



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.275/2021/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperes jogi képviselője (jogi képviselő címe eljáró ügyvéd: dr. Nyitrai Károly) által képviselt **Felperes1** (Cím2) **felperesnek** – a alperesi jogi képviselő (jogi képviselő címe2, eljáró ügyvéd: dr. L. Németh László) által képviselt **Alperes** (Cím1) **alperessel** szemben munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei iránt indított perben a Fővárosi Törvényszék 20.M.71.043/2020/22. számú ítéletével szemben az alperes által 23. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi alperes, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperes részére 50.000 (ötvenezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás

[1] A felperes 2013. szeptember 1-jétől állt határozatlan időtartamú, teljes munkaidős munkaviszonyban az alperesnél középiskolai tanárként, határozott időre igazgatóhelyettesi, valamint a kerületi és kerületi tagintézmény vezetői beosztással. 2015. szeptember 1. napjától a felek részmunkaidős foglalkoztatásban állapodtak meg azzal, hogy a felperes továbbra is igazgatóhelyettesként a kerületi, valamint az kerületi tagintézmény vezetője. A felperes által elfogadott és aláírt utolsó munkaszerződés módosítás értelmében 2019. január 1. napjától heti 18 óra, míg 2019. július 1. napjától heti 16 óra részmunkaidős foglalkoztatásban állapodtak meg a felek, valamint, hogy továbbra is ellátja a kerületi és az kerületi tagintézmények vezetését.

[2] Az alperes 2019. december 4. napján elektronikus levélben küldte meg a felperes részére a 2019. szeptember 1. napjától hatályos munkaszerződést, amelyet a felperes nem írt alá.

[3] A felperes 2020. február 20. napján betöltötte a 60. életévét.

[4] Az alperes 2020. május 15. napján kelt rendes felmondásával 45 nap felmondási idővel megszüntette a felperes munkaviszonyát a következő indokolással. „A Kft. (cím9), mint fenntartó taggyűlése 2020. május 11. napján meghozott, 2/2020-as számú határozatával arról döntött, hogy Alperesban az osztályok számának már most látható biztos csökkenése okán 2020. május 15. napjától iskolánk alkalmazotti létszámát öt egész álláshellyel csökkenti. Jelen felmondás a fenntartói határozat végrehajtása.”

[5] Az alperes a felmondást postai úton tértivevényes külföldszolgálattal kézbesítette a felperes részére. A tértivevényt a kézbesítő 2020. május 18. napján helyezte el a felperes postaládájában, az átvevő aláírásánál „POSTA” jelzéssel feltüntetve. A felperes a munkaviszonyát megszüntető okiratot 2020. május 25. napján vette kézhez a levélszekrényéből.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[6] A felperes álláspontja szerint az alperes nem a felek között hatályos munkaszerződés alapján fizette meg a munkabérét. Módosított keresetében 2018. szeptember 1. - 2018. december 31. közötti időszakra 382.540 forint és kamata, 2019. január 1. - 2019. június 30. közötti időszakra 569.058 forint és kamata, 2019. július 1. - 2020. július 7. közötti időszakra 1.677.802 forint és kamata munkabér-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

A felmondás jogellenessége jogkövetkezményeként az Mt. 82. § (4) bekezdése alapján a felperesre irányadó felmondási időre, azaz 45 napra járó távolléti díj összegének megfelelő 546.075 forint megfizetését kérte, valamint 158.774 forint + áfa perköltséget.

