



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.248/2022/7.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (felperesi képviselő címe; ügyintéző: dr. Nyitrai Károly ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperes címe.) **felperesnek**, alperesi képviselő ügyvéd (alperesi képviselő címe) által képviselt **Alperes1** (Cím1) **alperes** ellen, munkabér iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 2.M.70.150/2020/64. számú ítélete ellen, a felperes 66. sorszáma, az alperes 68. sorszáma fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t e t

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, az ügyeleti díj tárgyában hozott rendelkezést helyben hagyja, a rendkívüli munkavégzés, és az átalánydíj tárgyában az elsőfokú ítéletet megváltoztatja, és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 10.839 (tízezer-nyolcszázharminckilenc) forint munkabért, és ezen összeg után 2020. szeptember 1. napjától a kifizetés napjáig a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal egyező mértékű késedelmi kamatot, valamint 7.664 (hétezer-hatszázhatvannégy) forint átalánydíjat, és 3.832 (háromezer-nyolcszáz-harminckét) forint után 2017. június 10. napjától, 3.832 (háromezer-nyolcszáz-harminckét) forint után 2018. június 10. naptól a kifizetés napjáig a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal egyező mértékű késedelmi kamatot.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 10.000 (tízezer) 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 áll az alperessel tanító munkakörben. Távolléti díja 2017/18-as és 2018/19-es években 374.535 forint, 2019/20-as tanévben pedig 383.670 forint volt. A felperes a 2018/19-as tanév első félévében osztályfőnök is volt, heti neveléssel- oktatással lekötött ellátott óraszama az első félévben 27 óra volt, melyből egy órát rendkívüli munkavégzés ellenértékeként fizetett meg az alperes. A második félévben heti 26 óra lett az óraszama, és osztályfőnöki feladatokat nem kellett ellátnia. Az osztályfőnöki feladatok ellátására tekintettel 1 óraszám kedvezmény illette meg, mely azt jelentette, hogy a kötött munkaidő részben (heti 32 óra) az órarendi feladatai megállapításakor ezt a kedvezményt figyelembe kellett venni, azonban a heti 32 óra kötött munkaidő részbe tartozó feladatait el kellett látnia, vagyis a kötött munkaidő részbe tartozó óraszamai 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 beosztásával a munkatervben lett meghatározva, mely a perbeli időszakban minden esetben egynapos osztálykirándulás volt. A felperes 2017. május 26-án, és 2018. május 25-én vett részt osztálykiránduláson, mindkét esetben 16 óra előtt tértek vissza.

Kereset

96 órán belül elrendelt helyettesítés

[5] A felperes a keresetében arra hivatkozott, hogy az alperes nem tett eleget a munkaidőbeosztási kötelezettségének, nem osztotta be a felperes 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

[6] 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.

[7] A felperes kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest az Mt. 110. §-ára, figyelemmel az Mt. 144.§ (1) bekezdés szerinti bérpótlék megfizetésére az alábbiak szerint:

- 2018. december 3. – december 20. közötti rendkívüli munkaidőben ellátott 2 órára 1.554 forint bérpótlék,
- 2019. január 3-31. közötti rendkívüli munkaidőben ellátott 4 órára 3.192 forint bérpótlék,
- 2019. február 1-23. közötti rendkívüli munkaidőben ellátott 2 órára 1.596 forint bérpótlék, és késedelmi kamat.

Osztálykirándulás

[8] Az iskolán kívüli tevékenységgel, osztálykirándulással kapcsolatban hivatkozott arra, hogy az adott napra a 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. Ezért 2017. május 26. napjára 1,8 órára, 2018. május 25. napjára 1,8 órára terjesztett elő kereseti kérelmet 12.772 forint értékben.

Egyéb tevékenység

[9] A felperes kérte az alperes kötelezését, hogy 2019. február 5-9. között rendkívüli munkaidőben végzett 3 óra tekintetében 8.978 forint pótlék megfizetésére.

