



Balassagyarmati Törvényszék

3.M.70.095/2020/34. szám

A Balassagyarmati Törvényszék Felperes1 (Felperesi cím) felperesnek a Dr. Szénási Zsuzsanna Ügyvédi Iroda (Dr. Szénási Zsuzsanna ügyvéd, Cím1) által képviselt Alperes (alperesi cím) alperes ellen, rendkívüli lemondás jogszerűségének megállapítása, végkielégítés és felmentési időre járó illetmény megfizetése ügyben indult perben meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A bíróság felperes valamennyi kereseti kérelmét elutasítja.

Kötelezi felperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg az alperes részére lemondási időre járó távolléti díj jogcímén 1.153.040.- (egymillió-egyszázötvenháromezer-negyven) forintot, ezen összeg után 2020. 10. 22. napjától a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot, valamint 956.945.- (kilencszázötvenhatezer-kilencszáznegyvenöt) forint ügyvédi munkadíj perköltséget.

A meg nem fizetett 1.176.100.- (egymillió-egyszázhatvenhatezer-egyszáz) forint kereseti illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen a kézbesítéstől számított tizenöt napon belül van helye fellebbezésnek, mely fellebbezést a Fővárosi Ítéltáblához címzetten, a Balassagyarmati Törvényszéken lehet felperesnek írásban, három példányban, alperesnek az elektronikus kapcsolattartás szabályai szerint benyújtani. Ha a felek a fellebbezést nem elektronikus úton nyújtják be, úgy az hatálytalan és úgy kell tekinteni, mintha fellebbezést nem nyújtott volna be, továbbá a bíróság a fellebbezőt pénzbírsággal sújtja. A másodfokú bíróság az ítélet ellen irányuló fellebbezést tárgyaláson kívül bírálhatja el, kivéve, ha a felek bármelyike tárgyalás tartását kéri. A fellebbező félnek a tárgyalás tartására irányuló kérelmét a fellebbezésben kell előterjesztenie. A felek kérelme alapján sem kell tárgyalást tartani, ha az elsőfokú bíróság ítéletét az eljárás megszüntetése miatt vagy eljárási szabálysértés miatt kell hatályon kívül helyezni; a fellebbezés a perköltség viselésére vagy összegére, illetve a meg nem fizetett illeték vagy az állam által előlegezett költség megfizetésére vonatkozik; a fellebbezés csak a teljesítési határidővel vagy a részletfizetés engedélyezésével, illetve az előzetes végrehajthatósággal kapcsolatos; vagy az ítélet indokolása ellen irányul.

I n d o k o l á s

- [1] A bíróság peres felek nyilatkozatai, valamint a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján az alábbi tényállást állapította meg.
- [2] Felperes 1982. 09. 16. napjától állt alkalmazásban határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyban alperesnél tanár munkakörben, matematika, kémia, informatika szakosként, és osztályfőnöki megbízással is rendelkezett. Bruttó munkabére 576.520.- Ft volt, mely havonta rendszeresen átutalásra került. A felperes heti teljes munkaideje 40 óra volt, amelyből a neveléssel-oktatással lekötött munkaideje 18 órát tett ki, ugyanis mesterpedagógusként hetente egy munkanapra a munkahelyén történő munkavégzés alól mentesítve volt a szakértői, szaktanácsadói feladatok ellátása érdekében. Felperes 2019. 09. 01. napjától 2020. 01. 24. napjáig - a neveléssel-oktatással lekötött munkaidején felül - heti 1,5 órában, összesen 22 kémia órát tartott meg, melyre vonatkozóan az alperes írásba foglalt megállapodást kívánt kötni, többlettanítás címén. Felperes eleinte csak az óradíj mértékét kifogásolta, majd vitatta a megállapodás jogszerűségét is, álláspontja szerint az órák teljesítése rendkívüli munkavégzés keretében történt, mert arra polgári jogi megállapodás nem köthető, és így az óradíjak a munkabér részét képezik. Felek az óradíjban végül nem tudtak megállapodni, és a megállapodások három tervezete közül egyik sem került mindkét fél által aláírásra, ennek hiányában kifizetésre sem. Felperes több alkalommal fordult írásban a munkáltatóhoz a kifizetés érdekében. A legutolsó, 2020. 01. 30. napján kelt levelére nem kapott választ. Felperes 2020. 03. 05. napján, a 3.M.70.012/2020. szám alatt elmaradt munkabér megfizetése iránt keresetet terjesztett elő alperessel szemben a munkaügyi bíróságon, mely eljárás a felek peren kívüli egyezségkötésére tekintettel, elállás miatt megszüntetésre került. A megállapodás alapján alperes a 22 óra többlettanítás ellenértékeként bruttó 99.000.- Ft megfizetését vállalta 2020. 10. 17. napjáig. A megállapodás a felek között érvényesen létrejött. Az óradíj kifizetésére 9 napos késéssel, 2020. 10. 26. napján került sor, késedelmi kamattal megnövelt összegben. Felperes a perben, az alperes által benyújtott, a KRÉTA informatikai rendszerből előállított dokumentumból értesült arról, hogy a 22 órán felül további 155 óra többletmunkát teljesített, melynek a szabadidőben történő kiadását kérte. A felek többször egyeztettek ebben a kérdésben, utolsó alkalommal 2020. 10. 21. napján.
- [3] Felperes a közalkalmazotti jogviszonyát a 2020. 10. 22. napján, rendkívüli lemondással, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 25. § (2) bekezdés d) pontja, és a 29. § szerint szüntette meg. A lemondás 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 olyan magatartást tanúsított, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tette azzal, hogy 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. 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.

