra, hogy a 155 óra rendkívüli munkavégzés kapcsán bérpótlékra lenne jogosult és ezt a munkáltató nem fizette meg, így a másodfokú eljárás tárgyát sem képezheti ennek vizsgálata. Az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást úgy, hogy a felperes nem bizonyította, hogy a munkáltató szabadidő kiadását engedélyezte volna a 155 óra kapcsán, ahogy az sem nyert igazolást, hogy a felperes számára rendkívüli munkavégzés elrendelése történt volna. Mindezek alapján a rendkívüli lemondás jogellenesnek és a viszontkereset megalapozottnak minősül.

A felperes észrevételei a fellebbezési ellenkérelemre

[30] A felperes az észrevételében rámutatott, hogy az alperes fellebbezéssel kapcsolatos formai kifogásai alaptalanok. Rámutatott továbbá, hogy mivel a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontjába ütköző alperesi magatartásra alapított rendkívüli lemondási indok körében nyújtotta be a fellebbezést, az a bizalomvesztést nem érintette.

[31] Álláspontja szerint a rendkívüli lemondás egyes indokai összefoglalónak minősülnek, és azok részletesebb kifejtésére jogszerű lehetősége volt, figyelemmel a bírói gyakorlatra és az MK.95 számú állásfoglalásra is. A rendkívüli lemondásban megjelölt indok ugyanis egyrészt az volt, hogy a kötött munkaidőt meghaladó mértékben elvégzett munka után járó többletdíjazást, rendkívüli munkaidőben végzett munka ellenértékét és/vagy ezzel egyenértékű szabadidő kiadását elmulasztotta a munkáltató. Ebbe a körbe tartozik a 22 óra helyettesítés ellenértéke és a KRÉTA munkaidő-nyilvántartás adatai szerinti, a törvényes neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felüli további 155 óra rendkívüli munkavégzés is, amelynek ellenértékét sem fizette meg az alperes, de arányos szabadidőt sem biztosított helyette. Mivel ezek ellentételezését az egyeztetések ellenére sem tudta elérni, ezért megalapozottan következett be a bizalomvesztés a munkáltató irányába, a közalkalmazotti jogviszony fenntartása ugyanis ellehetetlenült.

[32] Mind a 22 óra helyettesítést, mind a további 155 óra többletmunkát az alperesi intézmény érdekében látta el, és azt az alperes rendelte el, ellentételezésük munkabérnek minősülő járandóság, az ezzel ellentétes alperesi állítás a Kjt. 85/A. § 1) pontjába ütköző állítás. Meghallgatása során az alperes törvényes képviselője is elismerte, hogy a többletanítás összegét a munkabérrel egyidőben kell kifizetni munkabérként. Ezt igazolja az a tény is, hogy utóbb a 99.000 forintot elmaradt bérként utalta az alperes. Közalkalmazottként nyilvánvalóan nem rendelkezett információval a fizetési mulasztás okairól, és nem is eshetett a terhére e körben semmilyen bizonyítás.

[33] A Kúria Mfv.X.10.279/2019/6. és Mfv.I.10.105/2016/5. számú döntéseire utalva hangsúlyozta, hogy az alperes fizetési késedelme megalapozta a rendkívüli lemondást, mivel az jelentős súlyú kötelezettségszegésnek minősült, legalább súlyos gondatlansággal. Ugyanis a kifizetést több alkalommal írásban kérte az alperestől, e körben a válaszok formálisan voltak és jogszerű indokokat nem tartalmaztak. Az alperes pedig azt követően sem tartotta be a megállapodást, hogy arról a folyamatban lévő jogvitát 2020. szeptember 17-én írásban lezárták.

[34] Nem volt vitatott a felek között, hogy az alperes nem rendezte azt a 155 óra kötött munkaidőt meghaladó munkavégzést, amelyet a KRÉTA munkaidő-nyilvántartás tartalmaz. Az alperes az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdése alapján jóhiszeműen nem hivatkozhat arra, hogy egyébként elfogadta volna ennek a 155 órának a szabadidőben való megváltását, amire az Mt. 143. §-a lehetőséget ad. A másodlagos fellebbezési kérelemre pedig a perköltség csökkentése kapcsán az alperes nyilatkozatot nem tett, így azt úgy kell értelmezni, hogy nem ellenezte.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[35] A fellebbezés alapos.

[36] Az elsőfokú bíróság a tényállást részben hiányosan állapította meg, az abból levont jogi következtetéseivel, illetve a bizonyítékok értékelésével a másodfokú bíróság eltérő jogi álláspontja miatt a felperesi jogviszony megszüntetésének jogszerűsége körében nem értett egyet.

[37] A másodfokú bíróság az alábbiakkal tartotta szükségesnek kiegészíteni és pontosítani a tényállást.

[38] A felperes közalkalmazottként az alperes fenntartásában működő Város nevei Általános Iskola és Kollégium és Tagiskola neve köznevelési intézményében pedagógus munkakörben dolgozott.

[39] A felperes osztályfőnöki pótlékkal számított illetménye 2019. szeptember 1-je és 2020. június 30. között 527.800 forint volt, és 2020. július 1-jétől emelkedett 576.520 forintra.

[40] A KRÉTA informatikai rendszerben 2019. szeptember 1-je és 2020. február 29. közötti időszakra napi bontásban rögzített munkaidő elszámolást 2020. június 22-én a felperes aláírta, azt ellenőrzést követően ellenjegyezte a Város nevei Általános Iskola és Kollégium és Tagiskola neve vezetője, és a 2020. február havi kimutatás kivételével a szakmai teljesítést aláírásával igazolta az alperes nevében eljáró tanú3 is.

[41] A másodfokú bíróság az így kiegészített tényállást tekintette ítélezése alapjául, és az elsőfokú ítéletet a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között bírálta felül a Pp. 370. §-a és 371. § (1) bekezdése alapján. A felperes fellebbezésében nem kifogásolta a rendkívüli lemondás II. pontja körében tett ítéleti megállapításokat, így az a felülbírálat tárgyát nem képezte. A felperes fellebbezési kérelme formai hiányosságban nem szenvedett és az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére sem irányult.

[42] Az ítéltábla az elsőfokú eljárásban lefolytatott bizonyítási eljárás alapján a rendkívüli lemondás I. pontjában foglalt indokok kapcsán az alábbiakat állapította meg.

[43] A felperes a fellebbezési eljárásban helyesen mutatott rá arra, hogy a rendkívüli lemondás I. pontjában két indokot fogalmazott meg a munkáltatói kötelezettségszegéssel, mulasztással összefüggésben. Egyrészt nevesítette a kötött munkaidőt meghaladó mértékben elvégzett munka után járó többletdíjazás kifizetésének elmaradását, a 22 óra helyettesítés vonatkozásában 99.000 forint összegben, másrészt a KRÉTA munkaidő-nyilvántartás alapján

ugyancsak a törvényes neveléssel-oktatással lekötött munkaidején felül ellátott további 155 óra rendkívüli munkavégzés ellentételezéseként a szabadidő kiadásának elmulasztását róta az alperes terhére.

[44] A felperes nem vitatottan 2019 szeptembere és 2020 januárja között a Város nevei Általános iskola neve Általános Iskolában a 7. osztályban elvállalta a kémia órák megtartását, heti másfél órában, figyelemmel arra, hogy a tagintézményben az alperes ezt a feladatokat egyéb módon nem tudta elláttatni. Az sem volt vitatott a felek között, hogy az alperes a feladatra többlettanítás ellátás címén polgári jogi megállapodást kívánt kötni, amit a felperes nem fogadott el. A felek azt egyezően adták elő, hogy a kémia órák a tantárgyfelosztás elfogadásával bekerültek az órarendbe és azokat a felperes ténylegesen megtartotta. Önmagában az a körülmény, hogy a felperes vállalta a tantárgyfelosztásban szereplő hetedik kémiaórák megtartását, azaz a plusz tevékenység ellátását, nem jelenti azt, hogy nem a munkáltató utasítására történt a felperesi feladatteljesítés. Ezáltal az alperesnek a ténylegesen elvégzett munka ellenértékét biztosítani kell, függetlenül attól, hogy a Kjt. Vhr. 17. § (4) és (5) bekezdésében foglalt, a pedagógus neveléssel-oktatással lekötött munkaidejét meghaladó további tanórai foglalkozás megtartására írt követelmények esetlegesen nem teljesültek.

[45] A fizetési késedelem körében az alperes eljárását a külön megállapodás megkötésével kapcsolatosan az országosan kialakult gyakorlat alapján kiadott középírányítói ajánlásra hivatkozás sem tehetette jogszerűvé. A Kjt. 42. §-a értelmében a munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottal munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet. Az alperes pedig a kémia szakos felperesnek további, a szakirányába tartozó tanórák megtartására vonatkozó feladatot adott ki, amelyet a felperes nem utasított vissza.

[46] A felek között külön megállapodás a ténylegesen megtartott kémia órák ellentételezésére nem vitatottan nem jött létre, így az illetménytől eltérő jogcímen járó díjazására sem hivatkozhat az alperes megalapozottan. A felperesnek a közalkalmazotti jogviszonyának keretében elvégzett feladataiért, így az általa megtartott 22 óra ellenértékeként illetményre vált jogosulttá, amelynek fogalmába a Kjt. 85/A. § 1) pontja értelmében az illetménypótlék, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom is beletartozik.

[47] A felperes a részére elrendelt és általa el is vállalt feladat teljesítését 2019 szeptemberében elkezdte. A díjazást azonban csak a 2020 márciusában megindított munkaügyi per alapján, annak időtartama alatt peren kívül megkötött egyezség alapján vállalta megfizetni az alperes 99.000 forint összegben, 2020. október 17-ig biztosított 30 napos teljesítési határidővel. A megállapodás szerinti összeg a közalkalmazotti jogviszonyban ellátott feladatok teljesítésének ellentételezésére vonatkozott. A töretlen bírói gyakorlat – számos kúriai döntés, így az Mfv.I.10.679/2011/6. számú, az Mfv.I.10.702/2013/8. számú ítélet – értelmében a munkáltató törvényben szabályozott lényeges, a foglalkoztatási jogviszonyból származó legfőbb kötelezettsége a munkabér, és ezáltal azzal egy tekintet alá eső egyéb juttatások megfizetése. Ebben akár egy alkalommal történő egy napos késedelem is

minősített kötelezettségszegésnek minősül, és a jogviszony azonnali hatályú megszüntetésének alapjául szolgálhat.

[48] Nem vitatott, hogy az alperes a perbeli bérjellegű juttatást a peren kívüli megállapodásban rögzített 30 napos teljesítési határidő elteltéig és a rendkívüli lemondás közléséig sem fizette meg. Az alperes mulasztása a kifejtettekre figyelemmel az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben súlyosan gondatlan kötelezettségszegésnek minősül és nem mentesíti az alperest az, hogy utóbb, a rendkívüli lemondásról való tudomásszerzést követően intézkedett a kifizetés iránt, és azt késedelmi kamattal növelt összegben utalta át a felperesnek. A kötelezettségszegés súlyát nem csökkenti az a körülmény sem, hogy - már a határidő lejártá után - munkaszüneti nap vagy az átutalási rendszer karbantartása, leállása miatt az átutalásra további néhány napig nem volt lehetőség. A felperest nem terhelte tájékoztatási kötelezettség az alperes mulasztásával kapcsolatosan, ezért tévesen állapította meg az elsőfokú bíróság a felperes részéről az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdéseinek megsértését. A közalkalmazotti jogviszony keretében a kifizetés elmaradása kizárólag az alperes magatartása körében értékelhető a perbeli esetben, a teljesítéshez az alperes minden adattal rendelkezett.

[49] Az elsőfokú bíróság álláspontja téves volt abban a körben is, hogy az alperes részéről folyamatos mulasztás nem volt megállapítható. A felperes 2020. január 24-ével teljesítette a vállalt feladatát, a kémiaórákat maradéktalanul megtartotta, ehhez képest az alperes 8 hónappal később, bírósági eljárás megindítását követően kötött csak peren kívüli egyezséget a felperessel, a vitatott követelés elszámolására. Ugyanakkor az általa önként vállalt 30 napos teljesítési határidőt sem tartotta meg. Mindezek okán az a körülmény, hogy a rendkívüli lemondás után az alperes 5 nappal később, illetve a teljesítési határidő lejártát követő 9 nap után a fizetési kötelezettségének eleget tett, az alperesi jogsértés súlyát nem csökkentette. A Kúria az Mfv.I.10.375/2018/3. számú döntésében arra mutatott rá, hogy a bérjellegű juttatás kifizetésének elmaradása – függetlenül a késedellel érintett időszak hosszától – jogszerű indokaként szolgál a munkavállalói szankciós jogviszony megszüntetésnek.

[50] A késedelmesen megfizetett összeg a 22 óra teljesítésének idején irányadó felperesi illetmény közel egy ötödét tette ki, így annak nagyságrendje is jelentősnek tekinthető. A Kúria az Mfv.X.10.279/2019/6. számú ítéletében kimondta, hogy a késedelmes munkabérfizetés a munkavállaló létfenntartását veszélyezteti és jelentős mértékűnek kell tekinteni akkor is, ha az egy alkalommal és csak részben történt. A fentebb kifejtettekre tekintettel az alperes ezen magatartása már önmagában is megalapozta a rendkívüli lemondás jogszerűségét.

[51] Arra is rámutat a másodfokú bíróság, hogy az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte a rendkívüli lemondás szövegét. Az I. pontban ugyanis nemcsak arra hivatkozott a felperes, hogy milyen ígéretet tett az alperes a szabadidő kiadásával kapcsolatosan, hanem arra is, hogy a 155 óra rendkívüli munka ellentételezéseként az alperes a szabadidőt számára nem adta ki.

[52] Az Nkt. 62. § (5) bekezdése alapján a pedagógus munkakörben foglalkoztatottnál is alkalmazni kell a munkaidő meghatározására vonatkozó rendelkezéseket. E szerint az

általános teljes napi munkaidő 8 óra, a munkáltató feladata a munkaidőbeosztás, a munkarend szabályainak megállapítása és annak közlése a közalkalmazottal, hogy a munkaidőt milyen módon kell teljesíteni. A munkáltató kötelezettsége a munkaidő és a pihenőidő nyilvántartásának vezetése, és az Mt. 134. §-ából következően a pedagógusok munkaidő-nyilvántartásánál olyan rendszert kell kialakítania, amelyből világossá válik, hogy milyen feladatot teljesített a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő terhére, és milyen feladatokat látott el a kötött munkaidő terhére, függetlenül attól, hogy azt a köznevelési intézményen belül vagy azon kívül teljesítette.

[53] A perbeli esetben a felperes a 155 óra, az Nkt. 62. § (5) bekezdésében meghatározottakon felüli, rendkívüli munkavégzéssel érintett munkaidőt az alperesnél vezetett rendszeresített munkaidő-nyilvántartásban, azaz a KRÉTA informatikai rendszerben rögzítette, aláírásával ellátta, azt az alperes ellenőrizte és jóváhagyólag aláírta. Az alperes a munkaidő-nyilvántartás aláírásakor arra észrevételt nem tett, nem jelezte, hogy nem ért egyet vele, a perben arra hivatkozott, hogy a felperes által rögzített, a kötött munkaidő részeként a tanórák megtartásán túli feladatellátás időtartama eltúlzott volt, de ennek indokát sem adta. A munkáltatónak a munkaidő nyilvántartása és a nyilvántartás valóságának ellenőrzése is kötelezettsége, bármelyikének elmulasztásából eredő hátrányát a munkavállalóra nem háríthatja át (Mfv.III.10.740/2017/7.). Mindebből kifolyólag az alperes utóbb az abban foglalt tartalmat vitássá nem teheti. Az Mt. 143. § (1) bekezdése alapján a rendkívüli munkavégzésért többletdíjazás jár, annak formájára nézve többféle lehetőség biztosított. Erre figyelemmel a szabadidőben való megváltást megalapozottan kérhette a felperes és a többlet-igénybevétel ellentételezésének elmaradása szintén a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges munkáltatói kötelezettség szándékos, de legalább súlyos gondatlansággal történő jelentős mértékű megszegésének minősül. Mindezekre figyelemmel a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontja alapján az I. pontban megjelölt, a 155 óra rendkívüli munkavégzés ellentételezésével kapcsolatos indok alapján szintén jogszerű volt a rendkívüli lemondás.

[54] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes keresete alapos, míg a viszontkereset megalapozatlan volt, így az összecszerűségében nem vitatott, a Kjt. 29. § (3) bekezdése, 33. § (1) és (2) bekezdés f) pontja, 37. § (1) bekezdés b) pontja, (6) g) pontja (7)-(8) bekezdése szerinti, a rendkívüli lemondás jogszerűségére tekintettel járó juttatások megfizetésére kötelezte az alperest. A felperesi intézkedés jogszerű voltára figyelemmel annak jogellenességére alapított viszontkereset megalapozatlan volt, így azt a másodfokú bíróság elutasította.

[55] A kifejtettekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság okszerűtlen mérlegelését felülbírálván, az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdésének megfelelően a kereseti kérelem és a viszontkereset körében megváltoztatta. Az elsőfokú bíróság által összecszerűségében helyesen, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése, 42. § (1) bekezdése szerint számított, le nem rótt kereseti és viszontkereseti illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli az alperes Itv. 5. § (1) bekezdés c) pontja szerinti személyes illetékmentességére figyelemmel. Ezért az elsőfokú ítélet rendelkező részében rögzített rendelkezést az annak alapjául szolgáló indokolás megváltoztatásával a másodfokú bíróság helybenhagyta.

[56] A felperes az elsőfokú eljárásban személyesen járt el, így perköltségigénye nem volt, arról a másodfokú bíróságnak rendelkeznie nem kellett.

Záró rendelkezések

[57] Az eredményesen fellebbező felperes másodfokú eljárással felmerült perköltséget a Pp. 81. §-a szerint nem számított fel, így e körben mellőzte a határozathozatalt a másodfokú bíróság.

[58] Az alperes Itv. 5. § (1) bekezdés c) pontja szerinti személyes illetékmentességére figyelemmel a le nem rótt, az Itv. 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[59] A másodfokú bíróság a Pp. 376. §-a alapján tárgyaláson kívül határozott.

Budapest, 2022. május 24.

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

a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.

előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla

bíró