Osztályfőnöki pótlék

A felperes 109.620 forint osztályfőnöki pótlék megfizetése iránti kereseti kérelmet is előterjesztett, melyről az elsőfokú eljárás során elállt, így az elsőfokú bíróság e kereset vonatkozásában a pert megszüntette.

Ellenkérelem

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

[10] A munkaidőbeosztással kapcsolatban arra hivatkozott, hogy munkaidőbeosztásnak nemcsak a tantárgyfelosztás tekintendő, hanem az ehhez igazodóan az első tanítási héten a pedagógus által, önkéntesen megjelölt időpontban vállalt két helyettesítésre való 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 nem 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 fizessen meg a felperesnek 12.772 forint átalánydíjat, melyből 6.386 forint után 2018. május 10. napjától 6.386 forint után pedig 2019. május 9-től a kifizetés napjáig a késedelmi kamatot. A bíróság a keresetet ezt meghaladóan elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 10.000 forint perköltséget.

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

[18] Az elsőfokú bíróság 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 az 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 2017. május 26-án, és 2018. május 25-én osztálykiránduláson, mindkét esetben 16 óra előtt tért vissza az osztály. A bíróság a munkaterv szerinti egy napos osztálykirándulásokból indult ki, melynek időpontja, időtartama nem volt vitatott. Ezen kereseti kérelem vonatkozásában nem osztotta az alperes azon álláspontját, miszerint az érintett napokra az illetményét a pedagógus megkapta, így további juttatásra nem jogosult.

[22] Mindezek alapján a bíróság alaposnak találta a keresetet a munkatervben előre meghatározott kirándulások első napjaira, a felperes által számított óradíj alapulvételével 2017. május 26-án 14:00 óra utáni órákra 1,8 órában, illetve 2018. május 25-én 1,8 órában.

[23] Az elsőfokú bíróság elutasította a felperes további rendkívüli munkavégzésre vonatkozó igényét a heti 32 órát meghaladó feladatok vonatkozásában, miszerint 2018.

február 9-én 16 – 19 óra között felkészülés, naplóírás teljesítése történt, mivel a hivatkozott munkavégzés időtartama nem ellenőrizhető, rekonstruálható,

Fellebbezések

[24] A felperes a fellebbezésében az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatását kérte az alábbiak szerint.

[25] Kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest kereseti kérelmének megfelelően, figyelemmel az Mt. 107.§ (1) bekezdés a) pontjára, Mt. 143.§ (1) és (2) bekezdésére 35.523 forint rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék, ezen összeg után kamat, az Mt. 110. §-ára figyelemmel az Mt. 144.§ (1) bekezdése szerinti 6.342 forint ügyeleti díj, ezen összeg után kamat, és perköltség megfizetésére.

[26] A felperes hivatkozott arra, hogy az elsőfokú ítélet a tényállást részben helytelenül rögzítette, az számos ponton iratellenes.

[27] 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.

[28] 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.

[29] 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. A felperes 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.

[30] 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.

[31] 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.

[32] Hivatkozott a Fővárosi Ítéltábla 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.

[33] 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.§ 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.

[34] 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 rendelkezésreállási-, 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.

[35] 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.

[36] Az osztálykirándulások vonatkozásában előadta, hogy a keresetlevélhez csatolt pedagógiai programot az alperes törvényes képviselője, Tóth János intézményvezető teljes egészében jóváhagyta, neve, aláírása és az alperes bélyegzője szerepel a pedagógiai program végén. A pedagógiai program több része említi a kirándulást, osztálykirándulást, mint iskolán kívüli tevékenységet. A fentiek alapján megállapítható, hogy egy osztálynak többnapos kirándulást, osztálykirándulást szervező pedagógusnak nem kötelessége a fenntartó hozzájárulását, engedélyét kérni, hiszen maga az adott osztály pedagógusát bízta meg az iskolán kívül programok megszervezésével.