- [4] Alperes munkáltató 2020. 11. 06. napján arról tájékoztatta a felperest, hogy a rendkívüli lemondását jogellenesnek tekinti, mivel a benne foglalt indokok nem elfogadhatóak. A rendkívüli lemondás során járó végkielégítést a munkáltató a jogellenességre tekintettel nem jogosult kifizetni. Alperes 2020. 11. 06. napján a szabadság megváltásáért járó munkabért felperes részére megfizette, az igazolásokat kiadta. Felperes közalkalmazotti jogviszonya 2020. 10. 26. napi hatállyal szűnt meg.
- [5] Felperes 2020. 11. 30. napján - személyesen - keresetet nyújtott be a Balassagyarmati Törvényszéken. Kereseti kérelmében a rendkívüli lemondás jogszerűségének a megállapítását, valamint alperes kötelezését kérte 24 havi távolléti díjának megfelelő, 13.836.480.- Ft összegű végkielégítés, valamint 60 nap + 6 hónap, felmentési időre járó távolléti díjnak megfelelő 4.612.160.- Ft, valamint késedelmi kamata megfizetésére. Munkavállalói költségkedvezmény megállapítását kérte. Felperes a keresetét a végkielégítés és a felmentési időre járó távolléti díj vonatkozásában a Kjt. 37. § (1) bekezdés b) pontjára, a (6) bekezdés g) pontjára, a (7) - (8) bekezdésre, a 80. § (2) bekezdésre, a 33. §-ra, a rendkívüli lemondás jogszerűsége tekintetében a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Nkt.) 63. § (1) bekezdés e) pontjára, a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) - b) pontjára, és a 42. §-ra alapította. Indítványozta alperes SZMSZ-ének, költségvetésének és költségvetési beszámolójának, valamint Kollektív Szerződésének a bekérését. Tanúként kérte meghallgatni tanúlt.
- [6] Alperes az érdemi ellenkérelmében felperes keresetének az elutasítását, valamint perköltségben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint a rendkívüli lemondás jogellenes. Előadta, hogy a munkaidő felső határánál több óra megtartását nem rendelte el. Alperes többlettanításra vonatkozó megállapodást kívánt kötni felperessel, bruttó 3.045.- Ft/óradíj ellenében. Felperes olyan díjazásra tartott igényt, amely az alperes számára elfogadhatatlan volt, az alá nem írt megállapodás joghatályosan érvénybe sem lépett. Írásbeli szerződés vagy munkáltatói utasítás hiányában munkabér eleve nem volt utalható. Felperes részére túlmunka sem lett elrendelve, nem dolgozott rendkívüli munkaidőben, a pedagógiai munkával összefüggő adminisztratív feladatok elvégzése pedig nem minősül túlmunkának. Ezért a szabadidővel kapcsolatos indok megalapozatlan. A peren kívüli egyezségben elfogadott óradíj megfizetésére adminisztratív hiba miatt került sor késedelmesen. Felperessel szemben az alperes nem tanúsított megalázó, méltóságát sértő magatartást. Az adott helyzetet felperes szubjektíven értékelte, sajátos értékelése nem valós. Felperes követelése aránytalan, és az általa vélt jogsérelemhez mért túlzott és megalapozatlan, indokolatlan vagyoni előnyhöz kívánt jutni. Felperes a késedelmet kihasználva, súlyosan rendeltetésellenes joggyakorlást valósított meg.
- [7] Alperes viszontkeresettel élt, felperes kötelezését kérte két havi, 1.153.040.- Ft, lemondási időre járó távolléti díj és késedelmi kamata megfizetésére, valamint perköltségben való marasztalására. Az írásbeli ellenkérelemben tett tényállítással egyezően előadta, hogy a felperesi illetményt határidőre megfizette, és a felperes jogviszonya nem volt fenntarthatatlan. Alperes továbbá a perben előadta, hogy felperes azzal, hogy több hónappal a rendkívüli lemondás beadására nyitva álló határidőt követően élt a tanítás azonnali megszüntetésével, az iskolát és a tanulók oktatásának megoldását lehetetlen helyzetbe sodorta. A határozatlan

időtartamú közalkalmazotti jogviszonynak a közalkalmazott részéről történő megszüntetése jogellenes, ha a közalkalmazott a rendkívüli lemondás jogát rendeltetésellenesen gyakorolta. Felperes nem tett eleget az Mt. 6. § szerinti együttműködési kötelezettségének. A viszontkeresetet alperes a Kjt. 2. § (3) bekezdésére, a 29. § (1) bekezdésére, a 38. § (1) bekezdésére, és az Mt. 6. §-ra, 28. § (2) bekezdésére, 84. § (1) bekezdésére, 148. §-ra alapította. Tanúként kérte meghallgatni, tanú3t és tanú4t

- [8] Felperes a perben a következő többlet tényállítást tette. A kémia órák megtartását a feltételek ismeretének hiányában önként vállalta, mely órák rögzítésre kerültek az órarendben. Álláspontja szerint az órarendben szereplő feladatok teljesítése a munkaköri kötelezettsége, ezért a munkáltatónak nem kellett a többletmunkavégzésre külön utasítania. Az általa elvégzett többlettanításért túlóradíj vagy szabadidő jár. Felperes a 155 óra többlet munkavégzést azzal indokolta, hogy az intézményben megnövekedett a munkateher a pedagógus hiány miatt. Az elvárható együttműködési kötelezettség teljesítése körében alperesnek a rendkívüli lemondás átnyújtásakor lehetősége lett volna a tévedést korrigálni, amely következtében felperes feltehetően visszavonta volna a lemondását.
- [9] A bíróság tájékoztatta feleket a rájuk irányadó bizonyítási kötelezettségről.
- [10] A bíróság a 25/I. számú, jegyzőkönyvbe foglalt végzéssel felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultságát megállapította.
- [11] A bíróság felperes keresetét az alábbiak szerint találta megalapozatlannak.
- [12] A bíróságnak a perben az alperessel közölt rendkívüli lemondás jogszerűségéről/jogellenességéről; a jogellenesség jogkövetkezményeiről kellett döntenie. A jogszerűség körében a 2020. 10. 22. napján kelt közalkalmazotti rendkívüli lemondás világos, valós és okszerű voltát kellett vizsgálni azzal, hogy amennyiben ezen feltételeknek megfelel, úgy azt jogszerűnek kell tekinteni. A perben a felperest terhelte a bizonyítási kötelezettség a tekintetben, hogy a lemondásban rögzített okok valósak voltak-e, az arra alapított rendkívüli lemondás okszerű volt-e, és összességében az indokolás megfelelt a világosság követelményének. A bíróság vizsgálta, hogy a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte-e, vagy olyan magatartást tanúsított-e, amely a felperes közalkalmazotti jogviszonyának fenntartását lehetetlenné tette, és felperes a rendkívüli lemondás közlésekor megalapozottan hivatkozott-e a bizalomvesztésre.
- [13] A bíróság a jogvita eldöntéséhez az alábbi jogszabályokat vette figyelembe.
- [14] Az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdés szerint minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.
- [15] Az Mt. 6.§ (1) bekezdése alapján a munkaszerződés teljesítése során úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A (2) bekezdés alapján a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani,

amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A (4) bekezdés szerint az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

- [16] Az Mt. 84.§ (1) bekezdése alapján a munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.
- [17] Mt. 107. § b) pont alapján rendkívüli munkaidő a munkaidőkereten felüli munkaidő.
- [18] Az Mt. 108. § (1) bekezdés alapján a rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.
- [19] Az Mt. 143. § (2) bekezdés a) és b) pontja szerint a munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetén.
- [20] Az Mt. 148. § alapján a távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alapbér (136. §), pótlékátalány (145. §), az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér (150. §), bérpótlék (151. §) figyelembevételével kell megállapítani.
- [21] Kjt. 2. § (3) alapján a közalkalmazotti jogviszonyra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályait az e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.
- [22] Kjt. 25. § (2) bekezdés d) pontja alapján a közalkalmazotti jogviszony megszüntethető rendkívüli lemondással.
- [23] A Kjt. 29.§ (1) - (3) bekezdés alapján rendkívüli lemondással a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az indokolásból a rendkívüli lemondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a rendkívüli lemondás indokának valóságát és okszerűségét a közalkalmazottnak kell bizonyítania. A rendkívüli lemondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, büncselekmény elkövetése esetén a büntetőeljárás megindítására nyitva álló elévülési idő alatt lehet gyakorolni. Rendkívüli lemondás esetén a munkáltató a közalkalmazott részére annyi időre járó távolléti díját köteles kifizetni, amennyi felmentése esetén járna, továbbá a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontját a közalkalmazottra irányadó felmentési idő figyelembevételével kell meghatározni. A közalkalmazott követelheti felmerült kárának megtérítését is.

- [24] Kjt. 33. § (1) bekezdés, és (2) bekezdés f) pontja alapján felmentés esetén a felmentési idő legalább hatvan nap, mely harminc év után 6 hónappal meghosszabbodik.
- [25] A Kjt. 37. § (1) bekezdés b) pontja alapján végkielégítés illeti meg a közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya rendkívüli lemondás alapján szűnik meg. A (6) bekezdés g) pontja szerint a végkielégítés mértéke, ha a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább 20 év: nyolc havi távolléti díjának megfelelő összeg. A (7) - (8) bekezdés szerint a végkielégítés (6) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az öregségi nyugdíjra [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont ga) alpont] való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a közalkalmazottat, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült, illetve a végkielégítés mértéke az (6) - (7) bekezdésben foglaltak kétszeresének megfelelő összeg, ha a közalkalmazotti jogviszony rendkívüli lemondás folytán szűnt meg.
- [26] Kjt. 42. § alapján a munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottal munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.
- [27] Kjt. 80. § (2) bekezdés alapján az Mt. 148-149. §-át, valamint 151. § (1)-(4) bekezdését és 152. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a távolléti díj megállapításakor a 70-75. § szerinti illetménypótlékot, valamint a 77. § (1) bekezdése szerinti havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítést is figyelembe kell venni.
- [28] A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (Nkt.) 61. § (1) bekezdés alapján nevelő-oktató munka - óvodai nevelés, iskolai nevelés és oktatás, kollégiumi nevelés-oktatás, pedagógiai szakszolgálat keretében gyermekekkel, tanulókkal való pedagógiai célú közvetlen foglalkozás - pedagógus-munkakörben, az óraadó és az egyházi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott kivételével, közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban látható el. Pedagógus-munkakör ellátására - az óraadó kivételével - polgári jogi jogviszony nem létesíthető. A tankerületi központ által fenntartott köznevelési intézményben köznevelési alapfeladat-ellátásra létesített munkakörben foglalkoztatottak a tankerületi központtal közalkalmazotti jogviszonyban állnak.
- [29] Az Nkt. 62. § (5) bekezdése alapján a nevelési-oktatási intézményekben pedagógus-munkakörökben dolgozó pedagógus heti teljes munkaidejének nyolcvan százalékát (a továbbiakban: kötött munkaidő) az intézményvezető által - az e törvény keretei között - meghatározott feladatok ellátásával köteles töltetni, a munkaidő fennmaradó részében a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni. A (6) bekezdés szerint a teljes munkaidő ötvenöt-hatvanöt százalékában (a továbbiakban: neveléssel-oktatással lekötött munkaidő) tanórai és egyéb foglalkozások megtartása rendelhető el, amelybe bele kell számítani heti két-két óra időtartamban a pedagógus által ellátott osztályfőnöki, kollégiumi, tanulócsoporthoz vezetői, vagy munkaközösség vezetéssel összefüggő feladatok, továbbá heti egy óra időtartamban a tanulók nevelési-oktatási intézményen belüli önszerveződésének segítségével összefüggő feladatok időtartamát. E szabályokat kell alkalmazni abban az esetben is, ha e 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 a nevelés-oktatást előkészítő, nevelés-oktatással összefüggő egyéb feladatokat, tanulói felügyeletet, továbbá eseti helyettesítést lát el.