[7] Indokolásul előadta, hogy 2018. szeptember 1. - 2018. december 31. napja között mesterpedagógus 12-es fizetési kategóriába tartozott, a heti 18 órás részmunkaidős foglalkoztatása szerinti bruttó munkabére 210.105 forint alapbér volt. Ezen felül a két tagintézmény vezetői feladat ellátásáért tagintézményenként 40.600 forint pótlék járt részére, valamint az öt osztály osztályfőnöki feladatainak ellátásáért 5x20.300 forint, amihez hozzá kell adni havi bruttó 94.065 forint keresetkiegészítést, így 486.870 forint illetve volna meg havonta, szemben az alperes által megfizetett 391.235 forinttal. A 2019. január 1. - 2019. június 30. közötti időszakban mesterpedagógus 13-as fizetési kategóriába tartozott, havi

bruttó alapbére 214.673 forint volt, amelyhez hozzá kell adni a fenti pótlékokat, valamint ezeken felül az alperes által ténylegesen megfizetett havi bruttó 92.085 forint keresetkiegészítést. Így havi 489.458 forint illette meg, szemben az alperes által kifizetett 394.615 forinttal. A 2019. július 1. - 2020. július 7. közötti időszakban a heti 16 órás részmunkaidős foglalkoztatás szerinti havi bruttó alapbére 190.820 forint volt, így a pótlékokkal részére havi bruttó 373.520 forint járt volna, szemben az alperes által megfizetett összeggel.

[8] Hivatkozott arra, hogy 2020. február 20. napján betöltötte a 60. életévét, így az Mt. 66. § (5) bekezdése alapján felmondási korlátozás alá esett. Az alperes a felmondásában nem is hivatkozott a felperes felmondási védelmére, emiatt nem is vizsgálhatta a felperes részére felajánlható betöltetlen álláshelyeket. Álláspontja szerint volt, illetve van felajánlható betöltetlen álláshely alperesnél.

[9] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte; a kereseti kérelmeket mind jogalapjában, mind összecszerűségében vitatta. Az alperes álláspontja szerint a felperes az egész álláshelyhez képest $\frac{1}{4}$ részben látott el tagintézményvezetői feladatokat, ezért 2018. szeptember 1. - 2018. december 31. között a 466.900 forint $\frac{1}{4}$ részét, míg 2019. január 1-jétől a 477.050 forint $\frac{1}{4}$ -ét kapta. Vitatta, hogy a tagintézményvezetői és osztályfőnöki pótlék tagintézményenként, illetve osztályonként járna. A tagintézményvezetői feladatok ellátásával összefüggésben úgy nyilatkozott, hogy a felperes 2019. szeptember 1. napjától tagintézményvezetői feladatok ellátására nem rendelkezett megbízással, és azokat nem látta el.

Az elsőfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[10] A Fővárosi Törvényszék 2021. szeptember 6. napján kelt 20.M.71.043/2020/22. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek elmaradt munkabér címén 2.629.400 forintot, és ezen összegből 382.540 forint után 2018. november 1-jétől, 569.058 forint után 2019. április 1-jétől, míg 1.677.802 forint után 2020. január 5. napjától a kifizetésig minden naptári félév teljes idejére az érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamatot, valamint 546.075 forint távolléti díjat. Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen a felperesnek 158.774 forint és 42.869 forint áfa perköltséget.

[11] A munkabérkülönbözet körében az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás – az egybehangzó tanúvallomások és a felperes által becsatolt okirati bizonyítékok, így tanulói levél és tagintézményvezetők részére küldött tájékoztatók – alapján bizonyítottnak találta, hogy a felperes a peresített időszakban az alperes kerületi és kerületi intézményének tagintézményvezetői feladatát ténylegesen ellátta. Az ítélet tartalmazta, hogy ezt nem cáfolta az alperes törvényes képviselőjének, alperes törvényes képviselőjének a nyilatkozata, aki nem emlékezett pontosan, hogy a peresített időszakban ki vezette a két tagintézményt.

[12] Az elsőfokú bíróság osztotta a felperes álláspontját, amely szerint a tagintézményvezetői és osztályfőnöki pótlék tagintézményenként, illetőleg osztályonként jár a pedagógusok részére.