[37] 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.

[38] Az alperes a fellebbezésében az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását kérte akként, hogy a másodfokú bíróság a 12.772 forint átalánydíj fizetési kötelezettséget szállítsa le 7.664 forintra és 3.832 forint után 2017. június 10. napjától, 3.832 forint után 2018. június 10. napjától állapítsa meg a késedelmi kamatot, illetve kötelezze a felperest másodfokú perköltség megfizetésére.

[39] Az alperes hivatkozott a Vhr. 33.§-ára. Előadta, hogy számítása szerint az érintett kirándulási napokra, azaz 2017. május 26. napjára $3.548 \text{ forint} \times 1,8 \text{ óra} \times 0,6 = 3.832 \text{ forint}$, 2018.május 25. napjára $3.548 \text{ forint} \times 1,8 \text{ óra} \times 0,6 = 3.832 \text{ forint}$ illeti meg a felperest. Hivatkozott arra, hogy a felperes átalányszámítását az elsőfokú eljárásban mindvégig vitatták, kizárólag az óradíj összegét nem vitatták. Az ítéleti indokolás számítása nyilvánvalóan téves, mivel a Vhr. 33.§ (5) bekezdése szerint 0,6-es szorzó lemaradt a számítási metodikából, így a számított átalány összege nem felel meg a jogszabályi rendelkezéseknek és a kamatszámítás időpontja is téves. Egyebekben kérte az elsőfokú ítélet helybenhagyását.

Fellebbezési ellenkérelem

[40] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte az alperesi fellebbezéssel nem támadott részében, valamint a felperes kötelezését másodfokú perköltség megfizetésére.

[41] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság megalapozott ítéletet hozott, a tényállást helyesen állapította meg és abból helyes jogi következtetésre is jutott. Fenntartotta, hogy a felperes által vezetett táblázat nem tekinthető munkaidő-nyilvántartásnak, azt az alperes ilyen iratként soha nem ismerte el és erről a felperest és munkatársait is tájékoztatta. E körben hivatkozott az Mt. 107.§-112. §-hoz fűzött törvényi indoklásra, miszerint „összhangban a munkaidő fogalmával, a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekinti elsődlegesnek”.

[42] Hivatkozott arra, hogy az alperes kétséget kizáróan igazolta, hogy sem a fenntartó, sem az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló igazgató rendkívüli munkavégzést nem rendelt el a felperesi keresetben kimutatott időtartamokra. Az irányadó jogszabályi rendelkezések szerint pedig a rendkívüli munkaidőt – utasítási jogából adódóan – a munkáltatónak kell minden esetben elrendelnie. E körben megjelölte az Mt. 108. § (1) bekezdését. A munkavállaló pedig magától nem könyvelhet el magának rendkívüli munkavégzést és nem követelhet ez alapján bérpótlékot. Előadta, hogy bár a jogszabályi rendelkezések változtak, az a továbbiakban is létezik, miszerint a munkaidő 80 %-át felölő kötött munkaidő fogalma nem változott, és annak mértéke sem. A munkáltató határozza meg azt, hogy mely feladatok elvégzéséhez kell-e a kötött munkaidőben a pedagógusnak az intézményben tartózkodnia. A kötött munkaidő teljesítésének beosztása az általános szabályok szerint munkáltatói hatáskörbe tartozik. Mivel a Vhr. 17.§ (7) bekezdését 2016. július 30-i hatállyal hatályon kívül helyezte a jogalkotó és helyébe semmilyen rendelkezést nem alkotott, így 2016. július 30. naptól megszűnt az intézményvezetőnek a kötelező órák megtartásán felüli munkaidő nyilvántartási kötelezettsége. Továbbra is vezetik azonban a munkahelyen tartózkodásról a jelenléti ívet. A felperes által készített, F/4. szám alatt csatolt nyilvántartás, tehát nyilvánvalóan nem az alperesi munkáltató elrendelésein alapul, és ez túlmunka elrendelésének bizonyítékeként sem fogadható el az elsőfokú bíróság álláspontja szerint sem.

