



A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság
v é g z é s e

Az ügy száma: Mfv.II.10.073/2025/5.

A tanács tagjai: Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró
Dr. Darákné dr. Nagy Szilvia bíró
Dr. Kövesné dr. Kósa Zsuzsanna bíró
Dr. Osztovits András bíró

A felperes: felperes
cím1

A felperes képviselője:
Pedagógusok Szakszervezete Komárom-Esztergom Vármegyei Szervezet
/képviselő: Szatmári Márta/
cím2

Az alperes: alperes
cím3

Az alperes képviselője:
Dr. Homonnai Bendegúz ügyvéd (Homonnai Ügyvédi Iroda)
cím4

A per tárgya: munkabér

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Győri Ítéltábla Mf.V.30.017/2025/5.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:
Tatabányai Törvényszék 54.M.70.107/2023/56.

Rendelkező rész

A Kúria a Győri Ítéltábla Mf.V.30.017/2025/5. számú ítéletét a Tatabányai Törvényszék 54.M.70.107/2023/56. számú ítéletére is kiterjedően hatályon kívül helyezi, és az elsőfokú bíróságot a perfelvételi tárgyalás megismétlésével új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

A Kúria az alperes felülvizsgálati eljárási költségét 209.274 (kétszázkilencezer-kétszázhetvennégy) forintban, a felülvizsgálati eljárás illetékét 837.097 (nyolcszázharminchétezer-kilencvenhét) forintban állapítja meg, amelynek viseléséről az új határozatot hozó bíróság dönt.

A végzés ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2003. augusztus 18-tól állt közalkalmazotti jogviszonyban, az intézmény1 pedagógus munkakörben foglalkoztatták.

[2] Az iskola Szervezeti és Működési Szabályzatának 2.4. pontja rendelkezik arról, hogy a pedagógusnak a tanítási óra kezdete előtt legalább 15 perccel az intézményben kell tartózkodnia. Ezen túlmenően nem volt meghatározva – általános jelleggel, illetve az egyes pedagógusok vonatkozásában külön-külön – hány órától hány óráig kell az iskolában lenniük. A pedagógusok a saját órarendjük szerinti kezdő órához képest 15 perccel korábban jelentek meg az iskolában, és az utolsó órával a napi munkaidejük véget ért. Amennyiben ezen időszak alatt lyukas órájuk volt, abban az esetben az oktatási intézményt engedély nélkül elhagyhatták.

[3] A Szervezeti és Működési Szabályzat „Pedagógus munkaköri leírása” mellékletben rögzítette, hogy a heti munkaidő 40 óra, munkaidő-beosztás: órarend és munkaköri köteleességek feladat- ellátási terv szerint. A helyettesítési előírásnál azt tartalmazza, hogy az a helyettesítési rend és az ÁH-s órák alapján. Állandó helyettesítési rend szerinti „ÁH”-s órák alperesnél a tantárgyfelosztásban nem szerepeltek, a tantestületben egyeztetett órákat jelöltek. Az órarendek heti 2 alkalommal, „ÁH” megjelöléssel tartalmazták az állandó helyettesítési rend szerint, felperes által ellátandó helyettesítési órákat. A felperes a kereseti kérelemmel érintett időszakra vonatkozóan nem őrizte meg ezeket az órarendeket, az alperes pedig évente felülírta az általa készített excel táblázatokat, így nem rendelkezett jelen peres eljárásban a perbeli időszakot érintő helyettesítési renddel.

[4] A felperes 2020 és 2023 közötti óráösszevonással történő helyettesítést 66 alkalommal látott el. Az összevonást a KRÉTA rendszerben eseti helyettesítésként rögzítették.

[5] A felperes és további 5 kollégája 2023. május 11-én levélben kereste meg az alperest, hogy 2020. május 12. és 2023. április 30-a közötti időszakra valamennyi munkaidő-nyilvántartási adatot 15 napon belül küldje meg részükre.

[6] Az alperes 2023. május 31-én kelt levelében tájékoztatta a felperest, hogy a kérelmezett adatok feldolgozása, illetve ehhez kapcsolódóan a feladatok mennyisége várhatóan több időt vesz igénybe, az ügyintézés teljessége érdekében a határidő meghosszabbodik.

[7] Tekintettel arra, hogy a felperes érdemi választ nem kapott, ezért 2023. június 14-én munkatársaival együtt újabb felszólítást küldött annak érdekében, hogy a munkáltató teljesítse a munkaidő-nyilvántartásra vonatkozó kérésüket. Fentiek után a felperes 2023. július 11-én felszólította az alperest, hogy 8 napon belül fizesse meg részére a 96 órán belül elrendelt helyettesítésért a díjakat.

