



EMBERI ERŐFORRÁSOK
MINISZTERIUMA

Iktatószám: VIII/1501/2021/KOZNEVIG

Hiv. szám:-

Melléklet: -

Tárgy: rendkívüli szünet alatti
munkáltatói intézkedések

Minden óvoda fenntartója részére

Tisztelt Asszonyom! Tisztelt Uram!

Mint óvoda fenntartását ellátó szerv vezetőjét, kérem, engedje meg, hogy – figyelemmel a sajtóban, különféle szervezetek honlapjain megjelent információkra is – a veszélyhelyzet jelenlegi szakaszában az óvodákban dolgozók jogszerű foglalkoztatásának, illetve munkából való távolmaradásának kereteiről tájékoztassam.

A védelmi intézkedések ideiglenes szigorításáról szóló 104/2021. (III. 5.) Korm. rendelet 11. § (2) bekezdése alapján az óvodákban 2021. március 8-tól rendkívüli szünet lépett életbe. A szintén március 8-tól hatályos, a védelmi intézkedések ideiglenes szigorítása idején a gyermekfelügyeletről szóló 111/2021. (III. 6.) Korm. rendelet 1. § (1) bekezdése értelmében az óvodákban elrendelt rendkívüli szünet időtartama alatt a szülő, törvényes képviselő kérelmére az intézményvezető gondoskodik a gyermekek napközbeni felügyeletének megszervezéséről.

Az óvodában dolgozók foglalkoztatását továbbra is az általános munkajogi szabályok keretei között, arra is tekintettel indokolt biztosítani, hogy a fenntartók minden normatív támogatást megkapnak az óvodai feladatellátás kapcsán, tehát a bérek fedezete rendelkezésre áll. A cél az egészségvédelem mellett a foglalkoztatás stabilitásának fenntartása annak érdekében, hogy az intézkedések enyhítését követően az óvodák a meglévő munkaerővel folytathassák tevékenységüket.

A rendkívüli szünet elrendelése az óvoda működésével kapcsolatos intézkedés, melyre értelemszerűen alkalmazandó a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet [Ép.r.] 30. § (3) bekezdése, amely a tanítási szünet napjait – munkajogi szempontból – tanítás nélküli munkanapnak minősíti. Ebből következik, hogy az óvoda dolgozói számára a rendkívüli szünet önmagában nem a távollét jogcíme, a munkáltatónak utasítást kell adnia a rendkívüli szünet alatt a foglalkoztatottak számára az esetleges munkavégzésről, vagy a távollét munkajogi jogcíméről. Ezekre vonatkozóan pedig az általános munkajogi szabályokat, tehát a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény [Kjt.] és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény [Mt.] rendelkezéseit kell alkalmazni.

Mivel a munkavégzésre, vagy pl. a szabadság kiadására vonatkozó utasítás adásának joga a munkáltatót illeti meg, továbbá mivel a 111/2021. Korm. r. fent idézett szabálya a gyermekfelügyelet megszervezését az intézményvezető feladatává teszi, ebből következően a rendkívüli szünettel kapcsolatos munkáltatói intézkedéseket is ezen munkáltatói jogkörök gyakorlója, az intézményvezető hozza meg. Ennek során elrendelhet munkavégzést, vagy távollétet a foglalkoztatottak számára.

A szóba jöhető távolléti jogcímek a következők:

1.1 A rendes szabadság: az Mt. 122. §-a szerint a munkáltató évente 7 munkanap szabadságot – a közalkalmazotti jogviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a közalkalmazott kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Tehát nem adhatja ki egyoldalúan előre a közalkalmazottak egész évi teljes szabadságát a rendkívüli szünet időtartama alatt. A szabadság 7 munkanap feletti részét ugyanakkor a saját mérlegelési jogkörében meghatározott időpontban adhatja ki. Megjegyzem, hogy az Ép.r. 30. § (4) bekezdése csak arról rendelkezik, hogy elsősorban mikor – a nyári, továbbá az őszi, téli vagy tavaszi szünetben, óvodákban a július 1-jétől augusztus 31-éig tartó időszakban – kell kiadni a pedagógusok szabadságát, de annak lehetőségét nem zárja ki, hogy más időpontban kerüljön sor annak biztosítására.

Figyelemmel kell lenni a fentiek alkalmazásakor arra is, hogy az Mt. 122. § (4) bekezdése szerint a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell. Az Mt. szerint a felek – célszerűen írásba foglalt – megállapodásukkal eltérhetnek ettől a szabálytól. Ez szolgálhatja a pedagógus érdekeit is, pl. ha a gyermekfelügyeleti feladatok ellátása helyett a pedagógus maga is inkább a rendes szabadság igénybevételét választaná.

1.2 Fizetés nélküli szabadság: ennek egyoldalú munkáltatói döntéssel történő kiadása nem jogszerű. Fizetés nélküli szabadságot akkor kell kiadni, ha azt jogszabály írja elő (pl. gyermek gondozása céljára biztosítandó fizetés nélküli szabadság, ha azt a munkavállaló is igénybe akarja venni), vagy pedig a pedagógus hozzájárulásával kerülhet sor ennek alkalmazására.

1.3 A fizetés nélküli szabadság helyett az állásidő jogintézménye alkalmazandó. A közalkalmazottat, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alaphér illeti meg [Mt. 146. § (1) bekezdés]. A fenntartó a nevelési év egészére megkapja a foglalkoztatottak utáni, célhoz kötött költségvetési támogatást, ezért szakmai álláspontunk szerint az alaphér (közalkalmazottak esetén: kinevezés szerinti, pótlékok nélküli illetmény) fizetése indokolt az állásidő idejére.

A rendkívüli szünet alatti munkavégzéssel kapcsolatosan a következőket javasoljuk figyelembe venni.

2.1 Munkavégzésre sor kerülhet egyfelől a gyermekmegőrzés feladatának ellátása érdekében, amely értelemszerűen nem végezhető távmunka vagy otthoni munka keretében. A gyermekfelügyelet feltételeinek biztosítása igényelheti a nem-pedagógus munkakörben dolgozók foglalkoztatását is (pl.: takarítás, fertőtlenítés).

Az, hogy az óvoda a rendkívüli szünet idejére bezár, önmagában még nem zárja ki azt sem, hogy ezen időszak alatt esetlegesen távmunkában, otthoni munkavégzéssel teljesíthető egyéb munkaköri feladatok ellátására kerüljön sor (pl. a helyi nevelési program felülvizsgálata, adminisztrációs feladatok, vagy esetleg az otthon maradt gyermekekkel való elektronikus kapcsolattartás), amennyiben ez megoldható. Sor kerülhet esetlegesen az óvodában elvégezhető, nem a gyermekekkel való közvetlen foglalkozást magában foglaló egyéb feladatok ellátására is (pl. leltározás stb.).

Az ellátott munkafeladatokért, ledolgozott munkaidőért az általános szabályok szerint illetményt, illetve – ha annak feltételei fennállnak – pótlékot kell fizetni.

2.2 Az sem tiltott, hogy a munkáltató az Mt. 53. §-a alapján a kinevezéstől eltérő munkavégzést rendeljen el. Az Mt. közalkalmazottakra is irányadó 53. §-a értelmében a munkáltató jogosult a munkavállalót (közalkalmazottat) átmenetileg a munkaszerződéstől (kinevezéstől) eltérően foglalkoztatni. Ez lehet átirányítás más munkakörbe, kirendelés más munkáltatóhoz, vagy esetleg kiküldetés más munkavégzési helyre. Ez alapján az óvoda dolgozóit érintően sor kerülhet tehát pl. a fenntartó önkormányzat más intézményéhez történő kirendelésre, esetleg más munkakörbe történő átirányítással kombinálva.

A munkavállaló az Mt. 54. §-a alapján az utasítást akkor tagadhatja meg, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, illetve köteles megtagadni, ha azzal más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ezért pl. tilos a kirendelés, illetve az átirányítás, ha az adott munkakör ellátására a közalkalmazottnak nincs meg a szükséges végzettsége, vagy nem rendelkezik a munkavédelmi szabályok által előírt feltételekkel (pl. személyi higiénés alkalmasság), vagy pl. abban az esetben, ha a más helységben való munkavégzés tilalmába (Mt. 53. § (3) bekezdés) ütközne. Az ilyen foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy 352 órát nem haladhatja meg (ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre), de ettől a felek megállapodásukkal a munkavállaló javára eltérhetnek, azaz meg is emelhetik. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

Az elvégzett munkáért a foglalkoztatottat legalább a saját munkabére, illetménye illeti meg. A Kjt. 24. § (1) bekezdése szerint, ha a közalkalmazott munkaköre ellátása mellett a munkáltató rendelkezése alapján átmenetileg más munkakörébe tartozó feladatokat is ellát (azaz átirányításról van szó), s ezáltal jelentős többletmunkát végez, részére illetményén felül a végzett munkával arányos külön díjazás (helyettesítési díj) is jár.

A fenntartói, munkáltatói teendők tehát a tavalyi évben, 2020. március 23-án kelt körlevelünkben adott tájékoztatáshoz képest nem változtak. Amint akkor, most is minden bizonnyal sikeresen biztosíthatjuk az intézményrendszer működtetését, az egészségvédelmet és az álláshelyek megőrzését is. Ennek érdekében a fentiek végrehajtását érintő együttműködését köszönöm. További kérdései esetén tárcánkhoz fordulhat segítségért.

Budapest, 2021. 03.11.

Üdvözlettel:



Kisfaludy László
köznevelésért felelős helyettes államtitkár