[43] A kirándulások kapcsán igazolta, hogy a pedagógiai programban éveken át egynapos kirándulás volt tervezve és engedélyezve, erről az intézményvezető és maga a felperes is egyezően nyilatkozott. A fentiek alapján az elsőfokú bíróság helyesen járt el, amikor a kirándulásokat egynapos kirándulásokként vette figyelembe.

[44] Hivatkozott továbbá arra, hogy a felperes fellebbezése számszakilag is érthetetlen, illetve hibás. A kimutatott rendkívüli munkavégzési munkaórák és szorzószámok nem egyeznek. Az Mt. 107.§ (1) bekezdés a) pontjára és Mt. 143.§ (1) – (2) bekezdéseire alapított igényeknél 2018. szeptember 3-28. közötti időszakban nem állapítható meg, hogy 1 vagy 2 órát igényel.

[45] A fentiek alapján az alperes álláspontja szerint a felperes fellebbezése megalapozatlan.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[46] A felperes fellebbezése részben alapos, az alperes fellebbezése alapos.

[47] 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 ügyleti díj tekintetében helybenhagyta. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján 96 órán belül elrendelt helyettesítésekre vonatkozó ellenérték, valamint az osztálykirándulás tekintetében megváltoztatta.

[48] A felek nem terjesztettek elő fellebbezést a 2018. február 9-én pénteken 16:00 és 19:00 óra közötti felkészülés, naplórás teljesítése vonatkozásában előterjesztett ítéleti rendelkezés tekintetében, ezért az elsőfokú bíróság ezen kereseti kérelmet nem vizsgálta.

96 órán belül elrendelt helyettesítés

[49] 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.

[50] 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.

[51] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a felperes kereseti kérelmét nem rögzítette pontosan. Ennek körében a másodfokú bíróság álláspontja szerint szükséges a kereseti kérelem rögzítése.

[52] A felperes a 2020. december 7-én, és 2021. március 19-én kelt keresetmódosításában a következő napok vonatkozásában kért az Mt. 107. § (1) bekezdés a) pontjára figyelemmel az Mt. 143. § (1)–(2) bekezdés szerinti ellenértéket (illetménypótlékot) az általa ellátott szakszerű helyettesítésekre tekintettel.

[53] 2018. szeptember 25. napján rendkívüli munkaidőben ellátott 2 óra szakszerű helyettesítésre az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján $(337.995 \text{ forint}/174) \times 0,5 \times 2 = 1.943 \text{ forint}$.

[54] 2018. november 13. napján rendkívüli munkaidőben ellátott 1 óra szakszerű helyettesítésre az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján $(337.995 \text{ forint}/174) \times 0,5 = 971 \text{ forint}$.

[55] 2018. december 3.napján rendkívüli munkaidőben ellátott 2 óra szakszerű helyettesítésre az Mt. 143.§ (2) bekezdés a) pontja alapján $(337.995 \text{ forint}/174) \times 0,5 \times 2 = 1.943 \text{ forint}$.

[56] 2019. január 15. napján rendkívüli munkaidőben ellátott 1 óra szakszerű helyettesítésre az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján $(347.130 \text{ forint}/174) \times 0,5 = 1.995 \text{ forint}$.

[57] 2019. február 4. napján rendkívüli munkaidőben ellátott 2 óra szakszerű helyettesítésre az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján $(347.130 \text{ forint}/174) \times 0,5 \times 2 = 1.995 \text{ forint}$.

[58] 2019. február 5. napján rendkívüli munkaidőben ellátott 1 óra szakszerű helyettesítésre az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján $(347.130 \text{ forint}/174) \times 0,5 = 996 \text{ forint}$.