[8] Az alperes 2023. július 11-én arról értesítette a felperest, hogy a 2020. május 12. és 2023. április 30-a közötti időszakban több alkalommal eseti helyettesítést látott el, de kötött munkaidőn belül rendkívüli munkaideje nem volt, így azért külön díjazás sem illeti meg. Napi 2, heti 6 órát meghaladó eseti helyettesítése a nyilvántartás szerint nem volt, illetve a neveléssel, oktatással lekötött munkaidő felső határa felett 30 napot meghaladóan a vizsgált időszakba eső tanévekben szintén nem volt.

[9] A felperes 2023. július 31-én kelt levelében ismét kérte túlmunka végzésének kifizetését, 8 napos határidőt biztosítva az alperesnek.

[10] A felperes 2023. augusztus 21-én rendkívüli lemondással közalkalmazotti jogviszonyát 60 nap és 4 hónap felmentési idő figyelembevételével 2024. február 21-vel megszüntette. Indokolásában előadta, hogy a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét több esetben gondatlanul megszegte azzal, hogy a munkabért nem fizette meg. Ez a kötelezettségszegés önmagában megalapozza a rendkívüli lemondást. A munkáltató megszegte az Mt. 157. § (1) bekezdés által meghatározott kötelezettséget, amely szerint a munkabért a tárgyhót követő 10. napig kell kifizetni. Hivatkozott a felperes arra is, hogy a munkáltató megsértette az Mt. 6. § (4) bekezdésében rögzített általános magatartási követelményt, amely szerint a munkáltató köteles minden olyan tényről, adatról, véleményről, vagy ezek változásáról tájékoztatni a közalkalmazottat, amely a munkaviszony létesítése, valamint a törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. A munkáltató által megvalósított magatartás megalapozza a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) 29. § (1) bekezdés b) pontja szerinti tényállást is.

[11] Az alperes 2023. augusztus 22-én tájékoztatta a felperest, hogy egyoldalú jognyilatkozatát a Kjt. 25. § (2) bekezdés c) pontja és 28. § (1) bekezdésben foglaltak alapján lemondásként, és nem rendkívüli lemondásként kezeli, amely körülményre tekintettel utolsó munkában töltött napja 2023. október 21. a 2 hónapos lemondási idő figyelembevételével. Kifejtette, hogy a pedagógus heti teljes munkaidejének 80 %-át az igazgató által meghatározott feladatok ellátásával köteles tölteni, míg a fennmaradó részben munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni.

[12] A felperes 2023. augusztus 24-én kelt levelében kérte, hogy a határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyát a 2023. augusztus 21-én kelt nyilatkozata szerint rendkívüli lemondásként értékelje a munkáltató. Erre az alperes válaszként 2023. augusztus 28-án kelt levelében megismételte, hogy a munkavállaló nyilatkozatát lemondásnak tekinti.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[13] A felperes módosított kereseti kérelmében kérte az alperes kötelezését a 2020. szeptember 1-je és 2023. június 16-a közötti időszakra 110 órára mint 96 órán belül elrendelt munkavégzésért járó 334.950 forint összegű illetmény megfizetésére a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 97. § (5) bekezdése és 107. § a) pontja alapján. A rendkívüli lemondása jogkövetkezményeit is igényelte.

[14] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélet

[15] A Tatabányai Törvényszék 54.M.70.107/2023/56. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen a felperesnek 200.970 forint illetménypótlékot helyettesítési díj jogcímén. Kötelezte továbbá 6.560.000 forint végkielégítés és 1.610.000 forint felmentési időre járó távolléti díj megfizetésére is. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Rendelkezett a perköltség és illeték viseléséről is.

[16] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 52. § (1) bekezdésére, 96. § (1) bekezdésére, 97. § (1) bekezdésére, 134. § (1) bekezdés a) pontjára, (3) bekezdésére, a 143. § (1) (2) bekezdésére, valamint a Kjt. 2. § (1) (3) és (4) bekezdésére, 29. § (1)-(3) bekezdésére, 33. § (1) (2) bekezdésére, 37. § (1) bekezdés b) pontjára, (6) és (8) bekezdésére, felhívta továbbá a Nemzeti Köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Nkt.) 62. § (5) (6) bekezdését, valamint a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet (továbbiakban: Épr.) 17. § (1) bekezdés 8. pontját, és (4) bekezdését.

[17] A felek között egyetértés volt abban a tekintetben, hogy az alperesnél a tanév kezdetekor állandó helyettesítési rendet adtak ki, amely azonban egyrészt évközből változhatott, másrészt az eseti helyettesítések elrendelésére csak részben került sor az állandó helyettesítési rend szerint.

[18] A perben felperest terhelte annak bizonyítása, hogy az általa megjelölt időszakban rendkívüli munkát végzett. Így neki kellett igazolni, hogy az általa megjelölt eseti helyettesítések elrendelésére a közölt munkaidő-beosztástól, illetve a helyettesítési rendtől eltérően 96 órán belül került sor. A felperes volt köteles bizonyítani az általa közölt rendkívüli lemondás jogszerűségét is. Az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy az illetményt a felperes részére jogszerű mértékben megfizette, valamint neki kellett bizonyítani a felperes munkaidő-beosztását, e körben az alperes által hivatkozott általános helyettesítési rend szerint a felperest érintő időintervallumot, azaz az intézményben töltendő további heti 2 óra időpontját.

[19] A felperes által csatolt a KRÉTA rendszerből kinyert „Noreply” üzenetek alapján a felek között nem volt vitatott, hogy a felperes által a kereseti kérelmében érvényesített eseti helyettesítések elrendelésére 96 órán belül került sor.

[20] A bizonyítási eljárás során tanúként meghallgatott tanúl intézményvezető és tanú² intézményvezető-helyettes akként nyilatkoztak, hogy saját belső renddel került kialakításra az állandó helyettesítési rend, amennyiben valaki betegséget jelzett. Augusztus végén határozták meg az órarendet, heti 2 órát jelöltek meg pedagógusonként, lyukas órában, amikor a pedagógus egyébként is az intézmény területén tartózkodott volna. Egyeztetés volt a helyettesítési rend körében a kollégákkal, egy excel táblázatot vezettek, azonban ez nem volt állandó, időközönként, akár évközben is változhatott.

[21] Az általános helyettesítési rend vonatkozásában annak tartalmát tekintve alperest terhelte a bizonyítási kötelezettség a perrel érintett időszakra nézve, azonban nem tudta megjelölni, hogy az érintett időszakban az iskolában az állandó helyettesítési rendet milyen tartalommal lett határozták meg. A Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 134. § értelmében a munkaidő nyilvántartásának kötelezettsége alperest terhelte. Fentiekre figyelemmel a bíróság a helyettesítéssel érintett órák vonatkozásában bizonyítottság hiányában a helyettesítési rendben foglalt heti 2 óra időtartamot figyelmen kívül hagyta az értékelés során.

[22] Az elsőfokú bíróság az eseti helyettesítések körében hivatkozott a Fővárosi Ítéltábla Mf.31.248/2022/7. számú határozatára, amely szerint azon esetekben, amikor az ügyeleti és helyettesítési rendtől is eltérően 96 órán belül történt meg a helyettesítések elrendelése, 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-e az elrendelése.

[23] Az intézmény vezetője által elrendelt helyettesítés a közölt munkaidő-beosztás, a heti órarend, helyettesítési rend módosítását jelenti a neveléssel, oktatással összefüggő egyéb feladatok teljesítésére biztosított munkaidő terhére, ezért az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglalt időbeli korlátra tekintettel az Mt. 107. § a) pontja alapján ezt a munkavégzést a feladat elrendelésének rendkívüliségére (96 órán belül) figyelemmel olyan munkavégzésnek kell tekinteni, amelyre alapítottnan a pedagógus felperes az Mt. 143. §-a szerinti rendkívüli munkavégzés bérpótlékára jogosulttá vált.

[24] Az alperes a kereseti kérelemben előadott 96 órán belül elrendelt helyettesítések óraszámát, a helyettesítési díj óránkénti 3.045 forintos összegét, a felperesi táblázatban megjelölt helyettesítési díjat nem vitatta, ezért a bíróság e körben a felperesi kereseti kérelem számítását vette alapul azzal, hogy a helyettesítési díj számításakor – a felperes által megjelöltek szerint – az óraösszevonások körében érvényesített igényt (44 óra) figyelmen kívül hagyta.

[25] Erre tekintettel a felperes helyettesítés díj iránti igényének részben adott helyt, 66 óra vonatkozásában mindösszesen 200.970 forint helyettesítési díj megfizetésére kötelezte az alperest.

[26] Az elsőfokú bíróság a Kúria Mfv.IV.10.118/2024/. és Mfv.IV.10.115/2024/6. számú határozatait eltérő tényállásuk miatt (ott volt helyettesítési rend, és csak „lyukas” órában történt a helyettesítés, míg jelen esetben a felperes órarendje szerinti első óráját megelőzően és utolsó órája után is helyettesített) nem találta alkalmazhatónak.

[27] Az elsőfokú bíróság a munkavállaló rendkívüli lemondását is jogszerűnek tartotta. A perbeli esetben az alperes éveken keresztül nem fizette meg felperes részére az általa követelt, 96 órán belül elrendelt eseti helyettesítések pótlékát, amely mulasztással a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan, súlyos gondatlansággal megsértette, így a felperes a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontja alapján – annak egyéb indokait nem vizsgálva – jogszerűen szüntette meg közalkalmazotti jogviszonyát rendkívüli lemondással. Ezzel összefüggésben az alperes a felperes kereseti kérelmét nem

vitatta, így ennek megfelelően számolta el a felmentési időre járó távolléti díjat és a végkielégítés összegét a bíróság.

[28] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Győri Ítéltábla Mf.V.30.017/2025/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett rendelkezéseit helybenhagyta. Megállapította, hogy a feljegyzett illetéket az állam viseli.

[29] A másodfokú bíróság ítélete szerint az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott a Kjt. 2. § (3) bekezdésére, az Mt. 97. § (5) bekezdésére, 107. § a) pontjára, valamint 143. §-ára. Az Mt. ezen szabályai mellőzését a felperes jogviszonyát rendező Kjt. a köznevelési, közoktatási speciális jogszabály az Nktv., illetőleg a 326/2013. (VIII. 30.) Kormányrendelet sem teszi lehetővé a pedagógus munkakör tekintetében.

[30] A felperes heti munkaideje hétfőtől péntekig terjedő időszakra beosztott. Az alperes által végzett tevékenység alapvető jellegzetessége, hogy a pedagógus munkaideje részben a tanórák kezdetéhez, részben pedig az Nktv. 27. § (2) bekezdésében meghatározott időtartamához igazodik, napi rendszerességgel jelentkezik, ezért az az Mt. 97. § (2) bekezdése szerinti általános munkarendnek megfelel (az Mt. 86. § (1) bekezdése, 92. § (1) bekezdése alapján az általános teljes napi munkaidő 8 óra, a munkáltató pedig a munkaidőt heti 5 napra osztja be). Az Nktv. 62. § (5) bekezdése tartalmilag a teljes munkaidő jogszabály szerinti beosztásáról rendelkezik, megkülönbözteti a neveléssel, oktatással lekötött munkaidőt (24 óra) és a neveléssel, oktatással le nem kötött munkaidőt.

[31] Az Nktv. 62. § (5) bekezdése nem a napi munkaidő és az általános munkarend fogalmát, hanem a pedagógus teljes munkaidejének beosztását és annak felhasználását határozza meg.

[32] A 326/2013. (VIII. 30.) Korm.rendelet 17. § (1) bekezdés 8. pontja, 17. § (5) bekezdése és az Nktv. a külön díjazásra nem tartalmaznak rendelkezést, a Kjt. alkalmazása mellett az Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja határozza meg a bérpótlék mértékét.

[33] Az elsőfokú bíróság a jogszabályi rendelkezéseket helyesen alkalmazta. A pedagógus munkakörre vonatkozó munkarend a munkaidő-beosztás részben kötött munkaidőből áll, a tantárgyfelosztásnak és órarendnek megfelelően részben a neveléssel oktatással összefüggő egyéb feladatok ellátását jelenti kötött és kötetlen munkaidőben.

[34] Az iskola igazgatója az intézményvezető az Nktv. 62. § (5) bekezdésében foglaltakra figyelemmel jogszerűen elrendelhetette a 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet 17. §-a értelmében a heti 24 órán felül és 32 órán belül az eseti helyettesítést, amit felperes köteles volt teljesíteni.

[35] Alperes nem tudta igazolni a konkrét helyettesítési beosztást, ezért helytállóan fogadta el az elsőfokú bíróság a felperes erre vonatkozó egykorú órarendjén alapuló kimutatását.

[36] A helyettesítések a közölt munkaidő-beosztás módosítását jelentették, ezért az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglalt időbeli korlátra tekintettel az Mt. 107. § a) pontja alapján ezt a munkavégzést a feladat elrendelésének rendkívüliségére (96 órán belül) figyelemmel olyan munkavégzésnek kell tekinteni, amelyre alapítottnak a pedagógus felperes az Mt. 143. §-a szerinti rendkívüli munkavégzés bérpótlékára jogosulttá vált.

[37] A rendkívüli lemondás jogának gyakorlására meghatározott törvényi határidő megtartottsága tekintetében is helytállóan foglalt állást az elsőfokú bíróság.

[38] Alperes hosszú időn keresztül (3 tanév) ismétlődően, szándékosan nem teljesítette az általa elrendelt és a felperes által teljesített helyettesítések, többletanítások után a pótlék megfizetését. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a kötelezettségszegés

mértékének jelentős voltát nem a követelt összeg nagyságrendje, hanem az alapozza meg, hogy az alperes hosszabb időn keresztül, ismétlődően nem tett eleget lényeges (fizetési) kötelezettségének. Ezeket a bizonyított tényeket az elsőfokú bíróság helyesen értékelte.

[39] Nem értékelhető a kötelezettségszegés súlyának vizsgálatakor, hogy az alperes által hivatkozottak szerint azonos tárgyban országosan több eljárás van folyamatban esetenként eltérő végeredménnyel.

[40] A fellebbezésben foglaltaktól eltérően az elsőfokú bíróság helyesen nem vizsgálta a rendkívüli lemondás további indokainak megalapozottságát, mivel egy jogszerű indok önmagában is megalapozza jognyilatkozat jogszerűségét. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatos indokolásával is egyetértett.

Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes felülvizsgálati ellenkérelme

[41] Az alperes felülvizsgálati kérelmében a másodfokú bíróság ítéletének az elsőfokú bíróság ítéletére kiterjedő hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalát kérte a kereset teljes körben történő elutasításával. Perköltséget is igényelt.

[42] Jogszabálysértésként hivatkozott az Mt. 107. §-ára, 52. § (1) bekezdésére, 96. §-ára, 97. §-ára, az Nkt. 62. §-ára és 17. §-ára.

[43] Alperes álláspontja szerint kötött munkaidőben a pedagógus köteles a munkáltatói jogokat e tekintetben gyakorló igazgató rendelkezésére állni, munkavégzés céljából és adott esetben – a vezető utasítására – a törvényben és a Korm.rendeletben felsorolt munkáltató által meghatározott feladatokat elvégezni.

[44] A pedagógus neveléssel- oktatással lekötött munkaideje az általános iskolában heti 22-26 óra, a kötött munkaidő a heti teljes munkaidőnek, azaz heti 40 órának a 80 %-a, vagyis heti 32 óra. Amennyiben tehát a neveléssel, oktatással lekötött munkaidő felső határát jelentő 26 óra és a kötött munkaidőt jelentő 32 óra közötti sávban legfeljebb heti 6 órában rendel el a munkáltató ilyen feladatokat, az nem minősül a munkaidő-beosztás módosításának, illetve az Mt. 107. §-a szerinti rendkívüli munkavégzésnek.

[45] A pedagógusnak rendelkezésre kell állnia eseti helyettesítés jogszabályi keretek közötti elrendelése esetén mind az órarend szerinti első órája előtt, mind az órarend szerinti utolsó óra után a heti kötött munkaidő szerint és annak keretében.

[46] Éppen ezért az Mt. 107. §-a szerinti rendkívüli munkaidő és az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglaltak nem vonatkoztathatók a perbeli esetre. A rendelkezésre állás és az Mt. 107. § szerinti rendkívüli munkaidő fogalmai és kategóriái kizárják egymást.

[47] A munkáltató semmiféle jogszabályt nem sértett. A felperes mindig minden jogszabály szerint járó illetményt határidőben megkapott. A munkáltató az Mt. 157. § (1) bekezdését sem sértette meg.

[48] Felperes a perbeli időszakban több alkalommal eseti helyettesítéseket látott el a jogszabályi keretek között a kötött munkaidőn belül, tehát az előzőekben leírtak értelmében rendkívüli munkavégzésért járó díjazás sem illeti meg. Napi 2, heti 6 órát meghaladó eseti helyettesítése a nyilvántartások szerint nem volt, továbbá a neveléssel oktatással lekötött munkaidő felső határa felett 30 napot meghaladóan a vizsgált időszakba eső tanévekben szintén nem volt.

[49] Nincs jogi relevanciája annak, hogy az órarend szerinti első óra előtti vagy az órarend szerinti utolsó óra utáni helyettesítésről beszélünk-e. A jogszabály szerint ugyanis a pedagógusnak a neveléssel oktatással lekötött munkaidejét meghaladóan, ha a betöltött munkakör feladatainak ellátása betegség, baleset vagy egyéb ok miatt váratlanul lehetetlenné vált, akkor a 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet 17. § (5) bekezdés szerinti keretben további tanóra és egyéb foglalkozás, pedagógiai szakszolgálati közvetlen foglalkozás rendelhető el. Így az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglaltak idekapcsolódása egyebek mellett a váratlanság, mint feltétel teljes logikai és jogi tévedés.

[50] Az iskolában éltek azzal a gyakorlattal, hogy minden év elején kialakított a tanári kör egy általános helyettesítési rendet. Minden pedagógus a megjelölt heti 2 órát ebben a bizonyos általános helyettesítési rendben az intézményben volt köteles tölteni. Az intézményvezető vagy helyettese minden esetben - amennyiben lehetséges volt - ezt vette figyelembe az eseti helyettesítés kialakításakor. Ebben természetesen a felperes is részt vett minden évben, de nem lehetett minden helyettesítést ebben a „rendszerben megoldani” nem volt elvárható, és nem volt ilyen előírás.

[51] A felperes a perbeli időszakban valóban több alkalommal váratlanul előállt helyzetek okán eseti helyettesítéseket látott el a jogszabályi keretek között a kötött munkaidőn belül, azonban mindazokkal összefüggésben semmiféle többletdíjazás nem illeti meg.

[52] A rendkívüli lemondás tárgyában az alperes nem értett egyet a jogerős ítéleti megállapításokkal. A felperes által a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) és b) pontjaira alapítottan közölt rendkívüli lemondás jogellenes, mivel az abban foglaltak megalapozatlanok, valótlanok, sem ténybelileg sem jogilag nem helytállóak. A peradatok helyes értelmezésével csak erre a következtetésre lehet jutni.

[53] Az alperes nem sértette meg az Mt. 6. § (4) bekezdését, sem egyéb jogszabályt, jogi normát. Az alperes a csatolt levelezés szerint mindenben együttműködött felperessel, a megkereséseire korrekt, kielégítő válaszokat és tájékoztatásokat adott. A ténylegesen járó illetményeket felperes rendben, határidőben és hiánytalanul megkapta az alperestől, éppen ezért a bizalomvesztésre alappal nem hivatkozhatott felperes, jóllehet ezt a bíróságok már nem vizsgálták.

[54] Az alperes válaszelevelében korrekten tájékoztatta a felperest minden kérdésben, és csatolta részére a munkaidő-elszámolást napi bontásban. A felperes rendszeres havi illetményét, illetve a követelését ha összevetjük, akkor megállapítható, hogy egymással nem azonos arányú, súlyú összegekről van szó. Ha visszaosztjuk a felperesnek megítélt összesen 200.970 forint helyettesítési díjat akkor havi bruttó 3-4.000 forintról beszélhetünk. Az ítéletek nem, illetőleg felületesen foglalkoztak a szándékosság vagy súlyos gondatlanság kérdésével, illetve a jelentős mértékben kitételrel is.

[55] A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

A Kúria döntése és jogi indokai

[56] Az alperes felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint részben megalapozott.

[57] A Pp. 423. § (1) bekezdése szerint a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati kérelem korlátaiban, az ott megjelölt jogszabályok, illetve a Kúria közzétett határozatától

jogkérdésben való eltérés tekintetében vizsgálhatja a jogerős ítélet jogszabálysértő, illetve a kúriai határozattól jogkérdésben való eltérő voltát.

[58] Előzetesen hangsúlyozandó, hogy a munkaidő a munkavállói (közalkalmazotti) rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettség mennyiségét határozza meg, míg a munkaidő-beosztás azt, hogy ezt a mennyiséget mely napokon, milyen időponttól kezdődően, illetve végződően kell teljesíteni.

[59] A munkaidő beosztására – a rendelkezésre állás és munkavégzési kötelezettség kezdetének és befejezésének az adott napra történő meghatározására – munkaviszonyra vonatkozó szabályban, azaz jogszabályban, kollektív szerződésben avagy egyoldalú munkáltatói aktus folytán kerülhet sor. Az adott esetben kollektív szerződés, közalkalmazotti szabály alkalmazása nem merült fel, így a jogszabályban foglaltak alapján kellett döntést hozni.

[60] A munkaidő-beosztásról az alperes vonatkozásában a Kjt. nem rendelkezik, és az Nkt. 62. § (5)-(7) bekezdései sem határozzák meg, hogy a pedagógus rendelkezésre állási és/vagy munkavégzési kötelezettsége mely napokon, mikor kezdődik és végződik. Az Nkt. szabályai csak azt rögzítik, hogy a pedagógus munkaidejének mekkora hányada fordítandó bizonyos munkaköri tevékenységekre (kötött munkaidő, tanórai és egyéb foglalkozások, tanulói önszerveződés segítése stb.). Az Nkt. 62. § (2) bekezdése a záró fordulatában kifejezetten úgy rendelkezik, hogy az úgynevezett kötött munkaidőben ellátandó feladatnak minősül – a tanórai és egyéb foglalkozásokon túl – az eseti helyettesítés is. A 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet ugyancsak nem szabályozza a munkaidő-beosztást, a 17. § (1) bekezdésének 8. pontja az eseti helyettesítésről mint a kötött munkaidő nevelés-oktatással le nem kötött részében teljesítendő feladatról rendelkezik, amely tehát a pedagógus számára elrendelhető.

[61] Az alperesnél órarend volt hatályban, amelyet a tanulmányi félév kezdetén közöltek a közalkalmazottakkal. Alperes munkáltatónál a napi munkaidő az első órarend szerinti órával – illetve az első tanórát megelőző 15 perccel – kezdődik és az utolsó órarend szerinti órával ér véget, ennek okán az úgynevezett lyukasórák a kötött munkaidő azon részének minősülnek, amelyben a pedagógus rendelkezésre áll, illetve a munkáltató által meghatározott tevékenységét végzi. Ebből következően pedig az úgynevezett lyukasórák időtartama is beosztott idő, amelyben a pedagógus az úgynevezett kötött munkaidőben végezhető tevékenységre köteles (Mfv.IV.10.115/2024/6.; Mfv.IV.10.118/2024/6.).

Ezen, a következetes ítélkezési gyakorlatot követő határozatok – az eljáró bíróságok álláspontjától eltérően – jelen esetben is irányadóak, mert abban a Kúria hasonló tényállás mellett a pedagógusok eseti helyettesítéséről és annak díjáról foglalt állást.

[62] Peradat, hogy adott esetben a pedagógus a lyukasórákban elhagyhatta munkahelyét, ugyanakkor ez nem változtatott a munkaidő beosztásán. Ha a munkáltató tudomásul veszi, vagy esetleg engedélyezi, de legalábbis eltűri, hogy a munkavállaló (közalkalmazott) a beosztott munkaidőben ne végezzen munkát, sőt eltávozzon a munkavégzés helyéről, ez nem változtat azon a körülményen, hogy a beosztott munkaidőben a munkavállaló a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítésére kötelezhető abban az esetben is, ha egyébként távollétét a munkáltató eltúrte.

[63] A „lyukasóra” tehát a Kúria szerint beosztott munkaidőnek minősül (Mfv.IV.10.028/2025.) annak teljes tartama alatt – ide nem értve az órarendben előírt tanítási időt – a pedagógus helyettesítésre kötelezhető. Minderre tekintettel ebben a körben a bíróságok megsértették az Mt. 107. § a) pontját, 97. § (5) bekezdését, 143. § (1) (2) bekezdését.

[64] Az elsőfokú bíróság ítéletének [69] pontjában leszögezte, hogy a helyettesítéssel érintett órák vonatkozásában bizonyítottság hiányában a helyettesítési rendben foglalt heti 2 óra időtartamot figyelmen kívül hagyta az értékelés során. Ezzel az érveléssel a másodfokú bíróság egyetértett, a felülvizsgálati kérelem pedig ezt nem támadta, így ezen érvelés jelen eljárásban is irányadó volt. A „lyukasóra” tehát beosztott munkaidőnek minősül, azonban az első órát megelőző 15 perc, illetve az utolsó óra utáni időszak helyettesítési díj alapjául szolgálhat megfelelő bizonyítottsága esetén (Mt. 107. § (1) bekezdés).

[65] A felperes ugyan megjelölte azon óraszámot, amelyre helyettesítési díjat igényt, ennek mértékét utóbb le is szállította, azonban – megfelelő kioktatás és a bíróságok téves álláspontja folytán – nem jelölte meg pontosan, hogy a szerinte rendkívüli munkaidőben végzett munka hány órában esett az úgynevezett „lyukasóra” körébe és mennyi a munkakezdés előtti és – esetleg – utáni időszakra. Ebből következően a megismételt eljárásban a felperesnek lehetőséget kell adni részletes kimutatás elkészítésére arról, hogy hány órát helyettesített (díjazásra nem jogosító) „lyukasórában”, és hány óra volt – a ténylegesen díjfizetésre jogosító – azon időszak, ami ezen kívül esett. Ez az időtartam lehet csak olyan, ami fentiek szerint esetlegesen többlet díjazásra jogosítja a felperest.

[66] A felperes jogviszonyát a Kjt. 29. § (1) bekezdése szerinti rendkívüli lemondással szüntette meg. Ezen jogszabályi rendelkezés szerint rendkívüli lemondással a közalkalmazott a 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.

[67] Jelen esetben a jogviszony megszüntetése előtt a felek között elszámolási vita volt, ami akár perben is bármikor tisztázható lett volna. A felperes megélhetését az általa igényelt összeg – még az általa vitássá tett nagyságban – sem veszélyeztette, mindez pedig a következőkes ítélezési gyakorlat szerint nem lehetett rendkívüli lemondás alapja lényeges kötelezettségszegés hiányában.

[68] A Kúria gyakorlata szerint a munkáltató kifizetési késedelme - ha a felek között a kifizetés jogcíme, jogalapja ésösszecszerúsége vitatott - nem azonosítható a lehetséges jogkövetkezmények szempontjából azzal a helyzettel, amikor a munkáltató nem vitatott jogcímű és összegű rendszeres havi juttatás (például munkabér) kifizetésével esik késedelembe (Mfv.IV.10.034/2025/6.). Ebből következően tehát a felperes a munkáltató kifizetésének elmaradására jogszerűen jogviszony azonnali hatályú megszüntetését nem alapíthatta.

[69] Ugyanakkor a felperes a rendkívüli lemondással összefüggésben a munkáltató részéről megvalósuló együttműködési kötelezettség megsértését (Mt. 6. §) is panaszolta. Ebben a körben arra hivatkozott, hogy az alperes hosszú időn keresztül nem nyilatkozott igénye jogszerűségéről, bizonytalan helyzetben tartotta, ez a magatartás pedig nála olyan bizalomvesztést eredményezett, amely a jogviszony megszüntetést jogszerűen eredményezhette (Kjt. 29§ (1) bekezdés).

[70] Az eljáró bíróságok ezen indokkal összefüggésben elfoglalt jogi álláspontjuk alapján – mivel a felperesi helyettesítési díj kifizetésének megtagadása miatt a rendkívüli lemondást jogszerűnek minősítették – már nem foglalkoztak, így eljárásuk során a kereseti kérelmet teljeskörűen nem értékelték.

[71] A megismételt eljárásban a felek közötti levelezés dátumait (amelyek egy része a nyári szünetre esett) és azok tartalmát, illetve az alperes kimentés körében tett nyilatkozatait értékelni kell, vizsgálva, hogy a munkáltató megsértette-e az együttműködési kötelezettségét,

illetve volt-e olyan alperesi magatartás, amely a felperes részéről bizalomvesztéshez vezethetett, így az rendkívüli lemondás jogszerű indokául szolgálhatott.

[72] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően a Pp. 424. § (3) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte, és az elsőfokon eljáró bíróságot a perfelvételi szaktól kezdődően új eljárásra és új határozat hozatalára utasította. Csak a fent megjelölt bizonyítás lefolytatása után lesz ugyanis a bírós abban a helyzetben, hogy a jogszabályoknak megfelelő ítéletet hozzon.

[73] A Kúria a Pp. 424. § (4) bekezdése alapján az alperes felszámított és a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése szerinti felülvizsgálati költségét és az 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 50. § (1) bekezdés alapján számolt felülvizsgálati eljárási illeték összegét csupán megállapította, annak viseléséről az új határozatot hozó bíróságnak kell döntenie. A felperes költséget nem igazolt, így ebben a körben döntést nem kellett hozni.

[74] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyalás tartása nélkül bírálta el a Pp. 405. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdés szerint.

[75] A végzés elleni felülvizsgálat lehetőségét a Pp.407. § (1) bekezdés d) pontja zárja ki.

A döntés elvi tartalma

Amennyiben a felek között a kifizetés jogcíme, jogalapja és összepszerűsége is vitatott, a kifizetés késedelme nem azonosítható a lehetséges jogkövetkezmények szempontjából azzal a helyzettel, amikor a munkáltató nem vitatott jogcímű és összegű rendszeres havi juttatás (például munkabér) kifizetésével esik késedelembe. Ugyanakkor, ha a munkavállaló a rendkívüli lemondását bizalomvesztésre is alapította (Mt. 6. §) ennek vizsgálata nem kerülhető el fentiek mellett sem.

Budapest, 2025. október 21.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Darákné dr. Nagy Szilvia s.k. bíró, Dr. Kövesné dr. Kósa Zsuzsanna s.k. bíró, Dr. Osztovits András s.k. bíró