- [30] Az Nkt. 63. § (1) bekezdés a) és e) pontja szerint a pedagógust munkakörével összefüggésben megilleti az a jog, hogy személyét, mint a pedagógusközösség tagját megbecsüljék, emberi méltóságát és személyiségi jogait tiszteletben tartsák, nevelői, oktatói tevékenységét értékeljék és elismerjék, továbbá hozzájusson a munkájához szükséges ismeretekhez, intézményi és fenntartói információkhoz.
- [31] A 326/2013. Korm. r. (Épr.) 17. § (1) bekezdés 23 pontban sorolja fel a nevelési-oktatási intézményben a pedagógus számára a kötött munkaidőnek neveléssel-oktatással le nem kötött részében elrendelhető tevékenységeket.
- [32] Az Épr. 17. § (4) - (5) bekezdése alapján a neveléssel-oktatással lekötött munkaidejét meghaladóan a pedagógusnak további tanórai és egyéb foglalkozás, pedagógiai szakszolgálati közvetlen foglalkozás megtartása akkor rendelhető el, ha a munkakör nincs betöltve, a pályázati eljárás idejére; a munkakör nincs betöltve, és az álláshelyre kiírt nyilvános pályázat sikertelen volt, feltéve, hogy a munkaközvetítési eljárás sikertelen maradt, és a pedagógusok állandó helyettesítési rendszerében sem áll rendelkezésre megfelelő szakember; vagy a betöltött munkakör feladatainak ellátása betegség, baleset vagy egyéb ok miatt váratlanul lehetetlenné vált. A (4) bekezdésben meghatározottak alapján az egy pedagógusnak elrendelhető tanórai és egyéb foglalkozások, pedagógiai szakszolgálati közvetlen foglalkozások száma egy tanítási napon a kettő, egy tanítási héten a hat órát nem haladhatja meg. A neveléssel-oktatással lekötött munkaidő, óvodapedagógus esetében a kötött munkaidő felső határa felett eseti helyettesítés a (4) bekezdésben foglaltak alapján rendelhető el, egy pedagógus számára tanítási évenként legfeljebb harminc tanítási napra, óvoda esetében egy nevelési éven belül legfeljebb harminc napra.
- [33] Az Épr. 17/A. § (1) bekezdés a) pontja alapján a mesterpedagógus neveléssel-oktatással lekötött munkaideje nem lehet több heti tizennyolc óránál, továbbá tanítási hetenként legalább egy tanítási napra a munkahelyén történő munkavégzés alól mentesíteni kell a szakértői, szaktanácsadói feladatok ellátása érdekében.
- [34] Az Épr. 33. § (8) bekezdés határozza meg, hogy a rendkívüli munkavégzés, ügyelet és készenlét esetén az e §-ban meghatározott óradíj egy órára eső összege a pedagógus havi illetményének a következőkben meghatározott osztószámmal megállapított hányada. Az osztószámot az érintett beosztott pedagógus munkakörére előírt neveléssel-oktatással lekötött munkaidő alsó mértékének 4,33-mal történő szorzata adja.
- [35] A bíróság a felek által tett bizonyítási indítványokból a tényállás megállapításához az alábbi okirati bizonyítékokat vette figyelembe: 2020. 10. 22. napján kelt rendkívüli lemondás, az alperessel folytatott papír alapú és elektronikus felperesi levelezések, kinevezés módosítás, 2020. 09. 17. napján kelt peren kívüli megállapodás, munkaköri leírás, tantárgyfelosztás, órarend, munkaidő-elszámolás, teljesítés-igazolás, megállapodás-tervezet többlettanítás ellátására, SZMSZ-kivonat. A bíróság tanúként hallgatta meg tanú1t, tanú3t és tanú4t valamint szervezeti törvényes képviselőként törvényes képviselőt.

- [36] A bíróság a bizonyítási eszközök együttes értékelése és mérlegelése alapján a bíróság a Pp. 279.§-a alkalmazásával az alábbi megállapításokra jutott.
- [37] Alperes vitatta, hogy felperes a rendkívüli lemondás jogát határidőben gyakorolta volna, tekintettel arra, hogy 2020. 01. 24. napjától már nem végzett többlettanítást, szabadidőben sem részesült, és az ok bekövetkeztétől számított 15 napon belül nem élt a rendkívüli lemondás jogával. E tekintetben a rendkívüli lemondás elkésett, mert azt nem alapozhatja a peren kívüli megállapodásban rögzített fizetési határidő elmulasztására. A bíróság az alperesi érveléssel szemben a határidőt megtartottnak fogadta el, tekintve, hogy a többlettanításért járó óradíj meg nem fizetésében megjelölt lemondási ok a 2020. 10. 17. napján letelt fizetési határidőhöz kötött, valamint a másik lemondási ok tekintetében a „*megalázó, méltóságot sértő helyzet*” a 2020. 10. 21. napján folytatott megbeszéléshez is köthető, ezen időpontok figyelembevételével felperes határidőben nyújtotta be a rendkívüli lemondását. A határidő megtartására tekintettel a bíróság érdemben vizsgálta a rendkívüli lemondás jogszerűségét.
- [38] A peres iratok, valamint a szervezeti törvényes képviselő és tanú3 tanú nyilatkozata alapján a bíróság a következőket állapította meg. A felperes felett gyakorolt munkáltatói jogkör megoszlott a tankerület igazgatója, az intézményvezető és a tagintézményvezető között. törvényes képviselő tankerületi igazgató hatáskörébe tartozott a közalkalmazotti jogviszony létesítése és megszüntetése, valamint a költségvetési vonatkozású döntések meghozatala, eszerint a többlettanításért járó óradíjak meghatározása is. A megállapodások aláírásának jogát tanú2 szakmai igazgatóra delegálta. A felperes tekintetében az egyéb munkáltatói jogokat tanú3 intézményvezető és a tagintézményvezető gyakorolta.
- [39] A benyújtott iratok alapján megállapítható, hogy felperes a KRÉTA nevű informatikai programban rögzítette a pedagógus munkakörével összefüggésben ellátott feladatait, így a 22 óra megtartását és a 155 munkaóra teljesítését is. tanú3 és tanú4 tanúk, valamint a szervezeti törvényes képviselő nyilatkozata alapján megállapítható, hogy a programban csak a tanórák megtartását kell dokumentálnia a pedagógusnak, az egyéb tevékenységeit nem, azt a munkáltató sem ellenőrzi.
- [40] Alperes jogi érvelése szerint a többlettanításra vonatkozóan polgári jogi megállapodás megkötését az tette lehetővé, hogy nem álltak fenn azok a feltételek, melyek az Épr. 17.§ (4) bekezdés a) és b) pontja szerint a tervezett többlettanításra, a c) pont szerint az eseti helyettesítésre adtak volna lehetőséget. A szervezeti törvényes képviselő ezt megerősítve azt nyilatkozta, hogy az országosan kialakult gyakorlat alapján, középírányítói ajánlást követve jártak el a felperes által megtartott kémia órák esetében is. Az óradíj mértéke tekintetében tanú3 tanú és a szervezeti törvényes képviselő is úgy nyilatkozott, hogy a központilag ajánlott 3.045.- Ft-os óradíj összegétől egyedi esetben, kivételesen el lehet térni. Szervezeti törvényes képviselő, tanú3 és tanú4 tanúk egybehangzóan állították, hogy a többlettanítás elvállalása önkéntes alapon történik a következő évi tantárgyfelosztás tervezésekor, és ezt követően rögzítik a tantárgyfelosztásban, majd az órarendben. Felperes nem vitatta, hogy a tanórák megtartását önként vállalta el, a tantárgyfelosztást a tantestület megszavazta, így az órák bekerültek az órarendbe.