[59] 2019. február 8. napján eltérő munkaidőben ellátott 1 óra szakszerű helyettesítésre az Mt. 143.§ (2) bekezdés a) pontja alapján $(347.130 \text{ forint}/174) \times 0,5 = 996$ forint.

[60] A fenti időszakra, összesen 10.839 forint illetménypótlék és ezen összeg után az esedékességtől, középídőtől 2019. november 1-től, a kifizetés napjáig a mindenkorai törvényes mértékű késedelmi kamat megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[61] A felperes a fent rögzített kereseti kérelméhez képest a fellebbezési kérelmét megváltoztatta és 2019. január 3-31. közötti időszakra 3 órára terjesztett elő illetménypótlékot, valamint az összegszerűség tekintetében is eltérő fellebbezési kérelmet terjesztett elő.

[62] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a) - d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[63] A Pp. 373. § (1) bekezdése szerint a fellebbezésben és a másodfokú eljárás során – a (2) – (5) bekezdésben foglalt kivételekkel – a keresetet, a viszontkeresetet, a beszámítást, illetve az ellenkérelmet megváltoztatni nem lehet, utólagos bizonyításnak nincs helye. A kereset-, illetve ellenkérelem változtatást elutasító végzést a másodfokú bíróság legkésőbb az ítéletében vagy az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyező végzésében indokolja.

A (3) bekezdés szerint kereset- és ellenkérelem változtatásnak akkor van helye, ha az a (2) bekezdés szerinti ténnyel áll közvetlen okozati összefüggésben. A fél akkor terjeszthet elő új bizonyítási indítványt, illetve bocsáthat rendelkezésre további bizonyítási eszközt, ha az a (2) bekezdés szerinti tény bizonyítására vagy a keresete, ellenkérelme alapjául korábban hivatkozott tény bizonyítására szolgál, feltéve, hogy az önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott tudomásra vagy keletkezett.

[64] Figyelemmel arra, hogy a felperes által előterjesztett fellebbezési kérelem vonatkozásában a fenti jogszabályi rendelkezések feltételei nem állnak fenn, így a másodfokú bíróság a meg nem engedett keresetváltoztatását elutasította.

[65] A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. 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 tölteni, 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, tovább 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.

[66] 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.

[67] A felperes a kereseti kérelme bizonyítékként 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 felperes tévesen hivatkozott arra, hogy a KRÉTA rendszerben nem került rögzítésre a helyettesítés, mivel az alperes csatolta az erre az időszakra vonatkozó KRÉTA nyilvántartást, ahol feltüntetésre kerültek a kereseti kérelemben megjelölt időszakokra vonatkozóan a felperes által teljesített helyettesítések. E körben rámutat arra, hogy bár a munkáltató nyilatkozata szerint ezen táblázatokat a munkáltató átvette, azonban azok tartalmát nem fogadta el. A másodfokú bíróság megjegyzi, hogy a felperes által készített táblázat ellentmondásos, nincs összhangban a becsatolt e-mailekkel, valamint egyes esetekben a napok nem a naptár szerint kerültek megjelölésre, így pl. 2019. február 4. hétfői napra esett, míg a táblázatban ezt február 5-ként jelölte meg.

[68] 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.

[69] A felperes kereseti követelését viszont alátámasztják az általa becsatolt e-mailek. Az e-mailekből egyértelműen megállapítható, hogy a helyettesítések elrendelésére az

ügyeleti, illetve a helyettesítési renden felül, 96 órán belül került sor, mely tény az alperes sem vitatott. A becsatolt e-mailek szerint a felperes 2018. szeptember 25-én, 2018. november 13-án, 2018. december 3-án, 2019. február 4-én, 5-én és 8-án, az általa megjelölt időszakban helyettesítést végzett. A 2019. január 15-ei helyettesítés tekintetében e-mail nem áll rendelkezésre. Az alperes viszont becsatolta a KRÉTA rendszer helyettesítésre vonatkozó okirati bizonyítékokat, melyből megállapítható, és amellyel az alperes is egyezően nyilatkozott, hogy a felperes 2019. január 15-én 1 óra helyettesítést teljesített.

[70] Ebből következően a másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes 10 óra vonatkozásában bizonyította, hogy a munkáltató 96 órán belül rendelt el helyettesítést, melyet a KRÉTA nyilvántartása is alátámaszt, és az alperes sem vitatta.

[71] 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. A másodfokú bíróság ugyanakkor rámutat arra, hogy az alperes a 2021. április 26-án kelt előkészítő iratában megjelölte az „H-nélküli helyettesítés” vonatkozásában az alperesi bejegyzéseket. Így 2018. 09. 25., 2018. 11. 13., 2019. 12. 3., 2019. 01.15 vonatkozásában „bejelentett egy nap szabadságot”, 2019. 02. 04. vonatkozásában „betegállományt”, 2019. 02.05 vonatkozásában „betegállományt”, 2019. 02. 08-ával pedig azt rögzítette, hogy a KRÉTA-ban nem létezik ilyen helyettesítés. A másodfokú bíróság álláspontja szerint ezen alperesi előadások olyan általános jellegűek, amelyek utólag már nem ellenőrizhetők, ezért nem is támasztja alá az alperes hivatkozását a váratlan élethelyzetre, ennek körében így a bíróság azt nem is fogadta el.

[72] 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.

[73] 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.

[74] 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.

[75] 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 tartalmazzak 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.

[76] 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

[77] 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.

[78] 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.

[79] 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.

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

[81] 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.

[82] 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 ügyeleti díjra. A kérdés eldöntése szempontjából annak is jelentősége volt, hogy önmagában az épületben való jelenlét nem bizonyítja a többletmunkát.

[83] Az ügyelet 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 ügyelet 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 ügyeletre alapított keresete.

Osztálykirándulás

[84] Az alperes fellebbezése megalapozott az osztálykirándulás vonatkozásában.

[85] 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 munkavégzéssel járó átalánydíj mértéke az óradíj 50 %-a, heti pihenőnapon, illetve munkaszüneti napon 60 %-a. A nem mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyelet 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. A fentiek alapján a másodfokú bíróság az alperes fellebbezési kérelmének megfelelően kötelezte az alperest 2017. május 26. napjára $3.548 \text{ forint} \times 1,8 \text{ óra} \times 0,6 = 3.832 \text{ forint}$ - a kamatfizetés kezdete 2017. 06. 10.-, és 2018. 05. 25. napjára $3.548 \text{ forint} \times 1,8 \text{ óra} \times 0,6 = 3.832 \text{ forint}$ -kamatfizetés kezdete 2018. június 10.- megfizetésére.

Záró rendelkezések

[86] A felperes az elsőfokú eljárásban pervesztes lett az osztályfőnöki pótlék 109.620 forint, ügyelet 14.700 forint, naplóírás 8.978 forint, kirándulás vonatkozásában 49.234 forint összegben, azaz 182.512 forint összegben, pernyertes lett rendkívüli munkavégzés tekintetében, 10.839 forint vonatkozásában, így az elsőfokú perköltséget 86 %-ban pervesztes felperes köteles megfizetni az alperesnek.

[87] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a fellebbezési eljárásban pervesztes lett, az ügyelet, és az osztálykirándulás egy részében ($14.700 + 5.672 = 20.372$ forint) pernyertes lett a rendkívüli munkavégzés tekintetében (10.839 forint) így pervesztes 53 %-ban, ezért a Pp. 81.§-a és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alapján köteles másodfokú perköltség viselésére.

[88] A felperes munkavállalói költségkedvezményre, az alperes személyes illetékmentességre jogosult, így a perben felmerült illetéket az állam viseli.

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

Budapest, 2022. december 13.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró

