



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.213/2024/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (felperesi képviselő címe, ügyintéző: felperesi képviselő1 ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) **felperesnek** a alperesi képviselő egyéni ügyvéd (alperesi képviselő címe) által képviselt **Alperes1** (Cím2) **alperes** ellen elmaradt munkabér és rendkívüli lemondás jogkövetkezménye iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 25.M.70.159/2023/33. sorszámú ítélete ellen az alperes által 34. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében az átalánydíj és kamatai, a felmentési időre járó távolléti díj és a végkielégítés, valamint a perköltség, illeték tekintetében helybenhagyja, a rendkívüli munkavégzés ellenértéke tekintetében részben megváltoztatja és annak összegét 183.138 (száznolcvanháromezer-százharmincnyolc) forintra leszállítja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 267.165 (kettőszázhatvanhétezer-százhatvanöt) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 905.937 (kilencszázöttezer-kilencszázharminchét) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 1995. augusztus 16. napján létesített közalkalmazotti jogviszonyt. 2020. augusztus 1. napjától dolgozott a gimnáziumban, 2021. szeptember 1. napjától osztályfőnöki megbízást kapott.

[2] A gimnáziumban helyettesítési rend kizárólag a reggeli ügyelet és a tanulószoba vonatkozásában került kialakításra. Amennyiben helyettesítés vált szükségessé, úgy az igazgató-helyettes a Kréta rendszerben a helyettesítést kiírta és a Kréta rendszer elektronikus úton küldött értesítést a helyettesítésről a helyettesítést ellátó tanár részére. Az intézményben úgynevezett szakszerű helyettesítés működött, azaz a helyettesítést – lehetőség szerint – a szakképesítéssel rendelkező tanár látta el. A tanév elején – amíg a Kréta rendszerben a tantárgyfelosztás még nem került feltöltésre – a helyettesítés szükségességéről és annak pontos időpontjáról az igazgató-helyettes a helyettesítő tanárt telefonon szóban, illetve a faliújságra kifüggesztett papír alapú dokumentációban tájékoztatta.

[3] A felperes a 2020/2021-es tanévben – amikor megtartandó tanórája, foglalkozása nem volt – 14 óraban helyettesítést látott el, amelyek munkáltató általi elrendelésére a helyettesítést megelőző 96 órán belül került sor. A felperes a 2021/2022-es tanévben 20 óraban, a 2022/2023-as tanévben 30 óraban helyettesítést látott el, amelyek munkáltató általi elrendelésére a helyettesítést megelőző 96 órán belül került sor.

[4] A gimnázium 2022/2023. tanévi munkatervében rögzítésre került, hogy félévenként egy fogadóórát tart az intézmény. A fogadóórák időpontja előre meghatározásra került 2022. november 16. napján 17-től 19 óráig terjedő időtartamban. A felperes ezen időszakban a fogadóórán vett részt.

[5] A gimnázium pedagógiai programja tartalmazza fejlesztési területként a „nemzeti öntudatot, hazafias nevelést”, a szülőhely és a haza múltjának és jelenének megismertetését, a nemzeti hagyományok, a nemzeti kultúra megismertetését, emlékeinek tisztelétét, ápolását és megbecsülését, a hazaszeretet érzésének felébresztését. Tartalmazza azt is, hogy egyedi és mélyreható élményt jelenthetnek a jól szervezett tanulmányi kirándulások, múzeum és színház látogatások is. A felperesnek osztályfőnökként munkatervet kellett készítenie, melyben közösségépítő iskolán kívüli programokat is szerepeltetett. A felperes a Millenáris Parkban megrendezett „Világraszóló bajnokaink” magyar sport, illetve olimpiatörténeti kiállításra vitte el az osztályát 2021. szeptember 28. napján. A kiállítás látogatásáról az intézmény vezetése tudott, az intézmény igazgatója engedélyt is adott arra, hogy az ott tanulókat a felperes az utolsó két tanóráról elvigye erre a programra. A kiállítás látogatása 14-16 óráig tartott, az osztály 18 órára tért vissza az iskolához.

[6] A gimnázium pedagógiai programjában szerepel a személyiségfejlesztés és közösségfejlesztés feladatainak megvalósítását szolgáló tevékenységi rendszer és szervezeti formák és ezek között a tanulmányi kirándulás. Rögzítésre került, hogy az iskola tanárai a nevelői munka elősegítése és az osztályközösségek fejlesztése, hazánk természeti és kulturális

értékeinek megismertetése érdekében egy napos osztálykirándulásokat szerveznek, mely programon a tanulók részvétele nem kötelező. A gimnázium 2022/2023. évi munkatervében az iskolai kirándulás napjaként 2022. június 13. napja szerepelt, amikor a felperes az osztályával osztálykiránduláson vett részt 8-18 óráig bezárólag.

[7] A felperes 2023. március 24. napján felszólította az alperest, hogy 84 óra 96 órán belül elrendelt munkavégzésre 240.275.- forint rendkívüli munkavégzés ellenértékét és kamatait, valamint a 2021. szeptember 28. és a 2022. június 13-i tanulmányi kiránduláson elvégzett munkájáért 553.764.- forint átalánydíj és kamatait fizesse meg 8 munkanapon belül. Az alperes szakmai állásfoglalás végett az irányító szervhez fordult, ahol megtörtént a Kréta rendszerben a felperes eseti helyettesítéseire vonatkozó adatok kinyerése. A felperes 2023. április 12. napján ismét felszólította az alperest a fizetésre, azzal, hogy a kirándulásokkal összefüggésben az átalánydíj összegét korrigálta és 29.527.- forint és kamatai, valamint 240.275.- forint rendkívüli munkavégzésért járó illetmény és illetménypótlék valamint kamatai megfizetésére kérte az alperest három munkanapos határidő megadásával.

[8] Az első felszólító levél közlését követő mintegy három hét elteltével az irányító szerv azt közölte az alperesi intézménnyel, hogy kifizetés a felperes részére nem eszközölhető, mivel a hasonló ügyben született bírósági döntés általános joggyakorlatként nem alkalmazható. Az intézmény pedagógiai programja nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely tanulmányi kirándulások megszervezése során ügyelet, készenlét, túlmunka elrendelését tenné indokoltá, a „Világraszóló Bajnokaink” kiállítást a pedagógiai program nem nevesíti, az iskola nevében szervezett programokhoz pedig az igazgató jóváhagyását kell kérni.

[9] A felperes 2023. április 24. napján rendkívüli lemondással megszüntette a közalkalmazotti jogviszonyát. A lemondás indokolása szerint az alperes 2020. szeptember 1. és 2023. március 20. között számos alkalommal rendelt el 96 órán belüli munkaidő-beosztás módosítást helyettesítés formájában, ami rendkívüli munkavégzésnek minősül, de annak ellenértéke nem került megfizetésre. A felperes 2021. szeptember 28. napján 14 órától 18 óráig részt vett a Világraszóló Bajnokaink kiállításon, 2022. június 13. napján pedig osztálykiránduláson 8-18 óráig bezárólag, átalánydíjazás azonban nem került részére kifizetésre. Ezzel az alperes súlyosan megsértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 97. § (5) bekezdésében, 107. § a) pontjában, 143. § (1)-(2) bekezdésében, 157.§ (1) bekezdésében, valamint a 326/2013 (VIII. 30.) kormányrendelet 33. § (3)-(8) bekezdésében foglaltakat. Utalt az indokolás arra, hogy a felperes két ízben is felszólította az alperest az elmaradt illetmény megfizetésére, a fizetésre azonban nem került sor és a felszólításra válasz sem érkezett, mellyel az alperes megsértette az Mt. 6. § (4) bekezdésében rögzített általános magatartási követelményt.