[13] Az elsőfokú bíróság úgy ítélte meg, hogy az eljárás során bizonyításra került, hogy a felperes a tagintézményvezetői feladatokat teljes egészében ellátta, ezért jogszerűen nem kerülhetett volna sor az egész álláshelyhez képest a részére járó juttatás negyedelésére. Az ítélet indokolása tartalmazta, hogy az alperes nem vitatta a felperes mesterpedagógus 13-as és mesterpedagógus 12-es fizetési kategóriába való besorolását, sem pedig a heti 18, illetve heti 16 órás részmunkaidőt. Ezek alapulvételével és a jogszabályi rendelkezések helyes alkalmazásával a felperes helytállóan számította ki az őt megillető havi munkabér összegét figyelemmel a tagintézményenként és osztályonként őt megillető vezetői pótlékok mértékét illetően.

[14] A felmondás jogellenessége jogkövetkezményei tekintetében az elsőfokú bíróság úgy ítélte meg, hogy a felperes betartotta a keresetindítási határidőt. A felperes részére tértivevényes külföldi szolgálati úton került postai úton feladásra a felmondás, amely a tértivevény tanúsága szerint 2020. május 18. napján került a felperes postaládájában elhelyezésre. Az elsőfokú bíróság megítélése szerint kétséget kizáróan nem igazolt, hogy a felperes részére 2020. május 18. napján kézbesítésre került a felmondó okirat, mivel az átvevő aláírásánál nem a felperes, hanem a kézbesítő „POSTA” jelzése szerepel. A felperes felesége, tanú2 tanú ugyanakkor alátámasztotta a felperes által előadottakat, miszerint 2020. május 15. és május 26. napján a felperes alperesnél személyesen megjelent, a köztes időszakban pedig a felperes és felesége vidéken tartózkodtak. Onnan csupán 2020. május 25-én érkeztek vissza budapesti otthonukba, és a levélszekrényben akkor találták meg a felmondó okiratot.

[15] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az eljárás során az alperes nem tudta sikerrel bizonyítani, hogy a felperes védett korát a munkaviszonya megszüntetését megelőzően figyelembe vette, és vizsgálta volna az alperesnél a felperes részére felajánlható betöltetlen munkaköröket.

[16] A bíróság a felmondás indokolásának valósága és okszerűsége vizsgálata kapcsán utalt rá, hogy az ítélkezési gyakorlat szerint a felmondás indokának a munkaviszony megszüntetése közlésének időpontjában kell fennállnia; egy jövőbeni, még be sem következett esemény nem képezheti a munkaviszony megszüntetésének okszerű indokát. A felperes munkaviszonya 2020. május 15. napján került megszüntetésre, míg a tanév 2020. szeptember 1. napján kezdődött, ebből következően az alperes nem volt abban a helyzetben 2020. május 15. napján, hogy ténylegesen tudomással bírjon arról, hogy három és fél hónap múlva milyen létszámú osztállyal indítja a 2021/2022-es tanévet.

[17] Mindezekon túlmenően alperes által az iratokhoz csatolt kimutatás szerint ugyanis a 2020. május 11. napját követő időszakban a felperesén kívül egyetlen munkavállaló munkaviszonyát sem szüntette meg alperes.

[18] A fentiek alapján a bíróság megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát és a felperes kereseti kérelmének megfelelően marasztalta az alperest.

Fellebbezés, fellebbezési ellenkérelem

[19] Az ítélet ellen az alperes 23. sorszám alatt fellebbezést nyújtott be, kérvén az ítélet megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását. Beadványában a felmondás jogellenessége körében előadta, hogy mind a tértivevény, mind a posta válasza igazolta, hogy a küldemény 2020. május 18. napján kézbesítésre került. Kifogásolta az elsőfokú bíróság azon megállapítását, hogy ez nem minősül az átvétel időpontjának, mivel az átvevő aláírásánál nem a felperes, hanem a kézbesítő „Posta” jelzés szerepel. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a postai szolgáltatásokról szóló 2021. évi CLIX. törvénynek a postai szolgáltatások biztosításának a vészhelyzet során alkalmazandó eltérő szabályairól szóló 84/2020. (IV.3.) Korm. rendelet 2. §-át. Mindezek alapján jogellenesen állapította meg az elsőfokú ítélet, hogy a felperes postaládájában került elhelyezésre a levél. Véleménye szerint sérült az Mt. 287. § (1) b) pontjában rögzített szabály alkalmazása, határidőben történt igazolási kérelem benyújtása nem történt a felperes részéről.

[20] A védett kor okán a betöltetlen álláshely vizsgálata körében kifogásolta továbbá, hogy az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy a felperes testnevelő tanár végzettsége révén legfeljebb tagintézményvezetői feladatokat láthatott el az alperesnél, mert a felnőttoktatás keretében esti tagozaton a tantervben nem szerepel testnevelés.

[21] Az alperes szerint nem valós állítás, hogy nem volt okszerű a felmondás indoka. Ebben a körben hivatkozott arra, hogy a Alperes kerületi Tagintézmény részére új működési engedély kérésére nem volt lehetősége a fenntartónak, mivel 2020. május 11-ig nem jött létre a bérleti szerződés, így előre vetítetten megállapítható volt, hogy az intézmény 2020. szeptember 1-jétől nem működhet. Kifogásolta továbbá a marasztalás mértékét, amely álláspontja szerint az Mt. 82. § (4) bekezdése alapján nem jogszerű. A távolléti díj 45 napra eső összeg nem lehet több mint 347.130 forint. A távolléti díj összeg nem a számolt összeg, hanem a munkaviszony megszüntetése kapcsán kiadott dokumentumban feltüntetett összeg.

[22] Beadványában előadta, hogy nincs jogszabályi alapja az osztályfőnöki pótlék osztályonkénti és a tagintézményvezetői pótlék intézményenkénti megállapításának sem, így munkabér különbözet az alperes terhére nem megállapítható a kérdéses időszakokban. Az alperes felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[23] A felperes fellebbezési ellenkérelmében kérte az alperes fellebbezésének elutasítását, és az elsőfokú bíróság ítéletének a fellebbezéssel érintett részében helybenhagyását. Az alperes bruttó 100.822 forint perköltséget igényelt. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes keresete nem volt elkésett, véleménye szerint az alperes az egyetemes postai szolgáltatásokra vonatkozó, veszélyhelyzet alatt irányadó – 84/2020 (IV.3.) Korm. rendelet 2. § (2) bekezdését – eltérő szabályokat tévesen értelmezi. Ebben a körben hivatkozott továbbá arra, hogy a tértivevényen a felperes személyazonosságát igazoló okmány típusát és számát nem tüntette fel, amelynek az volt az oka, hogy a személyes kapcsolatfelvételre nem került sor, a küldeményt a felperes felesége jelenlétében 2020. május 25-én vette kézhez. Az állásfoglalási kötelezettség körében előadta, hogy bár a felperes testnevelő tanári végzettséggel rendelkezik, és testnevelő óra valóban nincs a felnőttképzésben eseti tagozaton, de ténylegesen tagintézményvezetőként és osztályfőnökként dolgozott, ilyen feladatot az alperes bármelyik telephelyén elláthatott volna. Továbbra is fenntartotta, hogy a fenntartói döntés nem az alperes szerint megszüntetésre kerülő kerületi tagintézmény vonatkozásában történő végrehajtást ír elő, hanem a teljes intézmény vonatkozásában írta elő a létszám tekintetében 5 álláshely megszüntetését. A felmondás az Mt. 66. § (5) bekezdésébe ütközik, másodlagosan nem felel meg az Mt. 64. § (2) bekezdés által támasztott valóság és okszerűség, valamint a világosság és egyértelműség követelményének. Előadta továbbá, hogy a fellebbezés az összecszerűség vonatkozásában is megalapozatlan. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a tagintézményvezetői, valamint osztályfőnöki pótlék – amennyiben valaki több tagintézmény, valamint több osztály tekintetében látja el ezen feladatokat, úgy tagintézményenként és osztályonként jár a pótlék.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[24] A fellebbezés nem alapos.

[25] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást helytállóan állapította meg, az érdemi döntéssel is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

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

[27] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást annyival egészíti ki, hogy a felperes osztályfőnöki feladatokat látott el több osztály vonatkozásában.

[28] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá:

[29] A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság azon álláspontját, hogy kétséget kizáróan nem igazolt, hogy a felperes részére 2020. május 18. napján kézbesítésre került a felmondó okirat. Ugyanakkor a másodfokú bíróság szerint nem annak van jelentősége, hogy az átvevő aláírásánál nem a felperes, hanem a kézbesítő „*POSTA*” jelzése szerepel, hanem annak, hogy a tértivevényen az átvevő személyazonosság igazolására alkalmas okmányának típusa és száma nem került feltüntetésre. Erre vonatkozó információt a Magyar Posta 2021. június 9-i keltezésű tájékoztatása sem tartalmazott.

[30] Az alperes által hivatkozott a postai szolgáltatások biztosításának a veszélyhelyzet során alkalmazandó eltérő szabályairól szóló 84/2020. (IV. 3.) Korm. rendelet valóban lehetőséget biztosított a küldeménynek az átvevő aláírása nélküli kézbesítésére, ugyanakkor a rendelet ekkor is előírta bizonyos adatok rögzítését. A rendelet 2. § (2) bekezdés b) pontja szerint az egyetemes postai szolgáltató a könyvelt postai küldeményeket a címzettnek vagy a Kormány által rendeletben meghatározott egyéb jogosult átvevőnek jogosult a személyes átadás mellőzésével úgy kézbesíteni, hogy a tértivevény, illetve értéknylvánítás többlétszolgáltatással feladott levélküldeményt, a hivatalos iratot és a postacsomagot a címhelyen és a kézbesítési ponton is személyes kapcsolatfelvételt követően kézbesíti, az átvevővel az annak azonosításához szükséges adatokat lehetőség szerint legalább 1,5 méter távolságot tartva egyeztetni, és az átvevő nevét, valamint az átvevő személyazonosság igazolására alkalmas okmányának típusát és számát maga rögzíti a kézbesítés tényének egyidejű rögzítése mellett úgy, hogy aláírást az átvevőtől nem vesz fel.

[31] Az Mt. 24. § (1) bekezdése szerint az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik, továbbá a 22. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott jognyilatkozat esetében, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.

Ugyanezen szakasz (2) bekezdés b) pontja értelmében az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően a postai szolgáltatásokról szóló jogszabály szerint tértivevény különszolgáltatással feladott küldeményként kézbesített jognyilatkozatot egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon kézbesítettnek kell tekinteni.

[32] Meg kívánja jegyezni a másodfokú bíróság, hogy amennyiben a postai szolgáltató 2020. május 18-án megkísérelte átadni a küldeményt, értesítő helyett magát a küldeményt

hagyva hátra, ebben az esetben az ezt követő ötödik munkanap 2020. május 25. napja, amikor is a felperes nem vitatottan kézhez vette a küldeményt.

[33] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes felesége, tanú2 tanú alátámasztotta a felperes által előadottakat, mely szerint 2020. május 25-én érkeztek vissza budapesti otthonukba, és a levélszekrényben akkor találták meg a felmondó okiratot. A másodfokú bíróság ennek kapcsán utal arra, hogy a Pp. 289. és 290. §-ai értelmében a hozzátartozói viszony a tanúvallomás megtagadásának alapjául szolgálhat főszabályként, azonban nem jelent tanúzási képtelenséget. A bírói gyakorlat értelmében a tanúk vallomása pusztán a rokoni kapcsolat miatt nem mellőzhető, ugyanis a tanúk a vallomásaikat a hamis tanúzás következményeinek ismeretében teszik meg és emellett a tanúknak a félhez való kapcsolata és a vallomásuk tartalma a bíróság mérlegelése alá esik (BH1999. 260. BDT2007.1527). A másodfokú bíróság álláspontja szerint nem merült fel olyan körülmény, amely a tanú elfogultságára utalt volna, szavahihetőségét megkérdőjelezné.

Felmondás jogellenessége

[34] A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy az eljárás során az alperes nem tudta sikerrel bizonyítani, hogy a felperes védett korát a munkaviszonya megszüntetését megelőzően figyelembe vette, és vizsgálta volna az alperesnél a felperes részére felajánlható betöltetlen munkaköröket, mivel erre vonatkozóan mindössze az alperes törvényes képviselője tett néhány bizonytalan, konkrétumok nélküli kijelentést.

[35] A Kúria EBH2016. M.29. döntése szerint a munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló munkaviszonyát az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül akkor szüntetheti meg a munkáltató működésével összefüggő okból (átszervezés), ha nincs a munkáltatónál a felmondáskor érvényes munkaszerződésben meghatározott munkahelyen a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen munkakör.

[36] A felperes 2013. augusztus 30. napján kötött munkaszerződése szerint a munkavégzés helye: változó, az intézmény székhelye és valamennyi telephelye, az egyéb kikötéseknél pedig az szerepel, hogy alkalmazása a fentiekben kifejtett változó munkahelyre történik, személyesen köteles ellátni a feladatát. Az utolsó, a munkáltató által is aláírt, 2019. február 28-i munkaszerződés módosítás is rögzítette, hogy a munkavégzés helye az intézmény székhelye és telephelye. A munkaköre középiskolai tanár, osztályfőnök, 2018. szeptember 1. napjától 2019. augusztus 31. napjáig az kerületi és kerületi intézmények vonatkozásában tagintézmény-vezető.

[37] A másodfokú bíróság álláspontja szerint értelmezhetetlen az alperes azon kifogása, hogy az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy a felperes testnevelő tanár végzettsége révén legfeljebb tagintézményvezetői feladatokat láthatott el az alperesnél, mert a felnőttoktatás keretében esti tagozaton a tantervben nem szerepel testnevelés, figyelemmel arra, hogy nem volt vitatott a felek között, hogy a felperes nem testnevelő tanárként tevékenykedett alperesnél.

A másodfokú bíróság osztotta a felperes azon álláspontját, hogy ténylegesen tagintézményvezetőként és osztályfőnökként dolgozott, így ilyen feladatot az alperes bármelyik telephelyén elláthatott volna.

[38] Az alperes azon kifogására, hogy a kerületi Tagintézmény esetében 2020. május 11-ig nem jött létre a bérleti szerződés, ennek hiánya okán pedig a fenntartónak nem volt lehetősége új működési engedély kérésére, és így előre vetítetten megállapítható volt, hogy az intézmény 2020. szeptember 1-jétől nem működhet, a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által írtakat az alábbiakkal egészíti ki.

[39] Nem vitatott, hogy a felmondás indoklására a valóság, világosság és okszerűség követelményét alkalmazni kell. A felmondási indok valóságának követelménye azt jelenti, hogy a tényeknek meg nem felelő indoklás esetén a felmondás eleve nem fogadható el. A felmondási oknak okszerűnek is kell lennie. A tényeknek megfelelő felmondási indok okszerűségéből lehet megállapítani azt, hogy a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében nincs szükség. A munkáltatói felmondás abban az esetben fejezi ki világosan a felmondás okát, ha a felmondásban a munkáltató megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a felmondást alapította.

[40] Az MK 95. számú állásfoglalása értelmében a munkaügyi jogvita során nemcsak a felmondás indoklásában kifejezetten közölt, hanem olyan további tények és körülmények bizonyításának is helye lehet, amelyek - az indoklás keretein belül maradván - azt kiegészítik és alátámasztják. A bizonyítás azonban nem lépheti túl a felmondásban közölt indoklás kereteit, mert az ellenkező álláspont lehetővé tenné, hogy a munkáltató a felmondásának jogosságát olyan új felmondási okra alapítsa, amelyet az írásbeli felmondásban törvényben megszabott módon nem közölt.