- [41] A bíróság külön-külön vizsgálta a lemondási okokat (I. munkabér egy részének sorozatos/folyamatos visszatartása, a megfelelő tájékoztatás elmulasztása, II. a felperes személyét és munkakörét sértő alperesi magatartás, emiatti bizalomvesztés).
- [42] Az I. lemondási ok körében felperes két munkáltatói kötelezettségszegésre hivatkozott. Sételmezte egyfelől, hogy 2019. 09. 01-től 2020. 01. 24. napjáig tartó időszakban alperes csak az alapbérét fizette meg, a munkabér részét képező rendkívüli munkavégzés díját nem, továbbá a 22 óra megtartásáért járó díj tekintetében a felek között létrejött peren kívüli megállapodás alapján alperes 2020. 10. 17. napjáig volt köteles a díjat megfizetni, de a rendkívüli lemondás benyújtásáig ez nem történt meg. Alperes elismerte, hogy a 2020. 10. 17-ei fizetési határidőt elmulasztotta, de miután a rendkívüli lemondás átvételekor ezt észlelte, haladéktalanul intézkedett a késedelmi kamattal megnövelt összeg átutalásáról. Felperes nem vitatta ezt a tényt. A felek peren kívüli megállapodására tekintettel a bíróság jogi álláspontja az, hogy a korábban, az egyezség megkötéséig tanúsított alperesi magatartás nem súlyosbíthatja a megállapodás szerinti díj határidőben történő megfizetésének elmulasztását. Ezért fentiek alapján a sorozatosság/folyamatosság nem állapítható meg. A felek között nem volt vitás, hogy felperes a 22 kémia órát 2019. 09. 01. és 2020. 01. 24. között megtartotta, és az óradíj összege és kifizetése tekintetében a felek érvényes megállapodást kötöttek. Felperes a peren kívüli megállapodás aláírásával a követelését a munkáltatóval szemben kielégítettnek tekintette. Mindezek alapján a rendkívüli lemondás jogszerűségének a megítéléséhez a bíróságnak nem kellett állást foglalni abban a kérdésben, hogy a többlettanításra vonatkozó megállapodás tervezete jogszerű volt-e, és felperes a tanítást rendkívüli munkavégzés keretében végezte-e. Meghatározó jelentősége annak volt, hogy az óradíj késedelmes megfizetésével a munkáltató szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte-e a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét.
- [43] A bíróság a felek peren kívüli egyezségéből megállapította, hogy az óradíj nem a rendkívüli munkavégzés jogcímén került meghatározásra, melyet alperes egyösszegben volt köteles határidőre megfizetni. Felperes az alapbérét havonta megkapta. Mindezek alapján a fizetési késedelem nem munkabérre vonatkozott. Jelen esetben nem a fizetés elmulasztása, hanem késedelmes fizetés történt, amely során alperes késedelmi kamatot is fizetett. A bíróság rámutat, hogy a munkáltató lényeges kötelezettségének a munkabér megfizetése minősül (Kúria Mfv. 10.679/2011/6.), amelynek alperes eleget tett. Felperes havi munkabére 576.520.- Ft, míg az óradíj mértéke 99.000.- Ft volt, amely 4,5 havi többlettanítás ellenértékének felelt meg. Felperes arra vonatkozóan tényállítást tett, hogy az összeg kiesése jelentős volt a számára, de nem volt megállapítható, hogy emiatt a létfenntartása veszélybe került volna. Fentiek alapján a felperes kötelező óráján felüli többlettanítás óradíjára vonatkozó fizetési kötelezettséget a bíróság nem minősítette a munkáltató közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségének, és úgy foglalt állást, hogy sem a fizetési késedelem mértéke, sem az óradíj összege nem tekinthető olyan súlyúnak, mely megalapozza a fizetési határidő leteltét követően 5 nappal a rendkívüli lemondás benyújtását. A késedelem észlelésekor az összeg átutalását alperes haladéktalanul elindította, azonban informatikai leállás és a nemzeti ünnep miatt további késedelem keletkezett. Nem volt bizonyított a perben, hogy a kifizetést alperes szándékosan, vagy súlyos gondatlanságból tartotta volna vissza.
- [44] Az I. lemondási ok körében másfelől azt sérelmezi felperes, hogy a munkáltató az Nkt. 63. § (1) bekezdés e) pontjában meghatározott - megfelelő tájékoztatás - elmulasztásával valósított meg kötelezettségszegést, az alábbiakkal összefüggésben: felperes a többlettanítással

kapcsolatban több levelet írt, az utolsóra nem kapott választ; a megbízási szerződés számára nem volt elfogadható; a 155 óra ellentételezéséért megígért szabadidőt nem kapta meg.

- [45] A perben felperes további tényállítást tett, mely szerint a szükséges információk visszatartása megvalósult azzal is, hogy a többlettanításra vonatkozó megállapodás 10. pontjával ellentétben előkészítő szóbeli egyeztetésre nem került sor; nem kapott tájékoztatást arról, hogy a Ptk. szerinti megállapodás megkötéséről van szó, és nem köteles ellátni az órákat, míg a szerződés mindkét fél aláírásával nem jön létre; nem kapott magyarázatot arra, hogy a tankerület vezetője a 4.000.- Ft-os óradíjat miért nem hagyta jóvá; többször kérte a kifizetést a megállapodás aláírása nélkül. (21. sz. előkészítő irat) Az MD.II.143. értelmezésével a bíróság arra a jogi álláspontra helyezkedett, hogy az írásban közölt lemondási indokolás véglegességére tekintettel ezen indokok a lemondási okok kiegészítésének minősülnek, és mint ilyenek, a rendkívüli lemondás jogszerűségének vizsgálata tekintetében nem vehetők figyelembe.
- [46] A perben benyújtott levelezések, valamint tanú3 tanú nyilatkozata alapján megállapítható, hogy a többlettanítással kapcsolatos alperesi álláspont a felperessel mind írásban, mind szóban ismertette, valamint felperes a személyes előadása (20. sz. jkv. 7-8. oldal) szerint rendelkezett ismeretekkel arról, hogy a többlettanítás ellátásáról alperes milyen módon gondoskodik. A perben előadta (21. sz. előkészítő irat), hogy tudott arról, hogy az Épr. 17. § (4) bekezdés alapján eseti helyettesítésként tanórák megtartása nem rendelhető el. Személyes előadása szerint a tantárgyfelosztás tervezésekor úgy egyezett bele a tanórák megtartásába, hogy azt sem tudta, ki lesz-e fizetve. (28. sz. jkv. 22. oldal) A többlettanításra vonatkozó megállapodás tervezetei közül az egyik változatot aláírásával látta el, így annak tartalmát lehetősége volt megismerni. Alperes a 2020. 01. 29. napján kelt levél kivételével a felperesi megkereséseket megválaszolta. E körben felperes több alkalommal is főleg azt sérelmezte a perben, hogy érdemi választ nem kapott a leveleire, és számára elfogadható intézkedés nem volt. Nyilatkozata szerint a tankerületnek tudnia kellett az álláspontjáról, hiszen több alkalommal kérte, de ennek ellenére nem korrigálta a munkáltató a többlettanítás elrendelésének módját. (25. sz. jkv. 2. oldal)
- [47] Alperes három alkalommal folytatott személyes megbeszélést felperessel. Alperesi állítást alátámasztva, tanú3 tanú nyilatkozata alapján megállapítható, hogy a 155 munkaórával kapcsolatos, 2020. 09. 17. napján megtartott megbeszélésen nem hangzott el olyan ígéret, mely szerint felperes részére az ennek megfelelő szabadidő kiadásra fog kerülni. A tanú és a szervezeti törvényes képviselő ugyanazt az álláspontot képviselték, mely szerint a KRÉTA programban a felperes által rögzített munkavégzés a neveléssel-oktatással le nem kötött munkaidőben teljesítendő előkészítő, adminisztratív és egyéb feladatok elvégzését jelentette, melynek az informatikai rendszerben történő rögzítése nem kötelező. Alperesi álláspont szerint mindezen feladatok teljesítése nem tekinthető többlet munkavégzésnek, a felperes munkaköréhez tartoztak, mely külön díjazással nem jár, a ráfordított idő mennyiségét minden pedagógus maga határozza meg. Felperes esetében ezek a munkaórák eltúlzottak voltak, ennek ellenére tanú3 és tanú4 tanúk egybehangzó nyilatkozata alapján megállapítható, hogy a 2021. 10. 21. napján megtartott megbeszélésen - felperes leterheltségére tekintettel - a tagintézményvezető arra tett ígéretet felperesnek, hogy hetente egy délután folyamán mentesíti a munkavégzés alól. Felperes vitatta ennek a kijelentésnek az elhangzását. A megbeszéléseken elhangzottak alapján azt a következtetést vonta le, hogy alperes „a kialakult helyzeten továbbra sem kíván változtatni” (21. sz. előkészítő irat), és ezt követően beadta a rendkívüli lemondását. Felperes feltételezésre alapozta a döntését. „Az irányadó jogszabályi

rendelkezések, továbbá a bírói gyakorlat alapján a munkaviszony megszüntetése egy már megtörtént esemény alapján lehetséges, ugyanis ebben a körben kell elbírálni az adott fél magatartását.” (Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.046/2021/12.) A perben nem nyert bizonyítást, hogy felperes részére a 155 munkaóra rendkívüli munkavégzés keretében történő teljesítéséért a munkáltató szabadidő kiadását engedélyezte volna. Arra vonatkozóan nem merült fel adat, hogy felperes a munkakörébe tartozó feladatokat nem tudta volna ellátni, a jogi háttér tisztázatlansága akadályozta volna a munkavégzésében. Az alperes által megválaszolatlanul hagyott egy felperesi levél a bíróság álláspontja szerint nem alapozza meg a munkáltatói kötelezettségszegést. Fentiek alapján felperes nem bizonyította, hogy a munkavégzéséhez szükséges információkat alperes visszatartotta, és a vele közölt információk pedig a többlettanítás és a szabadidő vonatkozásában ellentmondásosak voltak.

- [48] A II. lemondási okkal kapcsolatban a bíróság a következőket állapította meg. Felperes az Alaptörvényben megfogalmazott munkavállalói jog, a méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételek biztosítása körében a következő alperesi magatartásokat sérelmezte: a rendkívüli lemondást személyesen kívánta átadni a munkáltatónak, de az igazgató titkárságán senki nem volt hajlandó átvenni tőle, hanem hosszas várakozás után az intézményvezetőhöz irányították; törvénytelen megállapodás aláírására akarták kötelezni; a személyes beszélgetések során a munkáltató által tett megtevesztő, hamis állítások, a részéről jóhiszeműen aláírt megállapodás felrúgása; a 2020. 10. 21. napján az igazgatósággal folytatott beszélgetésen az elvégzett munkája megkérdőjelezése, az alkalmazott szófordulatok („*mehetsz, ahová akarsz*”, „*nincs olyan törvény, ami a szabadidő kiadását előírná*”, „*itt ülhetne minden pedagógus*”) megalázó helyzetbe hozták.
- [49] A 2020. 10. 21. napján folytatott megbeszélésen jelenlévő tanú3 és tanú4 tanúk egybehangzóan azt nyilatkozták, hogy az egyeztetés légköre nem volt sértő, a felperes által kifogásolt kijelentések nem bántó szándékkal hangzottak el, felperes helytelenül emelte ki azokat a szövegkörnyezetből. A tanúk nyilatkozata alapján az volt megállapítható, hogy a munkáltató a felperes által elvégzett többlet teljesítményt el kívánta ismerni azzal, hogy heti egy délutánra mentesíteni kívánta a munkavégzés alól. Felperesi kijelentésekből megállapítható, hogy azok feltételezésre alapozott jogsérelmek, pl. „*alperes ezekben az állításaiban is olyan tulajdonságokkal ruházott fel, amelyek alapján alkalmatlan lettem volna pedagógusnak*” (válaszirat); „*a megjegyzéseik azt az érzést keltették bennem, hogy én nem végzem hatékonyan a munkámat*”; „*velem szemben követnek el törvénytenséget, szegik meg sorozatban a megállapodásainkat és engem hibáztatnak érte*” (vizontkereseti írásbeli ellenkérelem); „*Kioktattak, megdorgáltak, hogy jogos érdekeimet próbáltam érvényesíteni. Nem mondom, hogy csúnyán beszéltek, de a munkámat kérdőjelezték meg.*” (28. sz. jkv. 23. oldal). Olyan kijelentések elhangzása, melyek felperes személyét és munkakörét sértették volna, és megalázó helyzetbe hozták volna, a perben nem nyert bizonyítást. A bíróság álláspontja szerint alperesnek nem róható fel megfélemlítésként az, hogy a megbeszélésen a vezetőség teljes létszáma jelen volt. A bíróság megítélése szerint alperes a rendkívüli lemondás átadása során, illetve a [48] bekezdésben ismertetett kijelentéseivel - melyek nem tekinthetők kioktatónak, semmitmondónak és megtevesztőnek - nem tanúsított olyan magatartást, amely a közalkalmazotti jogviszonyt fenntarthatatlanná és ezáltal a rendkívüli lemondást indokoltá teszi, minthogy az sem alapozza meg, hogy az óradíj kifizetését a munkáltató a megállapodás aláírásához kötötte.
- [50] A bíróság fentiek figyelembevételével, tanú3 és tanú4 tanúk nyilatkozata, az okirati bizonyítékok és a szervezeti törvényes képviselő előadása alapján megállapította, hogy a

rendkívüli lemondás I. indoka körében felsorakoztatott körülmények nem alapozzák meg alperesnek a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségének a szándékos vagy súlyosan gondatlan megszegését. A perben nem lehetett megállapítani, hogy alperes szándéka jogsérelem okozására irányult volna, a kifizetést szándékosan visszatartotta volna, vagy súlyosan gondatlan volt, illetve a megfelelő tájékoztatást elmulasztotta volna. Így az erre alapított lemondási ok nem valós. A II. lemondási ok körében nem nyert bizonyítást a felperest megalázó, méltóságát sértő helyzet, illetve a személyét és munkakörét sértő alperesi magatartás megvalósulása, ezáltal nem volt olyan munkáltatói magatartás, mely a bizalomvesztést objektíven megalapozta volna. Fentiek figyelembevételével ezen lemondási ok sem valós.

- [51] A perben felperes nem bizonyította, hogy a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte, vagy olyan magatartást tanúsított, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. *A törvényben meghatározott, a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartás akkor lehet a közalkalmazotti jogviszony rendkívüli lemondással történő megszüntetésének jogszerű indoka, ha emiatt nemcsak a másik fél véleménye szerint lehetetlen az adott körülmények között a közalkalmazotti jogviszony fenntartása, hanem a hivatkozott magatartás objektíve teszi folytathatatlanná a közalkalmazotti jogviszonyt* (MD. I. 272.).
- [52] A felperesi rendeltetésellenes joggyakorlás kérdésében a bíróság nem osztja azon alperesi álláspontot, hogy a felperes szándéka a fizetési késedelem kihasználásával az indokolatlan vagyoni előnyhöz jutás lett volna, tekintve, hogy feltételezésen alapul, azonban a bíróság rámutat, hogy felperes nem az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdése alapján járt el, amikor a rendkívüli lemondás benyújtását megelőzően nem tájékoztatta alperest a fizetési határidő eredménytelen leteltéről.
- [53] Figyelemmel arra, hogy a rendkívüli lemondási okok nem valósak, az azokra alapított rendkívüli lemondás nem okszerű, és összességében nem felel meg a világosság követelményének, így a rendkívüli lemondás jogellenes. A felperes keresete ezért nem megalapozott, így a bíróság az összes kereseti kérelmét jogalap hiányában elutasította, és a viszontkeresetben foglaltakra tekintettel a jogellenesség jogkövetkezményeit alkalmazta, felperest az alperes viszontkeresetével egyezően, az Mt. 84. § (1) bekezdése alapján felperest kéthavi távolléti díjának megfelelő 1.153.040.- Ft megfizetésére kötelezte.
- [54] A bíróság mellőzte azon felperesi bizonyítási indítványt, mely az alperes tantárgyfelosztásának, hatályos SZMSZ-ének, Kollektív Szerződésének, illetve költségvetésének és költségvetési beszámolójának a bekérésére vonatkozott, tekintve, hogy a jogvita elbírálásának nem volt szempontja az alperes betöltetlen álláshelyeinek, valamint felperes munkarendjének és munkaidejének a vizsgálata, illetve alperesnek a magasabb összegű óradíj kifizetését lehetővé tevő költségvetési pozíciójának a mérlegelése. Alperes nem vitatta a 2020. 01. 30. napján kelt levél átvételét, így az átvétel igazolása is szükségtelen. Alperesnek a 28. sz. tárgyalási jegyzőkönyvhöz csatolt irata hatálytalan. A bíróság felperesnek a 29. sz. beadványban foglalt új tényállítást figyelmen kívül hagyta, mivel felperes a bizalomvesztés körében olyan tényt állított, mely a rendkívüli lemondás benyújtásakor objektíve nem állt fenn, mert arról a 2021. 10. 11. napján megtartott tárgyaláson értesült.

- [55] A törvényszék a kereset tekintetében a pertárgy értékét a Pp. 512.§ (2) bekezdése alapján a 18.448.640.- Ft összegben, a viszontkereset tekintetében 1.153.040.- Ft összegben határozta meg. Felperes pervesztes, alperes pernyertes lett. A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3.§ (1) bekezdés d) pontja alapján feljegyzett, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42.§ (1) bekezdés a) pontja szerinti 1.106.918.- Ft, valamint a 69.182.- Ft kereseti illetéket, figyelemmel felperes munkavállalói költségkedvezményére, az állam viseli. A bíróság az alperesi munkadíjat a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 4.§ (1) bekezdés, valamint a 3.§ (2) bekezdés a) pontja alapján, az alperesi költségjegyzék figyelembevételével, a 18.448.640.- Ft pertárgyérték alapján 753.500.- Ft + ÁFA összegben állapította meg.
- [56] A fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§ (2) bekezdés a) pontja és a (6) bekezdés biztosítja. A fellebbezés előterjesztésével kapcsolatos tájékoztatás a Pp. 376.§ (1)-(2) bekezdésein alapul.

Balassagyarmat, 2022. január 19.

Dr. Kerekes Andrea s.k.

bíró

az aláírásukba akadályozott ülnökök helyett is

Némediné Bartanusz Andrea s.k.

ülnök

Németh Béla s.k.

ülnök