[10] Az alperes közölte a felperessel, hogy a rendkívüli lemondás jogszerűségét nem ismeri el.

Kereset és ellenkérelem

[11] A felperes módosított keresetében a 96 órán belül elrendelt helyettesítések folytán 183.138.- forint illetmény és kamatai, a napi munkaidőt meghaladó rendkívüli munkavégzés ellenértéke címén 8.663.- forint és kamatai, a 2021. szeptember 28-i kiállítás látogatáson történő részvétel kapcsán 8.439.- forint átalánydíj és kamatai, másodlagosan 5.775.- forint rendkívüli munkavégzés ellenértéke és kamatai, a 2022. június 13-i osztálykiránduláson történő részvétel kapcsán 21.096.- forint átalánydíj és járulékai, másodlagosan 5.775.- forint rendkívüli munkavégzés ellenértéke és járulékai, valamint a rendkívüli lemondás jogszerűsége folytán 3.379.138.- forint felmentési időre járó távolléti díj és 7.723.744.- forint végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[12] Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes a helyettesítéseket 96 órán belül rendelte el, ezért az rendkívüli munkavégzésnek minősült. 2022. november 16. napján – az intézményben tartott fogadóóra okán – 19 óráig végzett munkát, így a napi nyolc órás munkaidejét meghaladó három órára rendkívüli munkavégzés ellenértékére jogosult. A Világraszóló Bajnokaink kiállításon való részvétel folytán a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) kormányrendelet (a továbbiakban: Vhr.) 33. § alapján 14-18 óráig átalánydíjra, másodlagosan az Mt. 107. § a) pontja alapján rendkívüli munkavégzés ellenértékére jogosult. A 2022. június 13-i osztálykiránduláson való részvétel folytán a Vhr. 33. § alapján átalánydíjra, másodlagosan az Mt. 107. § a) pontja alapján rendkívüli munkavégzés ellenértékére jogosult.

[13] Az alperes több hónapon keresztül nem fizette meg részére a rendkívüli munkáért járó díjazást, valamint a kiállítás látogatást és az osztálykirándulás átalánydíját, mely jelentős súlyú kötelezettségszegés. A felperes két alkalommal is felszólította az alperest a fizetésre. Az alperes közel egy hónap alatt a felperes által megküldött felszólító levelekre sem válaszolt, így együttműködési és tájékoztatási kötelezettségének sem tett eleget.

[14] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes részére elrendelt helyettesítés a kötött óraszám terhére és nem azt meghaladóan történt. Az intézmény vezetője a felperest a helyettesítés elrendelésével nem túlmunka elvégzésére utasította, hanem a kötött munkaidőben az elvégzendő feladat ellátására, melyre a Vhr. 17. § (1) bekezdés 8. pontja értelmében jogosult volt. Annak folytán a munkaidő beosztás nem módosult, hiszen a felperesnek 32 órát az intézményben kellett tartózkodnia. A fogadóóra a munkatervben rögzítésre került, annak előírása a heti 32 órás kötött munkaidő terhére történt. A 2021. szeptember 28. napi kiállítást a felperes maga szervezte saját osztálya számára, a látogatáson történő részvételre a munkáltató nem utasította és a kiállítás látogatás nem szerepel az intézmény pedagógiai programjában sem. Az alperes utasítása szerint a munkaterv szerinti kirándulásokat tanítási időben kell megszervezni. Így ugyan a 2022. június 13-i osztálykirándulás az intézmény éves munkatervében szerepel, de a felperes döntése volt, hogy olyan kirándulást szervezett, ahonnan a visszaérkezés 18 órakor történt.

[15] A rendkívüli lemondás jogellenes volt, a követelésösszegezésében maga a felperes is bizonytalan volt, ezért került sor módosított adatokat tartalmazó ismételt fizetési felszólítás megküldésére. A felperes által előterjesztett munkabér követelés három évre vonatkozóan összegezésében nagyságrendileg a felperes két havi illetményének megfelelő összeg. Ezért nem történt jelentős mértékű kötelezettségszegés. A felperes akkor járt volna el jogszerűen, ha a munkabér igényét bírói úton érvényesíti. Nem sértett általános magatartási követelményét, a felperesi igényt megvizsgálta, az igény alátámasztásául szolgáló adatokkal a gimnázium nem rendelkezett. Észrevételezte, hogy a felperes által adott válaszadási határidők rendkívül rövidek voltak.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[16] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest 191.801.- forint rendkívüli munkavégzés ellenértéke és kamatai, 16.878.- forint átalánydíj és kamatai, valamint 3.379.138.- forint felmentési időre járó távolléti díj és 7.723.744.- forint végkielégítés megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[17] A határozat indokolása szerint a 96 órán belül elrendelt helyettesítéssel kapcsolatban az elsőfokú bíróság azt hangsúlyozta, hogy helyettesítési rend a per tárgyú szolgáló időszakban a gimnáziumban nem volt. Az érvényesített esetekben a felperesnek – az eredeti munkaidő-beosztása szerint – tanórása, foglalkozása nem lett volna, azonban az alperes utasítása miatt helyettesítést ellátott. Az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy az Mt. 97. § (4) bekezdése és a 22. § (2) bekezdés b) pontja alapján nincs arra lehetőség, hogy a munkáltató szóban rendelje el a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzést. Mindazonáltal valamennyi érvényesített esetben a felperes a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzést teljesített, mely eltérő munkavégzést a munkáltató 96 órán belül rendelte el. Ezen helyettesítések kapcsán a felperes az Mt. 107. § a) pontja szerinti rendkívüli munkavégzést teljesített, ezért az alperes az Mt. 143. § (1)-(2) bekezdései alapján rendkívüli munkavégzésért járó illetmény és illetménypótlék felperes részére történő megfizetésére köteles (Mfv.10.300/2017/6). Kitért arra, hogy nem volt jelentősége annak, hogy a 32 óra kötött munkaidő terhére és nem ezt meghaladóan került sor a helyettesítések elrendelésére. Annak volt ugyanis csak jelentősége, hogy a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzést a munkáltató 96 órán belül rendelte el.

[18] Nem fogadta el az elsőfokú bíróság az alperes kötetlen munkarendre történő hivatkozását sem. Kötetlen munkarend esetén a munkáltató a munkaidő-beosztására vonatkozó rendelkezési jogát korlátozza – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – és azt a munkavállaló számára írásban átadja. A kötetlen munkarend feltétele, hogy a munkáltató a beosztás jogát teljes egészében átengedje, azaz a munkavállaló napi munkaidejét maga oszthassa be. Kötetlen munkarend tehát kizárólag olyan munkavállaló esetében alkalmazható, aki a munkafolyamatokat nagyobb önállósággal tudja teljesíteni és ebből következően a teljesítés idejét is maga határozhatja meg. A perbeli esetben nem merült fel

adat arra, hogy a felperes munkáltatója a munkaidő-beosztás jogát teljes egészében átengedte volna a felperes részére. A felperes esetében – ahogy erre felperes helytállóan hivatkozott is – nem volt megállapítható az sem, hogy a feladatai teljesítésének idejét maga lett volna jogosult meghatározni és feladatait nagy önállósággal tudta volna teljesíteni. Ennek az a magyarázata, hogy a felperes heti munkaidejének nyolcvan százaléka kötött munkaidőnek minősült, mely időben az intézményvezető által meghatározott feladatokat volt köteles teljesíteni, így ezen heti 32 óra vonatkozásában a munkaidő-beosztás jogának a munkáltatótól a felperes részére történő átengedése fel sem merülhetett.

[19] A fogadóórával kapcsolatos kereseti igény kapcsán az elsőfokú bíróság azt hangsúlyozta, hogy az iskolai munkarend a foglalkoztatás szabályaihoz alkalmazkodik. Miután az Mt. 97. § (2) bekezdése szerint a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől-péntekig kell beosztani, az iskolai nevelő- és oktatómunka is alkalmazkodik az általános munkarendhez. Ezen általános munkarendben a teljes napi munkaidő az Mt. 92. § (1) bekezdése értelmében napi nyolc óra, amely a közalkalmazott rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége tartamát jelöli ki. Ebből az következik, hogy a pedagógus rendkívüli munkavégzést a napi 8 órai rendes munkavégzésen felül teljesít. A felperes – az alperes által sem vitatottan – a 2022. november 16. napján megtartott fogadóórán részt vett, a fogadóóra 17 órától 19 óráig tartott, azaz a felperes a napi nyolc órás rendes munkaidején felül három óra rendkívüli munkavégzést teljesített, melyre megilleti az Mt. 143. § (1)-(2) bekezdései alapján a rendkívüli munkavégzésért járó illetmény és illetménypótlék.

[20] A 2022. június 13-i osztálykirándulással kapcsolatban az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a gimnázium pedagógiai programjában szerepelt az egy napos osztálykirándulás, miként a 2021/2022-es tanév munkatervében is. A felperesnek, mint osztályfőnöknek munkaköri kötelezettsége volt az osztálykiránduláson történő részvétel, az osztálykiránduláson a felperes részt is vett, az 8.00-tól 18.00-ig tartott, ezért a felperes a Vhr. 33. § (1) bekezdés b) pontja és 33. § (2)-(3) és (5) bekezdései alapján átalánydíjra volt jogosult. Nem nyert bizonyítást az alperes azon állítása, mely szerint a munkáltatónak lett volna olyan utasítása, hogy az osztálykirándulást a tanítási időben kell megszervezni. Az osztálykirándulásra a köznevelési intézmény tanévi munkatervében előre rögzített tanítás nélküli munkanapon került sor. Ezért az elsőfokú bíróság a felperes által érvényesített összegtől eltérően, összesen négy óra vonatkozásában ítélte meg az átalánydíjat 8.439.- forint összegben.

[21] A „Világraszóló bajnokaink” kiállítás látogatásával összefüggésben az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felperes a gimnázium igazgatójától engedélyt kapott arra, hogy az utolsó két tanóráról a tanulókat elvihesse a programra és a felperes osztályfőnöki munkatervében ez a kiállítás látogatás szerepelt, a pedagógiai programban pedig a Nemzeti Alaptantervben meghatározott fejlesztési területek között került felsorolásra a „nemzeti öntudat, hazafias nevelés”. A kiemelkedő magyar sportsikerekről szóló kiállítás megtekintése a hazaszeretet és a nemzeti öntudat felébresztésére alkalmas, ezért az a pedagógiai programban szereplő hazafias nevelés részeként értékelendő. Rögzítette az elsőfokú bíróság azt is, hogy az intézmény vezetése örült és dicséretesnek tartotta, ha iskolán kívüli program is szerepelt az osztályfőnöki munkatervben. A felperes kötelezettsége volt a tanulók elkísérése,

a kiállítás látogatás pedig a pedagógia programban meghatározott, nem az iskolában szervezett program volt, melyre tekintettel a felperes jogosult az átalánydíjra.

[22] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes elmulasztotta a felperes részére megfizetni a 96 órán belül elrendelt, munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés folytán járó rendkívüli munkavégzésre járó díjazást, továbbá a tanulmányi kirándulásra és kiállításlátogatásra vonatkozó átalánydíjat. Tény, hogy a rendkívüli lemondásban a felperes magasabb összegben érvényesítette ezeket az igényeket, ez azonban nem változtat azon, hogy a rendkívüli lemondás azon indoka, hogy az alperes elmulasztotta a rendkívüli munkavégzésért járó illetmény és illetménypótlék, valamint a kiállításlátogatás és az osztálykiránduláson történő részvételért járó átalánydíj megfizetését, valós. Töretlen a bírói gyakorlat a tekintetben, hogy a munkáltató törvényben szabályozott lényeges, a foglalkoztatási jogviszonyból származó legfőbb kötelezettsége a munkabér és az azzal egy tekintet alá eső egyéb juttatások megfizetése (Mfv.I.10.679/2011/6., Mfv.I.10.702/2013/8.). Ebben akár egy alkalommal történő egy napos késedelem is minősített kötelezettségszegésnek minősül és a jogviszony azonnali hatályú megszüntetésének alapjául szolgálhat (Mfv.10.105/2016.). A bírói gyakorlat szerint a bérjellegű juttatás kifizetésének elmaradása – függetlenül a késedelemmel érintett időszak hosszától – jogszerű indokaként szolgál a munkavállalói szankciós jogviszony megszüntetésnek és a késedelmes munkabérfizetés a munkavállaló létfenntartását veszélyezteti, jelentős mértékűnek kell tekinteni akkor is, ha egy alkalommal és csak részben történt (Mfv.I.10.375/2018/3. szám, Mfv.X.10.279/2019/6.szám). Ezért nem volt elfogadható az alperes azon érvelése, hogy mivel a felperes munkabérkövetelése három évre vonatkozóan összegében nagyságrendileg kettő heti illetményének felel meg, ezért a munkáltatói kötelezettségszegés nem jelentős súlyú.

[23] Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy nem volt értékelhető a munkáltatói kötelezettségszegés súlya kapcsán az, hogy a rendkívüli lemondás következtében a munkáltatónak mekkora összegeket kell megfizetni a felperes részére. Értékelte, hogy a rendkívüli munkaidőben történő felperesi munkavégzésre hosszabb időszakon keresztül – 2020. szeptember elejétől 2023. februárjáig –, míg az átalánydíjra jogosító felperesi munkavégzésre több alkalommal került sor. Az alperes azonban folyamatosan megszegte fizetési kötelezettségét, amely alapos oka a jogviszony azonnali hatályú megszüntetésének (BH2023.76). Azzal, hogy az alperes a felperes által hosszabb időszakon keresztül teljesített rendkívüli munkavégzés ellentételezését és az átalánydíjra jogosító több alkalommal megvalósuló felperesi munkavégzés ellentételezését folyamatosan elmulasztotta – figyelemmel arra is, hogy a munkabér a foglalkoztatott megélhetését hivatott biztosítani – közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét legalább súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte, azaz a rendkívüli lemondás ezen indoka már önmagában megalapozta a felperes közalkalmazotti jogviszonyt megszüntető jognyilatkozatát.

[24] A rendkívüli lemondás azon indoka is ténszerű volt, hogy az alperes a felperes fizetési felszólításaira nem is válaszolt, ez az indok azonban – azzal együtt, hogy ezen magatartásával az alperes bizonytalanságban tartotta felperest – nem alapozhatta meg a rendkívüli lemondást, tekintettel arra, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 29. § (1) bekezdésében foglalt jogszabályi

kritériumok nem valósultak meg ezen indok tekintetében. A fizetési felszólításokban szereplő határidők (nyolc, illetve három munkanap) valóban nem tekinthetők hosszú határidőknek, ugyanakkor tény az, hogy az első fizetési felszólítást az alperes március 24. napján átvette és a rendkívüli lemondás alperessel történő közlése napjáig (április 24.) még csak olyan tartalmú választ sem adott felperesnek, hogy igénye kivizsgálását megkezdte vagy igénye kivizsgálásához további adatokra/iratokra van szüksége.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[25] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 62. § (5) bekezdését az eseti helyettesítések kapcsán nem értelmezte megfelelően. Az elrendelt helyettesítés ugyanis a felperes esetében a tanórákkal lekötött óraszám felső mértékét nem meghaladó mértékben és nem a kötetlen munkaidő részét érintve történt. Az intézményvezető a felperes által elrendelt helyettesítések esetén nem túlmunka elvégzésére utasította a felperest, hanem kötött munkaidejében az elvégzendő feladat ellátására, a hiányzó pedagógus helyettesítésére, melynek elrendelésére a Vhr. 17. § (1) bekezdés 8. pontja értelmében jogosult volt, a kötött munkaidőt meg nem haladó mértékben, a 17. § (4) bekezdés c) pontjában szabályozott okból. A feladatmeghatározás az intézményvezető utasítási jogából fakad és nem érinti az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglalt munkaidő-beosztást, mivel az intézményvezető utasítása folytán nem a munkaidő-beosztás módosult, hiszen a felperesnek 32 órát az intézményvezető által elrendelt feladatokkal kell eltöltenie. A helyettesítés elrendelésekor a felperes a részére előzetesen elrendelt munkaidő-beosztás szerint a munkavégzés helyén rendelkezésre állt, vagy tanórai, tanításon kívüli más tevékenységet végzett és az intézményvezető utasította arra, hogy ehelyett menjen be tanórára helyettesíteni. Amennyiben az ítélet szerinti jogértelmezés helyes lenne, a 40 órára járó illetményért a pedagógusoknak az Nkt. 62. § (5) bekezdése szerint 32 órából mindössze a tanórákkal lekötött munkaidő (22-26 óra), továbbá a nyolc órás kötetlen munkaidőt kell munkával letölteni és minden, a tanórákkal lekötött óraszám feletti munkavégzés – amennyiben az 96 órán belül rendeli el a munkáltató – rendkívüli munkavégzésnek minősül úgy, hogy arra az általános napi munkaidőben került sor. Maga a felperes is úgy nyilatkozott, hogy a tanórákkal le nem kötött munkaidejében (az úgynevezett lyukas órákban) többnyire magánügyeit intézte, azaz nem végzett munkát. Az alperesi intézményben az eseti helyettesítések természetesen (jellemzően betegség miatt) hirtelen, 96 órán belül merültek fel.

[26] A fogadóóra kapcsán előadta, hogy az a tanévi munkatervben szerepelt, az aznapi 17-től 19 óráig tartó fogadóóra a felperes részére elrendelésre került a munkaterv elfogadásával. Az ítélet alaptalanul hivatkozik az Mt. 92. § (1) bekezdésére, mely egyébként is ellentétes az eseti helyettesítések kapcsán történt megállapításokkal. Ellentmondásos ugyanis az, hogy a felperes részére a bíróság csak a heti 22-26 óra beosztását fogadta el, ugyanakkor megállapította azt, hogy a napi nyolc órán felüli munkavégzés is rendkívüli munkavégzés, holott a felperesnek – ha a tanórákkal lefedett munkaidejét vesszük figyelembe – egyik nap sem került elrendelésre a teljes napi 8 órás munkaidő. Az Mt. 96. § (1) bekezdése szerint a munkaidő-beosztás szabályait a munkáltató állapítja meg. A munkaterv elfogadásával az alperes a felperest az Nkt. 62. § (5) bekezdése szerinti kötött munkaidő

terhére osztotta be a fogadóóra megtartására, az semmiképpen sem tekinthető rendkívüli munkavégzésnek.

[27] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság indokolatlanul mellőzte az alperes kötetlen munkaidőre vonatkozó hivatkozását, e körben az ítéleti rendelkezések egymásnak ellentmondanak. A bíróság nem vette figyelembe az Mt. 96. § (2) bekezdését, mely szerint a munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegénél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti. Az ítélet nem adta indokát annak, hogy a 17-19 óra között megtartott fogadóóra vonatkozásában miért állapított meg három óra rendkívüli munkavégzést. A perben nem nyert bizonyítást az, hogy a felperes részére az alperesi intézményvezető 2022. november 16. napján 8-19 óráig munkaidőt osztott be.

[28] A 2021. szeptember 28-i kiállításlátogatás kapcsán nem nyert bizonyítást a perben, hogy az osztályprogramon történő részvételt az alperes elrendelte a felperes részére: a felperes önként vállalkozott a program megszervezésére, arra az alperes részéről utasítást nem kapott, mindössze az alperesi intézményvezető részére bejelentette és az utolsó tanórák elengedését kérte. Az osztályprogramon történő részvételt az alperes nem rendelte el, csupán arra adott engedélyt, hogy az utolsó 2 tanóráról a felperes elvigye a tanulókat.

[29] A rendkívüli lemondás jogszerűsége kapcsán előadta, hogy a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontja szerinti konjunktív feltételeknek a tényállás nem felel meg. Az alperes nem vitatja, hogy a munkabér megfizetése az alperes lényeges kötelezettsége, tekintettel azonban arra, hogy a túlmunka megfizetésének jogalapját a jogviszony fennállása alatt és az elsőfokú eljárásban is vitatta, a mulasztása semmiképpen sem tekinthető szándékosnak vagy súlyos gondatlannak. Ez csak akkor állna fenn, ha az alperes az elismert túlmunka díjazását nem fizette volna meg a felperes részére, jelen tényállás esetén azonban csupán enyhe gondatlanság terhelheti az alperest. Az enyhe gondatlanság abban áll, hogy az elvárható figyelmet és körültekintést elmulasztotta az alperes a rendkívüli munkavégzésre és annak díjazására vonatkozó jogszabályok értelmezése kapcsán. A bíróság nem értékelte azt a körülményt sem, hogy az alperesnél a felperes volt az első pedagógus, aki az eseti helyettesítések elrendelésének időpontjára tekintettel igénnyel lépett fel. Az alperes ezért kérdezte meg felettes szervét, mert az Nkt. hatályba lépése óta országos gyakorlat volt, hogy az eseti helyettesítések az elrendelés időpontjára tekintettel nem alapozhattak meg rendkívüli munkavégzést. Ezáltal kellő gondossággal járt el, amikor a felettes szerv állásfoglalását kérte, majd annak álláspontját közölte a felperessel. Így az alperesi tudatállapotra vonatkozó törvényi feltétel nem teljesült.

[30] Vitatja továbbá azt is, hogy jelentős mértékű kötelezettségszegés fennállt volna az alperes részéről. Az elsőfokú bíróság tévesen értékelte az alperes terhére azt, hogy az alperes hosszú időn át ismétlődő jelleggel nem tett eleget a rendkívüli munkavégzés díjazása és az átalánydíj megfizetése körében a munkabérfizetési kötelezettségének. Az Nkt. hatályba lépése óta egyik tankerületi központnál sem volt gyakorlat a 96 órán belül elrendelt eseti helyettesítések esetén túlmunka díjazást fizetni, továbbá az átalánydíjazás kapcsán a felperes

első ízben csak a fizetési felszólításában közölte az alperessel, hogy díjazás iránti igénye merült fel. Az alperes az osztályprogram és az osztálykirándulás időtartamáról nem bírt tudomással, ezt nem tartotta nyilván, arról a felperesnek kellett volna a felmerülésekor tájékoztatni az alperest, melyet elmulasztott. Ugyancsak számít a jelentős mértékű kötelezettségszegés megállapításánál az, hogy milyen mértékű munkabér nem került kifizetésre és ez milyen hatással volt a felperes megélhetésére. Az ellentételezés nélkül maradt túlmunka összege a felperes által érvényesíteni kívánt három éves időszakban havi átlagban bruttó 5.800.- forint, mely a felperes illetményének összegéhez képest csekély mértékű, annak mintegy 1,5%-a.

[31] Az elsőfokú ítéletben felhívott felső bírósági döntések tényállása szerint a felek között nem volt vitatott a megfizetni elmulasztott munkabérrész, így ügyszakosság nem áll fenn.

[32] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság jogszerű döntést hozott. A felperes részére csupán a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt képező foglalkozások és tanórák, illetve egyes, a nevelési évben előre tervezhető feladatok – pl. fogadóórák, nevelőtestületi értekezletek – kerültek előzetesen beosztásra az Mt. 97. § (4) bekezdése alapján, az órarend, illetve az éves munkarend meghatározásával. Így a felperes által ellátott helyettesítések olyan időtartamra kerültek beosztásra 96 órán belül, mely időtartamok tekintetében a felperes nem rendelkezett munkaidő-beosztással, azaz eredetileg nem volt sem munkavégzési, sem rendelkezésre állási kötelezettsége. Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásával egyezően nem annak van jelentősége, hogy az elvégzett helyettesítéssel a felperes munkavégzése a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn, vagy a heti 32 órás kötött munkaidőn belül marad, vagy azt meghaladja. A kereset alapjául az a tény szolgál, hogy olyan időtartamokra került elrendelésre 96 órán belül a felperes részére munkavégzés, amikor a felperesnek az eredeti munkaidő-beosztása szerint munkavégzés, illetve rendelkezésre állás nem volt előírva. E körben hivatkozott a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.204/2022/11. számú és az 1.Mf.31.248/2022/7. számú ítéletében foglaltakra. Hangsúlyozta, hogy az alperesi intézményben előre meghatározott helyettesítési rend kizárólag a tanulószoba és a reggeli ügyelet vonatkozásában került kialakításra, a tanórák, foglalkozások tekintetében nem. Az elsőfokú bíróság ezért helyesen állapította meg, hogy a perbeli helyettesítések az Mt. 107. § a) pontja alapján munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzések, és ezen helyettesítések időtartamára a felperes részére az Mt. 143. § (1)-(2) bekezdése alapján bérpótlék jár.

[33] Iratellenes az alperes azon fellebbezési hivatkozása, hogy a perben ne került volna bizonyításra, hogy a felperes 2022. november 16-án 8 órától este 19 óráig, a fogadóóra befejezéséig munkát végzett. A felperes az aznapra beosztott tanóráit követően az alperes elrendelése alapján a 8., 9. órában tanulószobai foglalkozást látott el, mely a felperesi keresetlevél 32-33. oldalán is megtalálható. Az alperes a tanulószobai foglalkozások ellátását, valamint a 17. és 19 óra közötti fogadóóra megtartását az elsőfokú eljárás során nem vitatta.

[34] Irat-, és jogszabályellenesen hivatkozik az alperes fellebbezésében arra, hogy a felperest kötetlen munkarendben foglalkoztatta volna. A perbeli esetben a kötetlen munkarend elrendelhetőségét az ágazati jogszabályi előírás ellentmondást nem tűrő

rendelkezése is kizárja. Az Nkt. perbeli időszakban hatályos 62. § (5) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a pedagógus a heti rendes munkaideje 80%-ában, azaz heti 32 órában az intézményvezető által meghatározott feladatokat látja el és kizárólag a fennmaradó részében jogosult a munkaideje beosztását vagy felhasználását saját maga meghatározni.

[35] A pedagógiai programban rögzített iskolán kívüli tevékenységek vonatkozásában megítélt kereseti követelések tekintetében is megalapozatlan az alperes fellebbezése: az osztálykirándulás vitathatatlan módon a pedagógiai programban és az adott nevelési évre irányadó munkatervben is szerepelt. Egyébiránt az alperesi fellebbezés tény- és jogállítást e körben nem tartalmaz. A Világraszóló bajnokaink kiállításán történő részvétellel összefüggésben az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló peradatokat, a pedagógiai program hivatkozott rendelkezéseit, a kiállítással kapcsolatos levelezést, valamint a magyar sport és olimpiai sikerek hazafias neveléssel való kapcsolatát, a magyar sportkultúra hagyományait is figyelembe véve okszerűen értékelte. A fellebbezés ezen világos és érthető okfejtést kívánja felülértékelni, ami nem foghat helyt.

[36] A rendkívüli lemondás jogszerűsége kapcsán hivatkozott arra, hogy az Mt. 134. § (1) bekezdés a) pontja alapján a rendes és rendkívüli munkaidő tartalmát a munkáltató köteles nyilvántartani, így az ennek elmulasztása okán meg nem fizetett rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó bérpótlék tekintetében legalább a súlyos gondatlanság fennáll. Ugyanez igaz a Vhr. szerinti átalánydíj tekintetében is. Mivel az alperes részére kógens jogszabályi rendelkezés írta elő a perbeli időszakban a rendkívüli munkaidő tartalmának nyilvántartását, így kétség sem fér hozzá, hogy az az alperes jogszabályi kötelezettsége. Így amennyiben ennek nem tesz eleget, úgy mulasztása ítéleti bizonyossággal megállapíthatóan legalább súlyosan gondatlannak minősül.

[37] A munkabérnek minősülő illetménypótlékot az alperes a felperes részére sem határidőben, sem a felperes fizetési felszólításaiban megadott határidőn belül nem fizette meg. A Kúria Mfv.VIII.10.119/2022/5., BH2023.3.76. számú precedensértékű határozatában is kifejtette, hogy az illetmény megfizetésének akár néhány napos elmulasztása az adott jogviszonyból származó lényeges kötelezettség, súlyosan gondatlan és jelentős mértékű megszegésének minősül. A hivatkozott jogesetben a munkáltató az eseti helyettesítésnek minősülő munkavégzés ellenértékét, 99.000.- forintot nem fizetett meg a közalkalmazott részére. Jelen perbeli esetben annak is jelentősége van, hogy az alperes a felperessel szembeni jogsértést folyamatosan, hosszú időn keresztül, több tanévet átívelően folytatta, amely a kötelezettségszegés súlya tekintetében a jelentős súlyt megalapozza.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[38] Az alperes fellebbezése nagyjából megalapozatlan, a 2022. november 16-i fogadóórára járó díjazás kapcsán alapos.

[39] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges, egyben elégséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és az érvényesített átalánydíj, a 96 órán belül elrendelt helyettesítések miatti rendkívüli munkavégzés iránti díjazás, valamint a rendkívüli lemondáshoz kapcsolódó felmentési időre járó távolléti díj és végkielégítés tekintetében a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló alkalmazásával hozott érdemi döntése is helyes, ezért azt a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján – helyes indokainál fogva – hagyta helyben. A másodfokú bíróság csupán a 2022. november 16-i fogadóóra kapcsán érvényesített rendkívüli munkavégzés iránti díjazás tekintetében nem értett egyet az elsőfokú bíróság által megállapított tényállással és jogszabály értelmezéssel, ezért e tekintetben az elsőfokú bíróság döntését a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és az e vonatkozásban előterjesztett keresetet elutasította.

[40] A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján eljárva az erre irányuló fellebbezési kérelemre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta, erre tekintettel nem érintette az elsőfokon jogerőre emelkedett keresetet elutasító ítéleti rendelkezést.

A kilencvenhat órán belül elrendelt helyettesítések

[41] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletének szükségtelen megismétlése nélkül a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá a kilencvenhat órán belül elrendelt helyettesítések kapcsán: megalapozatlan a fellebbezés azon hivatkozása, hogy az elsőfokú bíróság az Nkt. 62. § (5) bekezdését nem értelmezte volna megfelelően, figyelemmel a Vhr. 17. § (1) bekezdésének 8. pontjára és a 17. § (4)-(5) bekezdésében foglaltakra. Az elsőfokú bíróság az Nkt. 62. § (5) bekezdését helyesen, a Kjt. 2.§ (3) bekezdése, 59.§ (1) bekezdés a) pontja folytán alkalmazandó Mt. 97. § (5) bekezdésével együttesen értelmezte. Az Nkt. perbeli időben hatályos vonatkozó rendelkezései az alábbiak:

[42] Az Nkt. 30. § (1) bekezdése szerint az iskolában a tanítási év ötnapos tanítási hetekből áll. A szombat és a vasárnap tanítás nélküli pihenőnap.

[43] Az Nkt. 41. § (2) bekezdése szerint minden köznevelési intézmény nyilvántartja a heti munkaidő mértékét.

[44] Az Nkt. 62. § (5)-(6) bekezdése szerint a nevelési-oktatási és a pedagógiai szakszolgálati intézményekben pedagógus-munkakörökben dolgozó pedagógus heti teljes munkaidejének nyolcvan százalékát (a továbbiakban: kötött munkaidő) az intézményvezető

által – az e törvény keretei között – meghatározott feladatok ellátásával köteles tölteni, a munkaidő fennmaradó részében a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni. A teljes munkaidő ötvenöt-hatvanöt százalékában (a továbbiakban: neveléssel-oktatással lekötött munkaidő) tanórai és egyéb foglalkozások megtartása rendelhető el, amelybe bele kell számítani heti két-két óra időtartamban a pedagógus által ellátott osztályfőnöki, kollégiumi, tanulócsoporthoz vezetői, vagy munkaközösség vezetéssel összefüggő feladatok, továbbá heti egy óra időtartamban a tanulók nevelési-oktatási intézményen belüli önszerveződésének segítségével összefüggő feladatok időtartamát. E szabályokat kell alkalmazni abban az esetben is, ha e törvény egyes pedagógus munkakörök esetében az e bekezdésben foglaltaktól eltérően határozza meg a munkaidő egyes feladatokra fordítandó részeinek arányát. A kötött munkaidő fennmaradó részében a pedagógus a nevelés-oktatást előkészítő, nevelés-oktatással összefüggő egyéb feladatokat, tanulói felügyeletet, továbbá eseti helyettesítést lát el.

[45] A Vhr. a munkaidő-beosztással kapcsolatosan nem tartalmaz rendelkezéseket, a perbeli időben alkalmazandó Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazni kellett az Mt. 97. §-át. Az Mt. 97. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be. A (4)-(5) bekezdések szerint a munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvanöt órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.

[46] Az Mt. 107. § a) pontja szerint rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő.

[47] Helyesen emelte ki az elsőfokú bíróság jelentős tényállási elemként, hogy helyettesítési rend a per tárgyául szolgáló időszakban a gimnáziumban nem volt. Emellett a tanúként meghallgatott intézményvezető azt is elmondta, hogy a tanórával lekötött munkaidő és a teljes kötött munkaidő közötti különbséget az iskola főszabály szerint nem osztotta be a pedagógus részére, tehát a pedagógus ebben az időintervallumban szabadon gazdálkodhatott a munkaidejével. Ezt az időszakot nem is tartotta nyilván az intézmény (22. számú tárgyalási jegyzőkönyv 8. oldal). A perbeli időben hatályos iskolai SZMSZ is tartalmazott a munkaidő-beosztására vonatkozó szabályokat. A 4.3.6. pont szerint a pedagógusok napi munkarendjét, a felügyeleti és helyettesítési rendet az intézményvezető vagy tagintézményvezető, valamint az intézményvezető-helyettes állapítja meg az órarend függvényében. Konkrét napi munkabeosztások összeállításánál az intézmény, valamint a tagintézmény feladatellátásának zavartalan működésének biztosítását kell elsődlegesen figyelembe venni. Ugyan az SZMSZ tartalmazza, hogy a kötött munkaidő 32 óra, melyben a pedagógus köteles a nevelési intézményben tartózkodni, ugyanakkor rögzíti, hogy az intézményvezető meghatározhatja, hogy melyek azok a feladatok, amelyeket az intézményen kívül lehet teljesítenie. Az intézményvezető tanúvallomása igazolta, hogy az alperesi munkáltató a kötött munkaidőt teljes egészében nem osztotta be.

[48] Mindez azt jelenti, hogy az alperesi munkáltató – bár megtehetette volna – nem osztotta be a felperes teljes kötött munkaidejét a helyettesítéssel érintett időtartamokra, ellenben kilencvenhat órán belül változtatta meg a munkaidő-beosztást a helyettesítés idejére. Ez pedig az Mt. 107. § a) pontja alapján rendkívüli munkaidőnek minősül, mint a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő, függetlenül attól, hogy a tényleges munkavégzés a felperes heti kötött és teljes munkaidejét nem haladta meg. Nem csak a törvényi mértéket meghaladó munkaidő, de a munkaidő-beosztás kilencvenhat órán belüli megváltoztatása is rendkívüli munkaidőnek minősül.

[49] Megalapozatlan az alperes kötetlen munkaidőre vonatkozó hivatkozása, az ellentétes mind az Mt.-vel, mind a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003/88/EK Európai Parlamenti és Tanácsi irányelvvel és annak gyakorlatával is. Azon Mt. szabály, mely szerint a munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti (Mt. 96.§ (2) bek.), helytálló, azonban a perbeli esetre nem alkalmazható. A pedagógus munkavállaló munkaideje az Nkt. 62. § (5) bekezdése folytán 80%-ában kötött volt, ettől eltérő kérdés, hogy az alperesi munkáltató – bár arra lehetősége volt – azt mégsem osztotta be. Miként azt a Fővárosi Ítéltábla már 1.Mf.31.034/2024/5. számú ítéletében megállapította [43], az alperes által hivatkozott jogszabályi rendelkezés arra az esetre szolgál, ha esetileg meghatározott rövid időtartamú időszakban kell a munkavállalónak megjelennie (pl. értekezlet). E körben a másodfokú bíróság utal az Mt. korábbi szabályozására és annak módosítására. A 2014. december 31-ig hatályos Mt. 96.§ (2) bekezdése úgy rendelkezett, hogy kötetlen a munkarend, ha a munkáltató heti átlagban legalább a napi munkaidő fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi. Az Európai Közösségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága (C-484/04) számú ügyben született ítélet folytán felmerült a fenti magyar szabályozás megfelelése, az, hogy amennyiben a munkavállaló munkaidejének a felét a munkáltató osztja be, indokolatlan a pihenőidőre vonatkozó szabályok alkalmazásának mellőzése. Ezt követően került sor a 2013. évi CIII. törvény 8.§ (4) bekezdésével végrehajtott Mt. 96.§ (2) bekezdésének módosításra, melynek a jogszabályhelyhez fűzött indokolás szerint kifejezett célja volt az, hogy „az Európai Bíróság újabb ítélezési gyakorlatából [Bizottság kontra Egyesült Királyság (C-484/04) ügy] megismerhető érveléssel összhangban kívánja a kötetlen munkarend alkalmazhatóságának feltételeit megállapítani”. Ezért helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a kötetlen munkarend szabályaira a felperesre nem alkalmazhatóak. A pedagógusok munkarendje tehát nem kötetlen, mert a munkaidejük jelentős része (heti 32 óra) kötött, amikor a munkáltató utasításának megfelelően kötelesek munkavégzésre, csupán a munkaidő fennmaradó részében jogosultak maguk meghatározni a munkaidő beosztását vagy felhasználását. Ezzel összefüggésben a munkáltató köteles is lett volna a heti munkaidő nyilvántartására az Nkt. 41. § (2) bekezdése szerint, azaz a jogalkotó sem tekintette kötetlennek a munkarendet. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság helyesen ítélte meg a kilencvenhat órán belül elrendelt helyettesítések kapcsán követelt rendkívüli munkavégzés iránti díjazást.

[50] Nem értett egyet ugyanakkor a másodfokú bíróság a 2022. november 16-i fogadóórával kapcsolatos ítéleti rendelkezéssel az alábbi indokokra tekintettel.

[51] Az alperes az elsőfokú eljárásban nem vitatta a teljesített munkaórák számát, az aznapi 8-19 óráig történő munkavégzést, ezért a másodfokú eljárásban cáfolata a Pp. 373.§ (1)-(2) bekezdése szerint meg nem engedett új tényállításnak és jogosulatlan ellenkérelem-változtatásnak minősül.

[52] A perbeli időben hatályos 2022. évi SZMSZ 4.3.5. pontja rögzíti, hogy az intézmény pedagógusai – a június hónap kivételével – heti 40 órás munkaidőkeretben végzik munkájukat. A heti munkaidőkeret első napja (ellenkező írásos hirdetmény hiányában) mindenkor a hét első munkanapja, utolsó napja a hét utolsó munkanapja. Az ötnél kevesebb munkanapot tartalmazó hetek heti munkaideje a munkanapok számával arányosan számítandó ki. Munkanapokon a rendes munkaidő hossza legalább 4 óra, de nem haladhatja meg a 12 órát. A pedagógusok napi munkaidejüket – az órarend, a munkaterv és az intézmény havi programjainak szem előtt tartásával – általában maguk határozzák meg. Az értekezleteket, fogadóórákat általában szerdai napokon tartjuk, ezért ezeken a napokon a napi átlagban 8 órásnál hosszabb, legfeljebb azonban 12 órás munkaidőre kell számítani. A munkáltató a munkaidőre vonatkozó előírásait az órarend, a munkaterv, a havi programok kifüggesztése, illetve a helyben szokásos módon kifüggesztett hirdetés útján határozza meg. A per során az alperes tanúvallomással igazolta, hogy az SZMSZ – a jogszabályi előírásoknak megfelelően – a honlapon közzétételre került. Az SZMSZ tartalmazza a munkaidő kezdő és befejező időpontját és annak óraszámát is. Az SZMSZ nem ellentétes az Nkt. 62. § (5) bekezdésével és egyéb rendelkezéseivel sem. A Kjt. 2. § (3) bekezdése, 59.§ (1) bekezdés a) pontja folytán alkalmazandó Mt. perbeli időben irányadó 92. § (1) bekezdése szerint a teljes munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő). A 96. § (1) bekezdése szerint a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg. A 97. § (2) bekezdése szerint általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig oszthatja be. A (3) bekezdés szerint a munkaidő a munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől eltérően osztja be. A 93. § (4) bekezdése szerint a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni. A 99. § (1)-(2) bekezdése szerint a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet. A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra lehet.

[53] A perben nem volt vitatott tény, hogy a 2022. november 16-i fogadóóra az intézmény 2022/2023. tanévi munkatervében szerepelt, azaz az aznapi 17-19 óráig tartó fogadóóra a felperes részére elrendelésre került a munkaterv elfogadásával. Miután az SZMSZ heti 40 órás munkaidőkeretet írt elő azzal, hogy meghatározta a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját, 2022. november 16. napjára elrendelhető volt tizenegy órás napi munkaidő, a felperes ezzel összefüggésben megalapozatlanul hivatkozott rendkívüli munkavégzésre. Ezen túl a felperes arra nem hivatkozott, hogy a munkavégzése a heti kötött

munkaidőt vagy a heti negyven órát meghaladta volna, ezért ezen igénye megalapozatlan volt. Minderre tekintettel a másodfokú bíróság a fogadóórára érvényesített 8.663.- forinttal csökkentette a rendkívüli munkavégzés iránti díjazás összegét.

Kiállítás látogatás és osztálykirándulás

[54] Megalapozatlan az alperes hivatkozása a kiállítás látogatás és az osztálykirándulás kapcsán járó átalánydíjazás vonatkozásában. A Vhr. 33. § (1) bekezdés b) pontja szerint az Mt. 110. § (2) bekezdésében meghatározottakon túl ügylet és készenlét rendelhető el a pedagógiai, nevelési programban meghatározott tanulmányi kirándulás vagy más, nem az óvodában, iskolában, kollégiumban szervezett program megvalósításához. A (3) bekezdés szerint ha a pedagógus, feltéve, hogy a munkaidő-beosztásból más nem következik – a pedagógiai programban meghatározottak szerint tanulmányi kiránduláson vagy más, a pedagógiai, nevelési programban meghatározott, nem az iskolában, kollégiumban, óvodában szervezett programon vesz részt, munkanapon tizennégy órától másnap reggel hat óráig, heti pihenőnapon és munkaszüneti napon nulla órától huszonnégy óráig tartó időszakban ügyletet teljesít.

[55] A perbeli időszakban alkalmazandó Pedagógiai Program 5.6.1. pontja szerint a pedagógusok legfontosabb helyi feladatai közé tartozik az iskolai kulturális és sportprogramok szervezése. Az SZMSZ is rögzítette a 4.3.8.1. pontban, hogy a tanár elkíséri az iskola tanulóit az iskolai ünnepekre, hangversenyekre, mozi látogatásra. A 4.3.8.3. pont az osztályfőnökök körében rögzítette fő tevékenységként, hogy előkészíti és megszervezi osztálya tanulmányi kirándulását, az előírt időben leadja a kirándulási tervet. A tanúk egyező előadásából megállapítható, hogy az osztályfőnöki munkatervben szerepeltetni kell az osztályprogramokat és az osztályfőnöki munkatervet az osztályfőnöki munkaközösség vezetőnek kellett továbbítani, az jóváhagyásra került, félévkor és év végén pedig áttekintették a terv megvalósítását. Az alperes végig vitatta, hogy elvárás lett volna a tanulmányi kirándulások szervezése, de az intézményvezető úgy nyilatkozott, hogy az iskolán kívüli programoknak az intézmény vezetése örült, tanú pedig tanúvallomásában azt adta elő, hogy nem volt elvárás annak szervezése, de „saját magától kellett származnia ilyen igénynek osztályfőnök esetében”. T.S.I. igazgatóhelyettes is hangsúlyozta, hogy bár nem volt elvárás, de közösségformáló és dicséretes volt az ilyen kirándulások szervezése. Így a tanúvallomásokból összességében az a következtetés vonható le, hogy az osztályfőnökök részére ki nem mondott, de mindenképpen az alperes által helyeselt, elvárt gyakorlat volt az ilyen tanulmányi kirándulások szervezése. A tanúvallomásokból az is megállapítható, hogy az intézményvezetők a kiállítás látogatásról tudtak és a felperes az arra vonatkozó engedélyt megkapta.

[56] Ezen túl az elsőfokú bíróság helytállóan értelmezte a pedagógiai program vonatkozó pontjait és helyesen alkalmazta azt jelen ügyre vetítve, azt a másodfokú bíróság megismételni nem kívánja.

[57] A nem vitatott tényadatok szerint az osztálykirándulás a jóváhagyott pedagógiai programban, mint az intézmény működésének alapvető dokumentumában pontos dátummal szerepelt, felelősként az osztályfőnök került meghatározásra. Az alperes fellebbezése az osztálykirándulás kapcsán jogszabálysértést nem is jelölt meg.

[58] Mindezek alapján helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes jogosult a Vhr. 33. § szerinti átalánydíjazásra: mind a kiállítás látogatás, mind az iskolai osztálykirándulás a munkáltató tudtával és érdekében történt, a jóváhagyott pedagógiai programnak és az elfogadott munkatervnek megfelelően. A felperesnek munkaköri kötelezettsége volt a gyermekek tanulmányi kirándulásának megszervezése, melyről az intézmény vezetése tudott és az elvárt volt a részéről, azt engedélyezte, jóváhagyta. Az alperes a fellebbezés során már nem vitatta, hogy nem volt olyan előírás, hogy munkaidő végéig vissza kellett volna érni. A felperes mindkét alkalommal a tanulók felügyeletét biztosította, nevelését ellátta, munkát végzett. Az, hogy az alperes az Nkt. perbeli időben alkalmazandó 41. § (2) bekezdése ellenére a munkaidőt nem tartotta nyilván, az alperes terhén értékelendő jogszabályi mulasztás, mely a fizetési kötelezettség megfizetése alól nem mentesít. A látogatás és a kirándulás időtartama nem volt vitatott.

A rendkívüli lemondás

[59] Megalapozatlan az alperes hivatkozása a rendkívüli lemondás jogkövetkezményei tekintetében is. Az elsőfokú bíróság a szükséges konjunktív feltételek értékelését, a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontjának vizsgálatát elvégezte. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában foglaltak szükségtelen megismétlése nélkül utal arra, hogy a munkavállaló nem köteles előzetesen bírói úton érvényesíteni munkabér igényét. Az alperesi munkáltató hosszabb időn keresztül rendszeresen visszatérően nem fizette ki a felperesnek a kilencvenhat órán belül elrendelt helyettesítések díjazását, valamint ugyanígy járt el a tanulmányi kirándulásra és az osztálykirándulásra járó díjazás kapcsán. A felperes kétszer is felhívta az alperest a fizetési kötelezettség teljesítésére, az alperes egy hónap alatt a felperes felhívására nem válaszolt, válaszlevelét csak a rendkívüli lemondás napján közölte, holott a peradatokból megállapíthatóan pár napon belül megkapta az igény érvényesítéséhez szükséges adatokat és már ismert volt előtte a jogerős és végleges döntés a kilencvenhat órán belül elrendelt helyettesítések vonatkozásában. Hangsúlyozni kell továbbá az alperes szervezeti jogalanyiságát, mely alapján a gondossági mércéje magasabb. Mindezen körülményekre tekintettel az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy az alperes súlyosan gondatlanul járt el. A súlyos gondatlanság, különösen a kétszeri eredménytelen fizetési felszólításra és az alperes ismereteire is tekintettel megállapítható. Az elsőfokú bíróság helyesen utalt a következetesen érvényesülő bírói gyakorlatra és a Kúria precedensképes döntésére. A munkabér fizetés a munkáltató törvényben szabályozott lényeges, a foglalkoztatási jogviszonyból származó legfőbb kötelezettsége (Mt. 42. § (2) bekezdés b) pont). A töretlen bírói gyakorlat értelmében a munkabér fizetése a munkáltató alapvető kötelezettsége, amelynek kisebb súlyú megszegése is minősített kötelezettségzegésnek minősül és a jogviszony azonnali hatályú megszüntetésének alapjául szolgál akkor is, ha a késedelem nem huzamos és visszatérő jellegű (Mfv. 10.119/2022/5., Mfv. 10.375/2018/3., Mfv. 10.105/2016/1.). Az alperes fellebbezési hivatkozásával szemben a jelentős mértékét nem három év viszonylatában kell vizsgálni, hanem értékelve a

kötelezettségzegés alapvető súlyát és mértékét, a munkavállaló és családja egzisztenciális kiszolgáltatottságát, a huzamosabb ideig történő ismétlődő, visszatérő mulasztást, valamint azt is, hogy a felperes felszólította az alperest a helyzet rendezésére, aki tisztában volt a bírói gyakorlattal is.

[60] A fogadóóra idejére járó kismértékű mérséklés a pernyertesség-pervesztesség arányát érdemben nem változtatta meg, ezért a másodfokú bíróság a perköltségre és illetékre vonatkozó rendelkezést is helybenhagyta, figyelembe véve azt is, hogy azt az alperes jogszabálysértésre hivatkozással nem is támadta.

[61] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a rendelkező részben fogaltak szerint határozott.

Záró rész

[62] A sikertelenül fellebbező alperes a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján köteles a felperes másodfokú perköltségének megfizetésére. A megállapított perköltség összege a felperes költségfelszámításán, 99%-os pernyertességén és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) és b) pontján, (5) bekezdésén alapul.

[63] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5.§ (1) bekezdése alapján személyes illetékmentes, a felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a tárgyi költségfeljegyzési jogos perben a felek a Pp. 95. § (1) bekezdése alapján mentesülnek a fellebbezési illeték megfizetése alól, azt helyettük a Magyar Állam viseli. A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvényen 46.§ (1) bekezdésén alapul.

[64] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[65] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2025. január 9.

Fővárosi Ítéltábla
1.Mf.31.213/2024/6

19

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulisity Mária s.k.

előadó bíró