[41] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felmondás mindössze „az osztályok létszámának már most látható biztos csökkenéséről” szól, amely nem feleltethető meg az egyik tagintézmény működésének megszűnésével. Amennyiben egy tagintézmény meg is szűnik, nem feltétlenül eredményezi a tanulói létszám csökkenését olyan intézmény esetében, amely több tagintézménnyel rendelkezik, amelyek adott esetben akár át is vehetik a megszűnő intézmény tanulói létszámát. A másodfokú bíróság szerint ezen hivatkozás már túllépi a felmondásban közölt indoklás kereteit.

[42] A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a tagintézményvezetői és osztályfőnöki pótlék tagintézményenként, illetőleg osztályonként jár a pedagógusok részére.

[43] A másodfokú bíróság ebben a körben nem osztotta az alperes azon álláspontját, hogy 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 felperes követelésében megjelölt időszakban hatályban volt - 16. § (4) bekezdés c) pontja alapján a pótlék semmiképpen nem tagintézményenként jár.

Álláspontja szerint a jogalkotó a tagintézményvezetői pótlék mértékét nem konkrét összegben állapítja meg, így lehetőséget biztosít a munkáltatónak a differenciálásra tanulói létszám szerint.

A kérdéses pont szerint a tagintézmény-vezető, intézményegység-vezető az intézményvezető-helyettesi pótlék

a) felső határa alapján megállapított pótlékre jogosult, ha a tagintézmény, intézményegység gyermek-, tanulólétszáma meghaladja a hétszázötven főt,

b) az illetményalap harminc százalékának megfelelő pótlékre jogosult, ha a tagintézmény, intézményegység gyermek-, tanulólétszáma meghaladja a kettőszázötven főt, de legfeljebb hétszázötven fő,

c) alsó határa alapján megállapított pótlékre jogosult, ha a tagintézmény, intézményegység gyermek-, tanulólétszáma legfeljebb kettőszázötven fő.

[44] A másodfokú bíróság álláspontja szerint önmagában az, hogy a pótlék mértéke az intézmény tanulói létszámához igazodik, nem támasztja alá, hogy a jogalkotó szándéka arra irányult volna, hogy a pótlék ne tagintézményenként járjon. A fenti szakasz mindössze azt deklarálta, hogy mennyiben egy intézményben több tanuló van, magasabb a pótlék mértéke, mivel a feladatok mennyisége is nagyobb. Ezen elv inkább azt támasztja alá, hogy a tagintézményvezetői pótlék összege a pedagógus által vezetett tagintézmény számához kell, hogy igazodjon.

[45] A másodfokú bíróság az alperes azon felvetésére, hogy az Nkt. 8. számú melléklete, amely a pótlékok – köztük az osztályfőnöki pótlék is – alsó és felső határát rögzítik az illetményalap százalékos mértékében, nem tartalmaz olyan rendelkezést, hogy az osztályfőnöki pótlék osztályonként jár, rámutat arra, hogy ugyanakkor azt nem is zárja ki.

[46] A távolléti díj tekintetében a másodfokú bíróság osztotta a felperes álláspontját, hogy annak összegének megállapításakor a pótlékokat is figyelembe kell venni, emellett a bíróság nem terjeszkedhet túl a kért összegben.

Záró rész

[47] A másodfokú perköltséget a bíróság a Pp. 81. § (1) bekezdése és 82. § (3) bekezdése, valamint a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5)-(6) bekezdései alapján állapította meg. A bírói gyakorlat szerint az ügyvédi munkadíjat a pertárgyértékből kiindulva (nagyobb perértékű ügy nagyobb felelősséget jelent) kell megállapítani, de emellett figyelembe kell venni egyéb szempontokat is, így a per bonyolultságát, az ügyvéd perben kifejtett tevékenységét is. A másodfokú bíróság szerint a rendelkező részben írt összeg áll arányban a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel.

[48] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5. § (1) bekezdése alapján teljes személyes illetékmentességben részesül, ezért az eljárás illetékét a költségmentesség alkalmazásáról a bírósági eljárásban szóló 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (1) bekezdése és 14. §-a alapján az állam viseli.

[49] Az ítélet a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül került elbírálásra.

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

Budapest, 2022. február 10.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró