



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.IV.10.118/2024/6.

A tanács tagjai:

Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró
Dr. Dzsula Marianna bíró
Dr. Pataki Árpád bíró
Véghegy dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes:

név (cím)

A felperes képviselője:

Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda (cím1; ügyintéző: Dr. Nyitrai Károly ügyvéd)

Az alperes:

név1 (cím2)

Az alperes képviselője:

Dr. Kapa Mátyás ügyvéd (cím3)

A per tárgya:

Rendkívüli lemondás jogszerűségének jogkövetkezményei és rendkívüli munkavégzés ellenértéke

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

Az alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.138/2024/7.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 20.M.70.546/2023/25.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.138/2024/7. számú ítéletét hatályon kívül helyezi és a Fővárosi Törvényszék 20.M.70.546/2023/25. számú ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 50.800 (ötvenezer-nyolcszáz) forint másodfokú, és 152.400 (százötvenkettőezer-négyszáz) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Megállapítja, hogy a 347.325 (háromszáznegyvenhétezer-háromszázhuszonöt) forint fellebbezési, és a 434.160 (négy százharmincnégyezer-százhatvan) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás

[1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 2017. december 15-től pedagógus munkakörben állt az alperessel közalkalmazotti jogviszonyban, munkáját a név2 Általános Iskola és Gimnáziumban végezte, távolléti díja 469.336 forint volt.

[2] A felperes a kinevezése szerint heti 5 napon, hétfőtől péntekig, heti 40 órában, általános, kötött munkarendben látta el a feladatait azzal, hogy a napi munkaidő az első órarend szerinti óra megkezdése előtt 15 perccel kezdődött és az utolsó órarend szerinti órát követő 15 perccel ért véget. A munkaidő nyilvántartást a KRÉTA rendszer rögzítette, a felperes az órarendet a tanév kezdetén kézhez kapta.

[3] A felperes tantárgyfelosztás szerinti heti óraszám a 2020/2021-es és a 2021/2022. tanévben heti 25 óra, a 2022/2023-as tanévben heti 24 óra volt. A felperes az órarendje szerint a 2020/2021-es tanév második félévében hétfőn a 3., 4., 5., 6., 7. órában, kedden a 4., 5., 6. órában, szerdán a 1., 2., 3., 5., 6. órában, csütörtökön a 3., 4., 5. és 6. órában, pénteken az 1., 2., 3., és 4. órában tartott órát. A 2021/2022-es tanévben az órarend szerint hétfőn a 0., 3., 4., 5., 6. és 8. órában, kedden az 1., 2., 3., 4. és 7. órában, szerdán a 4., 5., 6. és 7. órában, csütörtökön a 4., 5., és 6. órában, pénteken a 0., 1., 4., 5. és 6. órában tartott órát.

[4] A felperes a 2020/2021-es tanévben egy alkalommal végzett rendkívüli munkát, 2020. június 10-én a 2. órában, amelynek ellenértékét az alperes megfizette, a 2021/2022. tanévben 29 alkalommal látott el eseti helyettesítést, így 2021. szeptember 10-én a 2. órában, szeptember 14-én a 6. órában, 2021. október 4-én az 1. órában, október 11-én a 7. órában, 2021. november 15-én az 1. órában, november 22-én az 1. órában, november 23-án az 5. órában, november 15-én a 2. órában, november 26-án a 2. órában, 2021. december 6-án – helyesen – a 2. órában, december 10-én a 2. órában, december 20-án a 7. órában, 2022. január 7-én a 3. órában, január 11-én az 5. órában, január 17-én az 1. órában, január 28-án a 3. órában, 2022. február 1-jén az 5. órában, február 8-án az 5. órában, március 7-én az 1. órában, március 11-én a 2. és 3. órában, március 25-én a 2. órában, április 5-én a 6. órában, április 26-

án az 5. órában, május 31-én a 3. órában, június 3-án a 2. órában, június 7-én az 5. órában, június 8-án az 5. órában, június 9-én a 3. órában. Ugyanebben a tanévben két alkalommal végzett rendkívüli munkavégzést: 2021. szeptember 23-án a 3. órában és 2021. december 8-án a 3. órában, amelynek ellenértékét az alperes megfizette. A 2022/2023. tanévben négy alkalommal látott el a felperes eseti helyettesítést: 2022. szeptember 19-én az 1. órában, szeptember 27-én a 4. és 5. órában, szeptember 30-án a 2. órában, 2022. október 10-én az 1. órában, és egy alkalommal végzett rendkívüli munkát 2022. október 12-én az 5. órában, amelynek ellenértékét az alperes szintén megfizette.

[5] Az alperes a felperes részére helyettesítést a „tömbösített” tanítási óráiba illeszkedve, a „lyukas óráiban” rendelt el.

[6] A felperes a pedagógusok jogállásának várható újraszabályozása miatt jogi képviselőhöz fordult, aki felhívta a figyelmét arra, hogy lehetőség van a 96 órán belül elrendelt helyettesítésekkel összefüggésben illetménypótlékot igényelni. Ez alapján a felperes 2022. június 15-én – a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezetének (PDSZ) mintáját használva – levélben szólította fel az alperest, hogy nyolc napon belül fizessen meg a részére 40 óra – 96 órán belül elrendelt – rendkívüli munkavégzésre 94.905 forint illetménypótlékot. Egyben jelezte, hogy a határidő eredménytelen elteltét követően – a bírói gyakorlatra tekintettel -a fennálló munkabértartozás miatt jogviszonyát rendkívüli lemondással megszüntetheti.

[7] Az alperes az ugyanezen a napon kelt válaszelevelében hiánypótlásra hívta fel a felperest és kérte, hogy jelölje meg mely konkrét napokon, melyik órában végzett helyettesítési feladatot, illetve csatolja bizonyítékait, adja elő jogállításait, jogi érveit. A felperes 2023. június 28-án jelezte az alperes felé a kérelmével érintett időszakra a 96 órán belül elrendelt helyettesítése pontos időpontját, csatolta a KRÉTA rendszer adatait, és felszólította az alperest a tartozás három napon belüli teljesítésre. Az alperes 2023. július 3-án kelt válaszában tájékoztatta a felperest, hogy a 2023. június 30-án kézhez vett levélben foglaltak kivizsgálást megkezdte, ugyanakkor az oktatási intézménytől dokumentumok bekérése szükséges az elbíráláshoz, amely a nyári ügyeleti rend miatt elhúzódhat.

[8] A felperes 2023. július 13-án – a vizsgálat eredményének bevárása nélkül – rendkívüli lemondással megszüntette a közalkalmazotti jogviszonyát az alperes közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségének több alkalommal történt szándékos, de legalább súlyosan gondatlan, jelentős mértékű megszegése miatt. Indokolásul előadta, hogy 2021. június 1. és 2022. október 12. között számos alkalommal rendelt el a munkáltató munkavégzést 96 órán belül a munkaidőbeosztás módosításával helyettesítés formájában. A KRÉTA nyilvántartás szerint a 2020/2021-es tanévben három alkalommal, a 2021/2022-es tanévben 29 alkalommal, a 2022/2023-as tanévben hét alkalommal történt a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt meghaladó helyettesítés a részéről ily módon. Az erre járó bérezés megfizetésének elmulasztása a rendkívüli lemondás jogszerű indokál szolgál, azzal együtt, hogy az alperes a jogvita rendezése érdekében együttműködési kötelezettségének sem tett eleget, ami irányába a bizalomvesztést is megalapozta.

[9] Az alperes a 2023. július 13-én kelt leveleiben tájékoztatta a felperest, hogy a rendkívüli lemondást nem tekinti jogszerűnek, ellenben a felperes az együttműködési kötelezettségét a legelemibb mértékben sem tartotta meg, emiatt felmentési idő, végkielégítés nem illeti meg, a jogviszony pedig azonnali hatállyal szűnik meg.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[10] A felperes keresetében rendkívüli munkavégzés ellenértéke jogcímén 2020. szeptember 1. napja és 2021. június 15. napja közötti időtartamra 3 óra rendkívüli munkavégzésért 7.350.- Ft és 2021. január 24. napjától járó kamata, 2021. szeptember 1. napja és 2022. június 15. napja közötti időtartamra 33 óra rendkívüli munkavégzésért 82.425.- Ft és 2022. január 24. napjától járó kamata, valamint 2022. szeptember 1. napja és 2023. június 15. napja közötti időtartamra 7 óra rendkívüli munkavégzésért 17.763.- Ft és 2023. január 25. napjától járó kamata, azaz mindösszesen 107.538.- Ft és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Kérte továbbá, hogy a bíróság kötelezze az alperest a közalkalmazotti jogviszonya megszűnésének időpontját 2023. december 11. napjával vegye figyelembe és ez alapján készíttesse el a Kjt. 36.§ (1) bekezdése szerinti közalkalmazotti igazolást, míg másodlagosan annak megállapítását kérte, miszerint a közalkalmazotti jogviszonya helyesen a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 29. § (3) bekezdése alapján a felmentési idő lejártával, azaz 2023. december 11. napjával szűnik meg. Kérte továbbá, hogy a bíróság kötelezze az alperest 60 nap + 3 hónap felmentési időre járó távolléti díj címén 2.346.680.- Ft, míg 2X2 hónap távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés, azaz 1.887.344.- Ft megfizetésére perköltségei viselése mellett.

[11] A felperes keresetének indokolása szerint a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 62. § (5) bekezdése értelmében a heti munkaidő 32 órájáig kötött munkarendben, az ezt meghaladó 8 óra esetében kötetlen munkarendben végezte munkáját. A 32 órás kötött munkarend két részből állt: a neveléssel, oktatással lekötött munkaidőből, amely heti 22-26 óra, és az ebből fennmaradó időtartam, és a 32 óra különbségéből adódó időpontból. A kötött munkaidő részbe tartozó feladatokat a munkáltatónak kell elrendelnie, illetve nyilvántartania. Álláspontja szerint az alperes a munkaidőt a neveléssel, oktatással lekötött munkaidő tekintetében a KRÉTA naplóban az adott tanórák és óraszámok meghatározásával, míg egyéb iskolán kívüli program tekintetében az éves munkatervben a tanév rendjébe osztotta be azáltal, hogy ezen események, programok konkrét napját megjelölte. Az alperes rendszeresen kötelezte a felperest az eredeti munkaidő beosztás szerinti munkaidőtől eltérő munkavégzésre helyettesítés jogcímén oly módon, hogy ezeket a helyettesítéseket 96 órán belül rendelte el. Mindezekből következően ezen időtartamban végzett munka rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül, és 50 %-os illetménypótlékkal kell díjazni.

[12] Érvelése szerint a rendkívüli lemondása megfelelt a jogszabályi előírásoknak, mert az alperes lényeges kötelezettségét szegte meg azzal, hogy a rendkívüli munkavégzésért járó illetménypótlékot nem fizette meg részére.

[13] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását, és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Az elmaradt bérpótlékkal összefüggésben utalt arra, hogy a neveléssel, oktatással lekötött munkaidő heti 22-26 óra, amelyet a felperes tanórai foglalkozások tartásával látott el. A heti 40 órás munkaidejéből további 6-10 óra olyan kötött munkaidő, amelyet a felperes köteles a köznevelési intézményben tölteni. Ide tartoznak a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) 17. § (1) bekezdésében felsorolt idők, így az eseti helyettesítés, illetve a tanulók felügyeletének ellátása is. A felperes a heti 40 órás munkaidejéből fennmaradó további 10 órát maga osztotta be. Amennyiben a felperesnek olyan időpontban kellett helyettesítést ellátni, amely a munkarendje szerint a 8 órára esik, nem merülhet fel a munkaidő beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzés, így annak külön

díjazása sem. Mindösszesen 4 óra tekintetében valósult meg rendkívüli munkavégzés, amelyre tekintettel a felperes részére járó juttatást 2023. augusztus 22-én megfizette.

[14] Álláspontja szerint a felperes rendkívüli lemondának indoka valótlan és okszerűtlen, a felperes pedig együttműködési kötelezettségét szegte meg, amikor nem várta be az általa előterjesztett igény kivizsgálását.

Az első-és másodfokú bíróság ítélete

[15] A Fővárosi Törvényszék a 20.M.70.546/2023/25. számú ítéletével a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest 444.500 forint és 120.015 forint áfa perköltség megfizetésére, megállapítva, hogy az eljárási illetéket az állam viseli.

[16] Döntését a Kjt. 29. § (1) – (4) bekezdésére, 55. §-ára, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés a) és b) pontjára, 97. § (1) és (5) bekezdésére, 107. § a) pontjára, az Nkt. 62. § (5)-(7) bekezdésére, valamint a Korm. rendelet 17. § (1) bekezdésére alapította.

[17] Elsődlegesen a felperes illetménypótlékra való jogosultságát vizsgálta, ehhez kapcsolódóan megállapította, hogy a felperest a közalkalmazotti jogviszonyban rendelkezésre állási kötelezettség terhelte.

[18] Rámutatott arra, hogy a pedagógus munkakörben foglalkoztatottakra is irányadó a napi nyolc óra és heti 40 óra időtartamú általános, teljes napi munkaidő, amit az Nkt. kötött és szabadon felhasználható munkaidőre osztja. A kötött munkaidő a heti munkaidő 80%-a, azaz heti 32 óra, amelyet a pedagógus az intézményvezető által meghatározott feladatok ellátásával köteles tölteni, a fennmaradó heti nyolc óra beosztásáról, felhasználásáról a pedagógus dönthet. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a kötött munkaidőben történő feladat kiosztás ezért nem minősül a korábban beosztott munkaidő módosításának, kizárólag az intézményvezetőt jogszerűen megillető jog gyakorlásának.

[19] Az Mt. 52. §-ára utalva rámutatott arra, hogy a pedagógus a kötött munkaidőben köteles a nevelési, oktatási intézményben tartózkodni, kivéve, ha kizárólag az intézményen kívüli feladatokat lát el. A tanórák közötti úgynevezett „lyukas órák” a kötött munkaidő azon részének tekinthetők, amelyeken rendelkezésre kell állni az intézményben, és az intézményvezető által utasításban adott tevékenységet kell elvégezni. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ebbe beletartozik a Korm. rendelet 17. § (1) bekezdés 8. pontjában rögzített eseti helyettesítés is az (5) bekezdés szerinti jogszabályi korlátok – azaz napi 2 óra, heti 6 óra, évi 30 tanítási nap – között. Mindezek együttes értékeléséből azt a következtetést vonta le, hogy az akár 96 órán belül is elrendelt helyettesítés a munkáltató feladatkiosztási kötelezettségének része.

[20] A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy az alperes a 2020/2021-es, a 2021/2022-es és a 2022/2023-as tanév vonatkozásában rá irányadó jogszabályi korlátokat betartva napi két óra, heti hat óra és évi harminc tanítási napot nem meghaladva osztotta be a felperest eseti helyettesítésre, ezért az elmaradt illetménypótlék megfizetésére irányuló kereseti kérelmet elutasította. Kiemelte, hogy a felperes által megjelölt 38 órából három óra (2021. szeptember 7-én a 3. óra, 2021. november 25-én a 2. óra, 2022. június 9-én a 3. óra) nem szerepelt a felszólítólevélben, így az alperes azokat nem vizsgálhatta. Hét óra a felperes saját órarendje szerinti órára esett, míg a további helyettesítések kivétel nélkül a tömbösített órák közé, a „lyukas órákra” kerültek elrendelésre

azzal, hogy a felperesnek egyetlen alkalommal sem kellett az órarendje első órája előtt helyettesítés céljából megérkezni és az utolsó órája utáni tanórában helyettesítést ellátnia.

[21] Az elsőfokú bíróság ezt követően a rendkívüli lemondás jogszerűségét vizsgálta. E körben figyelembe vette a felperes keresetlevélben tett azon nyilatkozatát, amely szerint a pedagógusok jogállásának várható újra szabályozása miatt fordult jogi képviselőhöz, aki felhívta a figyelmét többek közt arra, hogy illetménypótlék illeti meg. Ezzel egyező tartalommal szerepel a PDSZ nyilvános oldalán olyan bejegyzés, amely szerint a perbeli illetménypótlék kifizetésének elmulasztása megalapozza a rendkívüli lemondást, amivel a Státusztörvény hatályba lépése előtt kell élni, mint „legtöbb pénzzel járó lehetőséggel”. Arra is utalt, hogy a Státusztörvényt 2023. július 4-én szavazta meg az Országgyűlés. Ezen események tükrében élt a felperes első alkalommal 2023. június 15-én felszólítással az alperes felé az illetménypótlék megfizetése céljából.

[22] Hangsúlyozva, hogy az alperes a felperes esetében nem rendelt el a kötött munkaidőn felüli helyettesítést, arra mutatott rá, a felperes által követelt illetménypótlék még alapossága esetén sem a napi megélhetést szolgálja, szemben a havonta megállapított és fizetendő illetménnyel, ezért a perbeli esetben az általa megjelölt precedensértékű határozatok nem alkalmazhatóak. Külön kiemelte, hogy a juttatások kifizetésének elmaradása bizonytalan helyzetbe azért sem hozhatta a felperest, mert a rendkívüli lemondást megelőzően kevés idővel még csak tudomása sem volt a jogosultságáról.

[23] Megítélése szerint a perbeli esetben a felperes nem tudta sikeresen bizonyítani, hogy az alperes mulasztása a Kjt. 29. §-a szerinti konjunktív feltételeket kimerítette. Három tanév vonatkozásában a felperes esetében négy órára járó illetménypótlék megfizetésének elmulasztása nem tekinthető a munkáltató lényeges kötelezettsége jelentős mértékben történő megszegésének, különösen nem olyan körülmények között, amikor a felperes 2023. június 15-én jelentette be igényét, majd a hiánypótlásnak csak június 28-án tett eleget, és az igény alapos megvizsgálásához időt nem hagyva július 13-án már rendkívüli lemondással élt.

[24] A bizalomvesztésre vonatkozó indok kapcsán kiemelte, hogy az nem alapulhat személyes ellenszenvben, csupán olyan magatartásban megnyilvánuló objektív tényeken, amelyek kellő indokai lehetnek a jogviszony megszüntetésének. Az alperes nem sértette meg az együttműködési kötelezettségét azzal, hogy a felperes által megszabott három napon belül nem reagált érdemben a követelésre, mivel bizonyíthatóan vizsgálta a felperes igényét és gondoskodott is két órára járó illetménypótlék megfizetéséről. A felek között hosszú éveken keresztül probléma mentes volt a kapcsolat, a felperes az ismertett előzmények tudomására jutását követően nyújtotta be igényét az alpereshez, lehetetlenül rövid időt adva az alperes számára, amivel együttműködési kötelezettségét súlyosan megsértette. Mindezek bizalomvesztést jogszerűen nem eredményezhettek a felperes részéről.

[25] Az események logikai láncolatát és a pedagógusokat érintő közéleti történéseket illetően megállapította, hogy a felperes kreált egy rendkívüli lemondási indokot abból a célból, hogy a Státusztörvény hatálybalépését megelőzően magasabb összegű juttatásokhoz juthasson. A felperes az alperes jelzése ellenére, miszerint az igényének kivizsgálása a nyári szünet miatt elhúzódhat, nem várta be a vizsgálat lezárását, ugyanakkor a jogviszonya megszüntetését követően ismételten pedagógus munkakörben helyezkedett el. Mindezek okán megállapította, hogy a felperes jogellenesen szüntette meg a közalkalmazotti jogviszonyát rendkívüli lemondással, ezért az ezzel összefüggésben előterjesztett kereseti kérelmeit is elutasította.

[26] A felperes fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Ítéletábrla a 2.Mf.31.138/2024/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, és kötelezte az alperest 24.211 forint illetménypótlék, ezen összeg késedelmi kamata, 2.346.680 forint felmentési időre járó távolléti díj és 1.887.344 forint végkielégítés megfizetésére. Ezt meghaladóan a

keresetet elutasító rendelkezést helybenhagyta. Kötelezte az alperest 213.472 forint + áfa elsőfokú és 106.456 forint + áfa másodfokú perköltség megfizetésére, megállapítva, hogy a 255.944 forint elsőfokú és 341.258 forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

[27] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felek nem vitatták, hogy a kereseti kérelemben megjelölt napokon a felperes részére a saját órarendjében előírt tanóráin felül, további tanórák megtartására vonatkozó eseti helyettesítést az alperes 96 órán belül rendelte el. Álláspontjuk abban tért el, hogy az alperes által alkalmazott munkaidő beosztást – az órarend és ezzel együtt az SZMSZ és az éves munkaterv tartalmát – és annak közlésével kapcsolatos tényeket hogyan kell értelmezni.

[28] A felek azt is egyezően adták elő, hogy a felperes a tanulmányi félév elején írásban kézhez vette a neveléssel, oktatással lekötött óráit tartalmazó órarendjét, amit az alperes a KRÉTA rendszerben tartott nyilván és ez minősült a felperes munkaidő beosztásának. Ebben szerepeltek a felperes tanórái, és azok az időtartamok, amikor az adott munkanapon belül „lyukas órák” miatt nevelési, oktatási feladatokat az alperes nem írt ki számára.

[29] Az alperesi köznevelési intézmény SZMSZ-e az intézmény munkarendjére vonatkozó 3.4. pontban azt tartalmazza, hogy „a dolgozók heti munkaideje 40 óra, amelyből 22-26 óra tanóra megtartása az éves tantárgy felosztás alapján kerül előírásra, a további 6-10 óra kötött munkaidő nevelés-oktatással le nem kötött része, mely egyrészt az iskolában, másrészt otthon is végezhető, ezen időtartam fölött a pedagógus a munkaidejével saját maga rendelkezik”. Rögzíti továbbá az SZMSZ, hogy „a pedagógusok napi munkaidejüket az órarend, a munkaterv és az intézmény havi és heti programjainak szem előtt tartásával osztják be. A munkáltató a munkaidőre vonatkozó előírásait az órarend, a munkaterv, a havi és heti programok kifüggesztése, illetve a helyben szokásos módon kifüggesztett hirdetés útján és elektronikus hirdetésben határozza meg. A hatályos jogszabályok alapján a pedagógusok munkaideje az intézmény által elrendelt kötelező és nem kötelező órákból, elrendelt egyéb foglalkozásokból, valamint a nevelő-oktató munkával összefüggő további feladatokból áll”. Ezt meghaladóan az SZMSZ azt a rendelkezést tartalmazza, hogy a pedagógus munkakörben foglalkoztatottak számára a munkaidő tanítási időben az órarend szerint első óra előtt 15 perccel kezdődik, azonban abban olyan rendelkezés nem szerepel, hogy az utolsó tanóra végével ér véget.

[30] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az Nkt. 62. § (5) és (6) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság arra helytállóan utalt, hogy a pedagógus heti teljes munkaideje két részből áll: kötetlen, illetve kötött munkaidőből, ez utóbbin belül órákkal, foglalkozásokkal lekötött és le nem kötött munkaidővel. A kötött munkaidő a teljes munkaidő 80 %-a, azaz heti 32 óra, amelyet a pedagógus köteles az intézményvezető által meghatározott feladatokkal tölteni. A munkaidő fennmaradó 20%-áról a pedagógus szabadon rendelkezik. A kötött munkaidő 55-65%-a, amely heti 22-26 órát jelent, neveléssel-oktatással lekötött munkaidő. Ebben az időkeretben rendelkezhet el a pedagógus számára tanórai és egyéb foglalkozás. Az egyéb foglalkozás alatt a tanórákon kívüli, egyéni vagy csoportos olyan foglalkozásokat kell érteni, ami a tantárgyfelosztásban megjeleníthető. A kötött munkaidő neveléssel-oktatással le nem kötött részében a Korm. rendelet 17. §-a határozza meg, hogy milyen feladatokat és milyen korlátok között rendelhet el az intézményvezető.

[31] A Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 96. § (1) bekezdése szerint a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, amellyel egyben a közalkalmazott rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének tartamát is kijelöli.

[32] A munkaidő-beosztás jogi természetét tekintve egyedi (konkrét) írásbeli munkáltatói intézkedést jelent, amit a munkáltatónak az Mt. 97. § (4) bekezdésében előírt időbeli korlátoknak megfelelően egy héttel a napi munkavégzést megelőzően közölnie kell a közalkalmazottal. A pedagógus munkáját alapvetően és közvetlenül a munkaterv, a

tantárgyfelosztás, az órarend határozza meg, az ezekben rögzítettek szerint történik meg a kötött munkaidő alatt a munkakörébe tartozó feladatok teljesítése.

[33] A másodfokú bíróság előre meghatározott helyettesítési rend hiányában a felperesre irányadó saját órarendjéből és az SzMSz rendelkezéseiből - az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben - arra a következtetésre jutott, hogy az alperes a felperes órarendjének és a köznevelési intézmény munkatervének kiadásával nem osztotta be a felperes munkaidejét az első órarendi óra előtti 15 perccel kezdődő időponttól az órarend szerinti utolsó tanóra végéig e két időpont közötti teljes időtartamra, beleértve az ún. „lyukas” órák idején való rendelkezésre állási kötelezettséget. Egyrészt az SzMSz is akként rendelkezett, hogy a kötött munkaidő neveléssel-oktatással le nem kötött része az iskolában és otthon is teljesíthető, másrészt név3 igazgató tanúvallomásában maga is úgy nyilatkozott, hogy „lyukas” órában nem volt tilos elhagyni az iskola területét. A jogerős ítélet indokolása szerint ezért az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a megállapításra, hogy a kötött munkaidőn belül az órarenddel meghatározott munkaidő-beosztáson túl a munkáltató a kötött munkaidő fennmaradó részére bármikor „feladat kiosztással” élhet oly módon, hogy az nem minősül a munkaidő-beosztás módosításának. Az iskola igazgatója, az intézményvezető az eseti helyettesítést az Nkt. 62. § (5) bekezdésben foglaltakra figyelemmel jogszerűen rendelheti el a Korm. rendelet 17. § (1) bekezdés 8. pontja értelmében, amennyiben azonban az órarend útján közölt munkaidő beosztástól való eltérés a jogszabályban rögzített időbeli korlátokba ütközik, úgy az rendkívüli munkaidőt eredményez. A felperes maga sem azt állította, hogy a heti 32 órát meghaladó rendkívüli munkavégzés miatt a Korm. rendelet 17. § (5) bekezdése szerinti napi, heti és évi helyettesítési korlát fölött végzett rendkívüli munkát.

[34] A másodfokú bíróság a jogvita elbírálása szempontjából irányadónak tekintett Mt. 107. § a) pontja és 97. § (5) bekezdése alapján megállapította, hogy a munkaidő beosztás 96 órán belül közölt módosítása a munkaidő-beosztástól eltérő beosztást jelent és így rendkívüli munkaidőként kell figyelembe venni. Az Mt. ugyanis a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelést tekinti elsődlegesnek, mivel a munkáltatónak a rendes munkaidőt kell beosztani. Az a körülmény, hogy Korm. rendelet 17. § (1) bekezdés 8. pontja a közoktatás működőképességének biztosítása érdekében lehetőséget ad váratlan ok felmerülésekor a pedagógus számára eseti helyettesítés elrendelésére, nem változtat azon, hogy a pedagógus foglalkoztatására is alkalmazni kell az Mt. 97. § (5) bekezdésének rendelkezéseit.

[35] Az egy napra jutó illetménypótlék összegének számítási módját az alperes nem vitatta, így a másodfokú bíróság a keresetben megjelölteket vette alapul az összegszerűség meghatározásánál. Mindezekre tekintettel a rendkívüli munkavégzést a 2020/2021-es tanévre nem találta megalapozottnak, mivel a felperesnek a megjelölt két órában az órarendje szerint is tanórája volt rögzítve. Ezt meghaladóan azonban megalapozottnak ítélte a felperes 50%-os mértékű bérpótlék iránti igényét. Megállapította, hogy a 2021/2022-es tanévre 30 órát jelölt meg a felperes a keresetében, ebből 3 saját óra volt és 1 óra az, amely a nyilvántartásban nem szerepel, ez összesen 26 óra. Ebből 11 óra esik a 2021. december 31-ig terjedő időszakra, annak ellenértéke (284.200:174x11x0,5) 8.983 forint és 2022. január 1-től a tanév végéig 15 órára járó juttatás (294.350:174x15x0,5) 12.690 forint, a 2022/2023-as tanévre 6-3 saját óra, azaz 3 óra (294.350:174x3x0,5) 2.538 forint, így mindösszesen 24.211 forint illeti meg a felperest.

[36] A másodfokú bíróság álláspontja szerint arra figyelemmel, hogy a felperes a közalkalmazotti jogviszonyának keretében elvégzett feladatai alapján jogosulttá vált az illetménypótlékre - hiszen e fogalom beletartozik a Kjt. 85/A. § 1) pontjába, és azt részére az alperes nem fizette meg - a felperes rendkívüli lemondása is jogszerűnek minősült.

[37] E körben utalt a Kúria Mfv.I.10.375/2018/3. számú, az Mfv.10.279/2019/6. számú ítéleteire, valamint a Kúria BH2023. 76. számú döntésében kifejtett álláspontjára.

[38] Érvelése szerint az alperes a kereseti kérelemben megjelölt illetménypótlékot a közalkalmazotti jogviszony fennállta alatt nem vitatottan nem fizette meg, mulasztása folyamatosan fennállt, amelynek folyamatban léte alatt a jogviszony megszüntetésének joga jogszerűen gyakorolható (Mfv.VIII.10.071/2023/4.). A perbeli esetben a felperes hivatkozott a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.248/2022/7. számú és 2.Mf.31.204/2022/11. számú jogerős ítéleteire és szólította fel az alperest három alkalommal a részére jogszerűen járó illetménypótlék megfizetésére. A felperes követelése nem az alperesi vizsgálat időtartamától függően minősült jogszerűnek, a felperes az alperesi felhívásra pontosan megjelölte azt az időtartamot, amikor álláspontja szerint rendkívüli munkát teljesített az alperes javára. Ez esetben nem az alperes elismerése az, ami a felperesi indokot jogszerűvé tenné, hanem az a tény, hogy az alperes elmulasztotta a felperesnek járó illetménypótlék megfizetését.

[39] Az Nkt. perbeli időszakban hatályos 61. § (1) bekezdése alapján a tankerületi központ által fenntartott köznevelési intézményben a köznevelési alapfeladat-ellátásra létesített munkakörben foglalkoztatottak a tankerületi központtal – mint munkáltatóval – állnak közalkalmazotti jogviszonyban, amely munkáltató az Mt. 134. § (1) bekezdés a) pontja és a (2) bekezdése szerint köteles nyilvántartani a munkavállaló (közalkalmazott) rendes és a rendkívüli munkaidejét és a nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő időtartamának.

[40] Az a körülmény, hogy ennek a kötelezettségének a felperes munkáltatója és az általa fenntartott köznevelési intézmény hogyan tett eleget, az az alperes érdekkörébe esik és nem írható a felperes terhére. A perbeli esetben a felperes részére 96 órán belül elrendelt eseti helyettesítések a KRÉTA rendszerben rögzítésre kerültek, a felperes az alpereshez írt felszólító leveleiben a rendkívüli munkavégzést érintően megjelölte a követelése jogalapját, levezette számításait, felhívásra még naponkénti bontásban is részletezte azt. Az alperes az Mt. 134. § (1) és (2) bekezdéséből fakadó kötelezettsége ellenére hívta fel a felperest a 96 órán belül elrendelt helyettesítések pontos időpontjának megjelölésére. Az a körülmény, hogy az alperes az említett feltételeknek megfelelő munkaidő nyilvántartásokat munkaszervezési okokból, illetve a szervezeti felépítéséből adódóan a felperes igénybejelentése után heteken át a rendkívüli lemondásig nem szerezte be és nem tekintette át, az alperes kötelezettségszegéseként értékelte.

[41] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság megalapozatlanul állapította meg, hogy a felperes ténylegesen „kreált indok” alapján szüntette meg a jogviszonyát és eljárása a joggal való visszaélés körébe tartozó. E körben azt hangsúlyozta, hogy a többszöri felszólítás eredménytelensége, a teljesítés elmaradása okszerűen alapozta meg a közalkalmazotti jogviszony szankciós jellegű megszüntetését. A jogszerű megszüntetés jogkövetkezményeként a felperes részére a jogszabályban meghatározottak szerint járó juttatások nagyságrendje sem eredményezheti a joggal való visszaélés megállapítását.

[42] A rendkívüli lemondás jogszerűsége jogkövetkezményeire alapított kereseti kérelem összecszerűsége az alperes nem vitatta, ezért a másodfokú bíróság a kereseti kérelemben megjelöltek szerint a Kjt. 26. § (3) bekezdése, 29. § (3) bekezdése, 33. § (1) bekezdése és (2) bekezdés c) pontja alapján 2.346.680 forint felmentési időre járó távolléti díj és a Kjt. 37. (1) bekezdés b) pontja, (4) bekezdése, (6) bekezdés b) pontja, (8) bekezdése alapján 1.997.344 forint végkielégítés megfizetésére kötelezte az alperest.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

[43] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a felperes keresetének elutasítását, valamint a felperes perköltségben történő marasztalását kérte.

[44] Az alperes elsődlegesen azt kifogásolta, hogy a másodfokú bíróság a döntését egyértelműen más tényállítások és jogállítások mellett, más személyek között megszületett ítéletekre alapítja, azok indokolását veszi át a jelen üggyel összeegyeztethetetlen módon. Ennek következtében a felülvizsgálattal támadott ítélet nagyrészt nem reflektál a perbeli esetben előadott tényállításokra és jogállításokra, amely súlyosan sérti a Pp. 2. § (2) bekezdését, az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdését, és a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (a továbbiakban: Bszi). 7. §-ában foglaltakat.

[45] A másodfokú bíróság ítélete indokolásának [43] bekezdésében iratellenesen állapította meg, hogy a felek nem vitatták annak tényét, hogy az alperes 96 órán belül rendelt el, a tanórán felül további tanórák megtartására vonatkozó eseti helyettesítést. Ezzel szemben az alperes az eljárás során ilyen tartalmú elismerést, vagy előadást nem tett, védekezését éppen ezzel ellentétes tényállításra alapította. A jogerős ítélet egy másik per indokolását átvéve iratellenesen állapította meg, hogy a felperes 3 alkalommal szólította fel az alperest a részére jogszerűen járó illetménypótlék megfizetésére. Ez a megállapítás nem felel meg a történeti tényállásnak, mert maga a felperes is egyetlen felszólításra hivatkozott, amelyet a keresetleveléhez csatolt. Iratellenes az ítélet [65] bekezdésében foglalt azon megállapítás is, hogy az alperes hiánypótlási felhívásaira a felperes megfelelően reagált. Hangsúlyozta, hogy csupán egyetlen hiánypótlási felhívás történt, ezért a többes szám indokolatlan, az alperes pedig minden alkalommal haladéktalanul reagált a felperes megkeresésére, míg a felperes a hiánypótlási felhívásra 13 nap várakozás után reagált csak. Az alperes álláspontja szerint nem valós a jogerős ítélet indokolásának [68] bekezdésében szereplő azon megállapítás sem, amely a munkaidő naprakész nyilvántartásának hiányát a munkáltató terhére rója, mert az alperes az órarend alapján rendelkezett a munkaidő naprakész nyilvántartásával, amely a munkaidő kezdő és befejező időpontja alapján készült. A lefolytatott bizonyítás egyértelműen igazolta, hogy a munkáltató jelenléti ívet alkalmazott, amelynek aláírását azonban a felperes annak ellenére megtagadta, hogy tudomással volt a munkáltató elvárásáról.

[46] Az alperes sérelmezte, hogy a jogerős ítélet még utalás szintjén sem foglalkozik az alperes védekezésében szereplő jogállítások közül az Mt. 86. § (1) bekezdésére, 52. § (1) bekezdés b) pontjára, és a 100. §-ára vonatkozó hivatkozásokkal. Ítéletének indokolása [52] és [53] bekezdéseiben olyan ítéletekre hivatkozik, amelyek más jogállítások kapcsán születtek. A másodfokú bíróság ebben egy olyan jogi védekezés elutasítása kapcsán érvel, amelyre az alperes a perben semmilyen formában nem hivatkozott.

[47] Az alperes álláspontja szerint a felsorolt eljárási hibák miatt az ítélet a Pp. 279. § (1) bekezdését, a Pp. 346. § (5) bekezdését, a jogállítások elbírálásának elmaradása miatt pedig a Pp. 2. § (2) bekezdését is sérti.

[48] Érvelése szerint a perben elsődlegesen abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felperesnek az Mt. 97. § (5) bekezdésére alapítottan alkalmazni kívánt 107. § a) pontja, és 143. § (1)-(2) bekezdései szerinti illetménypótlékre vonatkozó igénye megalapozott-e. A jogerős ítélet ebben a körben az Mt. 86. § (1) bekezdésébe, 52. § (1) bekezdés b)-c) pontjaiba, 100. §-ába, 97. § (4)-(5) bekezdéseibe, 107. § a) pontjába, továbbá a 143. § (1)-(2) bekezdéseibe ütközik. A felhívott jogszabályi rendelkezések alapján nincs lehetőség arra, hogy az órarendben a napi első órarend szerinti óra, és az utolsó órarend szerinti óra közötti „lyukas órát” munkaidőn kívüli időtartamként értelmezzék, mert ez osztott napi munkaidőt jelentene, amelyre az Mt. 100. § szerinti különleges feltételek mellett, kizárólag erre irányuló

kétoldalú megállapodás alapján lenne lehetőség. Az alperes az órarend kiadásával meghatározta a munkavégzésre előírt idő kezdő és befejező időpontját, ezáltal a napi munkaidőt, amelyről a felperes a tanulmányi félév legelején az órarend átadásával tájékoztatást kapott. A jogerős ítéletben foglaltakkal szemben az órarend kiadásával megvalósult a munkaidő beosztás közlése, méghozzá a teljes tanulmányi félévre vonatkozóan előre. Mindez egyértelműen következik a jogszabályból és megfelel a munkabeosztás közlését előíró Mt. 97. § (4) bekezdésében foglalt rendelkezésnek. Mindezekből következően nem valósult meg az a törvényi hipotézis, amely az Mt. 97. § (5) bekezdésére alapítottan alkalmazni kívánt 107. § a) pontja és 143. § (1)-(2) bekezdései szerinti illetménypótlékra vonatkozó igényt megalapozná.

[49] Az alperes érvelése szerint a perben eldöntendő második kérdés, a felperes rendkívüli lemondásának jogszerűsége összefügg az igényelt illetménypótlékkal, mert annak alaptalansága esetén kizárt az első igény megalapozottsága.

[50] Az alperes álláspontja szerint ebben a körben a jogerős ítélet a Kjt. 29. § (1) bekezdésébe, valamint az Mt. 6. § (1)-(2) bekezdéseibe, valamint 7. § (1) bekezdésébe ütközően jogszabálysértő.

[51] A jogerős ítélet az alperes vétkessége és a kötelezettségszegés súlya tekintetében is jogszabálysértő következtetést vont le. Az ítéletben felhívott bírói gyakorlattól eltérően, a perbeli ügyben nem egy egyértelműen rögzített, fennálló, nem vitatott munkabér igény kifizetése maradt el, hanem kifejezetten vitatott illetménypótlék igényről volt szó, amelynek kivizsgálását az alperes haladéktalanul megkezdte. A súlyos gondatlanságot dogmatikailag csak a gondosság feltűnő mértékű elhanyagolása, az előrelátott következményekkel való számvetés ellenére követett magatartás váltja ki. A jelen ügyben a központi költségvetésből gazdálkodó alperestől éppen az volt az elvárható magatartás, hogy egy vitatott igény bejelentése esetén gondosan megvizsgálja annak ténybeli és jogi alapját, az alperes súlyos gondatlansága pedig fel sem merülhet, ha a felek által korábban nem ismert mind ténybeli, mind jogi alapját tekintve bizonytalan összeg kifizetése előtt vizsgálatot folytat. A felperes 2023. június 15-én egy alapvető hiányosságokban szenvedő, érdemi elbírálásra alkalmatlan felszólítást küldött, amely sem az állított munkavégzések időpontját, sem az elrendelés időpontját, körülményeit nem tartalmazta. Az alperest a munkaidő nyilvántartás vezetése körében sem terhelte kötelezettségszegés, hiszen az alperesi jogértelmezés szerinti munkaidőről az alperes nyilvántartást vezetett és maga a felperes hiúsította meg annak hiteles és naprakész jellegét azzal, hogy kifejezett munkáltatói utasítás ellenére megtagadta a jelenléti ív aláírását.

[52] Arra az esetre nézve, ha a másodfokú bíróság által megítélt 24.211 forint követelés megalapozott igényként értelmezhető, az akkor sem minősülhet jelentős mértékű kötelezettségszegésnek, figyelemmel arra, hogy ez kettő naptári év alatt halmozódott fel, hónapokra lebontott bruttó összege 1.000 forint lenne.

[53] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását, és az alperes felülvizsgálati perköltségben történő marasztalását kérte.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[54] Az alperes felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint megalapozott.

[55] A Pp. 423. § (1) bekezdése szerint a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok, illetve a Kúria közzétett határozatától jogkérdésben való eltérés tekintetében vizsgálja a jogerős ítélet jogszabálysértő, illetve a kúriai határozattól jogkérdésben való eltérő voltát, kivéve, ha az eljárást hivatalból megszünteti, vagy ha a határozatot hozó bíróság nem volt szabályszerűen megalakítva, illetve a határozat meghozatalában olyan bíró vett részt, akivel szemben törvény értelmében kizáró ok áll fenn.

[56] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében helytállóan utalt arra, hogy a jogerős ítélet indokolásának [43] bekezdésében a másodfokú bíróság iratellenesen állapította meg, hogy az alperes a felperes részére az órarendben megállapított tanórákon felül a további tanórák megtartására vonatkozó eseti helyettesítés 96 órán belüli elrendelését elismerte. Minden tényadatot nélkülözően utalt a jogerős ítélet indokolásának [62] bekezdésében arra, hogy a felperes három alkalommal szólította fel az alperest a részére járó illetménypótlék megfizetésére. Megalapozatlan volt az a következtetés is, hogy a felperes az alperes hiánypótlási felhívására megfelelően reagált. A másodfokú bíróság fenti iratellenes megállapításainak ugyanakkor az ügy érdemi eldöntésére lényegi kihatása nem volt.

[57] A felperes a keresetében elmaradt illetménypótléka és a kifizetés elmaradására alapított rendkívüli lemondása jogkövetkezményének megítélését kérte. A perben elsődlegesen abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felperes rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék igénye megalapozott volt-e. Az eljáró bíróságok ebben a kérdésben eltérő következtetésre jutottak.

[58] Az elsőfokú bíróság álláspontja a pedagógus teljes (rendes) munkaideje ún. kötött (32 óra) és ún. szabadon felhasználható (8 óra) munkaidőre osztható. A pedagógusnak a teljes munkaidő meghatározott arányában kell megtartania a tanóráit és az egyéb foglalkozásokat (22-26 óra tanítási idő). A kötött munkaidő és a tanítási idő különbsége az az időszak, amellyel a munkáltató rendelkezik, amely időtartamra meghatározhatja azokat a feladatokat, amelyeket a pedagógus köteles ellátni. A felperes ebben az időszakban látta el a helyettesítést, az alperes a munkaidő-beosztását nem módosította, ezért a rendkívüli munkaidőre való díjazása iránti igénye sem megalapozott.

[59] A másodfokú bíróság álláspontja azonban az volt, hogy a felperes rendkívüli munkavégzésre járó pótlék igénye részben megalapozott volt. Döntését arra alapította, hogy az ún. kötött munkaidőben a pedagógus 96 órán belül, azaz az órarendben meghatározott tanítási órák közötti ún. „lyukas órákban” is utasítható volt helyettesítésre, de a felperes munkaideje ezekre a „lyukas órákra” nem volt beosztva, ezért az rendkívüli munkaidőben végzett munkának minősül az Mt. 97. § (5) bekezdése és a 107. § a) pontja alapján.

[60] Az alperes felülvizsgálati kérelme alapján ezért elsődlegesen abban az anyagi jogi kérdésben kellett állást foglalni, hogy volt-e a felperes számára beosztott munkaidő azokban az időszakokban/időtartamokban, amelyekben őt a tanórák között eseti helyettesítésre kötelezte az alperes.

[61] A kérdésben történő állásfoglaláshoz rögzíteni szükséges, hogy a munkaidő a munkavállalói (közalkalmazotti) rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség mennyiségét határozza meg, míg a munkaidő beosztás azt, hogy ezt a mennyiséget mely napokon, milyen időponttól kezdődően, illetve végződően kell teljesíteni. Helytállóan utalt arra az alperes, hogy az Mt. ismeri az osztott munkaidő lehetőségét is, amelyben egy munkanapon belül kétszer kezdődik és fejeződik be a beosztott munkaidő, azonban ilyen tartalmú megállapodás megkötésére az Mt. 100. §-ának előírása szerint csak a felek kifejezett megállapodása alapján kerülhet sor, amely a perbeli esetben nem jött létre.

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

[63] 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. § (6) bekezdése pedig 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 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 a pedagógus számára elrendelhető).

[64] Az alperesi munkáltatónál órarend volt hatályban, amelyet a tanulmányi félév kezdetén közöltek a közalkalmazottakkal. Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy 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 „lyukas órák” a kötött munkaidő azon részének minősülnek, amelyben a pedagógus rendelkezésre áll, illetve a munkáltató által meghatározott tevékenységet végzi. Ebből következően az úgynevezett „lyukas órák” időtartama is beosztott munkaidő, amelyben a pedagógus az úgynevezett kötött munkaidőben végezhető tevékenységre köteles. A perbeli esetben ezt az időt a felek nem lépték túl.

[65] Az elsőfokú bíróság az ítélet indokolásának [40] bekezdésében megalapozottan jutott arra a következtetésre, hogy nem lehet szó a munkaidő beosztás határidőn túli módosításáról, ezáltal rendkívüli munkaidőben végzett munkáról sem, mert a pedagógus munkaideje már korábban, az órarendben be lett osztva. Az elsőfokú bíróság helytállóan utalt arra is, hogy tárgyszerűtlen a Fővárosi Ítéltábla (nem precedensképes) 1.Mf.31.248/2022/7. számú ítéletének felhívása az ügyben, mert annak lényeges tényállási eleme volt, hogy a pedagógusok számára úgynevezett ügyeleti és helyettesítési rendet határoztak meg, vagyis beosztották az e tevékenységre fordítandó munkaidőt. Ez az adott esetben – a jogerős ítéletben foglaltak szerint is - eltérő körülmény volt, amely miatt a felhívott döntésben foglaltak nem lehetnek irányadóak.

[66] A másodfokú bíróság az órarendi tartalmat nem vonta kétségbe, csupán arra utalt, hogy az SZMSZ kizárólag a munkaidő kezdetét rögzítette, valamint azt, hogy a kötött munkaidőből 6-10 óra az iskolában, vagy otthon is teljesíthető, e munkaidejével a pedagógus szabadon rendelkezik. Az SZMSZ ez utóbbi rendelkezése ugyanakkor tartalmilag nem minősül munkaidő-beosztásnak, mert nem a munkaidő kezdetének és befejezésének időpontjáról rendelkezik, hanem arról, hogy a pedagógus milyen időtartamban kötelezhető bizonyos tevékenységre.

[67] Az igazgató tanúvallomása szerint a pedagógus a „lyukas órákban” is elhagyhatta a munkahelyét, amely azonban nem változtat a munkaidő beosztásán. Ha a munkáltató tudomásul veszi, esetleg engedélyezi is, de legalábbis túri, 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, még abban az esetben is, ha egyébként korábban a munkáltató tűrte, hogy távol legyen. A másodfokú bíróság ítéletében említett körülményből – az, hogy a „lyukas órában” való távollétet legalább be kellett jelenteni - , pedig az a következtetés vonható le, hogy a munkahely elhagyása indokolt esetben tiltható volt, illetve a pedagógus ezen időtartam alatt az Nkt.-ban, vagy a Korm. rendeletben megengedett tevékenységre volt kötelezhető.

[68] A „lyukas óra” tehát a fent kifejtettekből következően a Kúria szerint beosztott munkaidőnek minősül, annak teljes tartama alatt – ide nem értve az órarendben előírt tanítás időt – a pedagógus helyettesítésre kötelezhető. Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a perben felvetett jogkérdés tekintetében megsértette az Mt. 107. § a) pontját, 97. § (5) bekezdését, 143. § (1) és (2) bekezdését.

[69] A Kjt. 29. § (1) bekezdése 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.

[70] Jóllehet az alperes a rendkívüli lemondást követően, 2023. augusztus 22-én az általa jogszerűnek tartott 4 óra esetében a felperest megillető juttatást megfizette, annak mértéke és az a körülmény, hogy a felek között a jogalap, valamint az összecszerűség is vitatott volt és a felperes nem várta meg az egyeztetés végét, az utólagos teljesítés nem minősül jelentős mértékű kötelezettségsszegésnek.

[71] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (3) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróság érdemben helytálló ítéletét helybenhagyta.

Az alkalmazott jogszabályok és az alkalmazott joggyakorlat

[72] 2012. évi I. törvény 97. § (5) bekezdés, 107. § a) pont, 1992. évi XXXIII. törvény 29. § (1) és (3) bekezdés, 2011. évi CXCV. törvény 62. § (5) bekezdés, 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet 17. § (1) bekezdés

A döntés elvi tartalma

[73] A közalkalmazott pedagógus esetében az órarend által beosztott „lyukas óra” - előre meghatározott helyettesítési rend hiányában - beosztott munkaidőnek minősült, annak teljes tartama alatt – ide nem értve az órarendben előírt tanítás időt – a pedagógus helyettesítésre volt kötelezhető, így az nem minősül munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzésnek.

Záró rész

[74] A felperes pervesztessége folytán az alperes felülvizsgálati eljárási költségét a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a felperes köteles megfizetni, amelynek összegét a Kúria a felperes által előterjesztettek alapján, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi

költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1)-(2) bekezdése alapján állapította meg.

[75] A felperes a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról, és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IM rendelet 1. §-a alapján munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a felperest terhelő másodfokú, és felülvizsgálati eljárási illetéke a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[76] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 405. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdés a) pontja alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[77] Az ítélet ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja alapján felülvizsgálatnak nincs helye.

Budapest, 2025. február 5.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Dzsula Marianna s.k. bíró, Dr. Pataki Árpád s.k. bíró, Véghné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró