



## Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi iroda

Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete

részére

Tárgy: Jogi állásfoglalás az állami fenntartású köznevelési intézményekben alkalmazott munkaidő-beosztás készítésre, munkaidő-nyilvántartás vezetésére vonatkozó gyakorlati problémákról és ezek munkajogi következményeiről

Tisztelt Szakszervezet!

A PDSZ jogsegélyszolgálatához forduló pedagógusok jelzései, bemutatott okiratai, és az általam ellátott munkaügyi perek tapasztalatai alapján, figyelemmel a hatályos munkajogi szabályokra, az alábbi jogi állásfoglalást készítettem a tárgyban megjelölt kérdések vonatkozásában.

I.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: „Mt.”) 96. § (1) bek. értelmében a munkaidő-beosztás szabályait fő szabályként a munkáltató állapítja meg.

Ezt kivételes esetben a munkáltató átengedheti a munkavállaló részére az Mt. 96. § (2) bek. alapján. Ezt hívjuk a főszabályként alkalmazott kötött munkarenddel szemben kötetlen munkarendnek.

Az Mt. 97. § (1) bek. értelmében a munkaidőt a munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

Az Mt. 97. § (2) bek. – melynek szövege némiképp változott 2019. január 1-től – értelmében a munkáltató a munkaidőt heti 5 napra, hétfőtől-péntekig osztja be (általános munkarend).

Az Mt. 97. § (4) bek. alapján a munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

Az Mt. 97. § (5) bek. értelmében a munkáltató, amennyiben a működésében vagy a gazdálkodásában előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 órával korábban módosíthatja.

A fenti általános szabályok az állami fenntartású köznevelési intézményekre is irányadóak, figyelemmel a következőkre:

1. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. szabályozási struktúrája szerint az adott fejezet végén rögzíti, az Mt. mely szabályai nem alkalmazhatóak a közalkalmazottakra.



## Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi iroda

A munkaidőre vonatkozó IV. fejezet végén a Kjt. 59. § a fent hivatkozott Mt. rendelkezéseket nem zárja ki, ebből következően azok a közalkalmazotti jogviszony keretében foglalkoztatottakra is vonatkoznak.

2. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. tv. (a továbbiakban: „Nktv.”) 62. § (5) bek. értelmében a nevelési-oktatási és a pedagógiai szakszolgálati intézményekben pedagógus munkakörben foglalkoztatott pedagógus heti munkaidejének 80%-át (32 órát) az intézményvezető által meghatározott feladatok ellátásával köteles tölteni, míg a munkaideje fennmaradó részében a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni. Ez azt jelenti, hogy a pedagógus munkaideje nagyobb részében kötött, általános munkarendben kerül foglalkoztatásra, míg a munkaideje kisebb részében kötetlen a munkarendje, tehát heti 8 órát az általa választott helyen és időben tölt munkával.
3. A heti teljes munkaidő 55-65%-ában a pedagógus tanórai és egyéb foglalkozásokat lát el, melybe bizonyos feladatokat be kell számítani. Ezt hívjuk neveléssel-oktatással lekötött munkaidőnek. A kötött munkaidő ezt meghaladó részében a pedagógus egyéb a nevelést-oktatást előkészítő, illetve azzal összefüggő feladatot, tanulói felügyeletet, továbbá eseti helyettesítést lát el. Az Nktv. 94. § (4) bek. g) pontja értelmében a kormány felhatalmazást kap, hogy többek között a pedagógusok munkaidő-beosztására vonatkozó további szabályokat rendeletben állapítsa meg.
4. A 326/2013. (VIII.30.) korm. rend. (a továbbiakban: „Vhr.”) 17. § (1) bekezdése taxatív felsorolja, hogy a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt meghaladó további kötött munkaidő részben milyen feladatok rendelkeznek el. Szembetűnő, hogy a 21 pontban felsorolt feladatok jelentős része minden pedagógus munkavégzése során rendszeresen előforduló feladat, ilyen pl. a gyermekek, tanulók felügyelete, az ügyviteli tevékenység ellátása, a nevelőtestület munkájában való részvétel, foglalkozási, tanítási órák előkészítése, a gyermekek, tanulók tevékenységének értékelése, stb. Nehezen elképzelhető, hogy ezek a feladatok heti 8 óra kötött munkaidő részbe beépíthetők lennének egy átlagos terhelésű pedagógus esetében. Pedagógiai szakszolgálatok pedagógus munkakörű közalkalmazottai részére pedig a Vhr. 17. § (2a) bek. tartalmaz egy tételes felsorolást a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt meghaladó kötött munkaidő részben elrendelhető feladatokról.
5. A Vhr. 17. § (4) bek. értelmében a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt meghaladóan a pedagógus részére további foglalkozás, tanóra akkor rendelhető el, ha
  - a) a munkakör nincs betöltve, a pályázati eljárás időtartamára;
  - b) a munkakör nincs betöltve, és a pályázati eljárás sikertelen volt, valamint a munkaközvetítési eljárás is eredménytelen maradt és a pedagógusok állandó helyettesítési rendszerében sem áll rendelkezésre megfelelő szakember;
  - c) a betöltött munkakör feladatainak ellátása betegség, baleset vagy egyéb ok miatt váratlanul lehetetlenné vált;



## Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi iroda

6. A Vhr. 17. § (5) bek. értelmében a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt meghaladóan az 5. pontban meghatározott esetekben elrendelhető foglalkozások, tanórák száma egy tanítási napon legfeljebb 2, egy tanítási héten legfeljebb 6, és egy pedagógus számára egy adott nevelési-tanítási évben legfeljebb 30 munkanapra rendelhető el.

A hivatkozott speciális, ágazati jogszabályi rendelkezések egyike sem zárja ki az Mt. általános munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályainak alkalmazását.

Ebből következően **valamennyi pedagógus részére legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidőt megelőzően legalább 168 órával korábban munkaidő-beosztást kellene írásban készíteni**, melyben nem csupán a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt, hanem az ezt meghaladó kötött munkaidő-részt is meg kellene határozni. Jelenleg a rendelkezésemre álló adatok alapján a köznevelési intézmények ilyen, az Mt. 97. § előírásainak megfelelő munkaidő-beosztással nem rendelkeznek.

A köznevelési intézmények kizárólag a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt határozzák meg az órarendben, amely tartalmilag egy nem teljes, egy részleges munkaidő-beosztásnak tekinthető.

A neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt meghaladó kötött munkaidő beosztására általában nem kerül sor, ami az Mt. 97. § (2) és (4) bekezdéseinek sérelmét jelenti. Az erre az időszakra eső munkaidőt a munkáltatónak oly módon kellene az Mt. 97. § előírásait betartva, beosztani, hogy azt is meghatározza, mely feladatokat lehet az intézményen belül és mely feladatokat az intézményen kívül ellátni. Erre kötelezi ugyanis a munkáltatót a Vhr. 17. § (3) bekezdése, amely szerint kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató határozza meg, mely feladatok láthatóak el az intézményben, illetve mely feladatok az intézményen kívül.

Mivel nincs törvényes munkaidő-beosztás, ennek a ténynek számos munkajogi következménye van.

II.

Az egyik leglényegesebb, hogy lehetetlenné válik a rendes és a rendkívüli munkaidő pontos és valós nyilvántartása, amit egyfelől az Mt. 134. § (1) bek. ír elő, másrészt az Nktv. 41. § (1) bekezdése is megerősít. Ez pedig ahhoz vezet, hogy a rendes és rendkívüli munkaidő elhatárolása sem lehetséges, ami a munkajogi visszaélések melegágya.

A köznevelési intézmények a KIRA rendszerben az egyes közalkalmazottak esetében nem a tényleges heti munkaidőt, hanem minden esetben fix módon heti 32 óra munkaidőt tárolnak. Számos visszajelzés érkezett a jogsegélyszolgálatra azzal, hogy a munkáltató a heti 32 óra kötött munkaidőn felül további munkaidőt nem hajlandó nyilvántartani, azt a közalkalmazottak nem vihetik fel, illetve, ha valaki felviszi, akkor azt a munkáltató képviselője kijavítja (lehúzza).



III.

A pedagógusok rendszeresen látnak el eseti helyettesítést, esetinek nem minősülő helyettesítést, illetve párhuzamos helyettesítést. Mivel a távollévő pedagógusok ideiglenes helyettesítése évtizedek óta bevett gyakorlat, így számos köznevelési intézményben a pedagógusok órarendje úgy készül, hogy abba egyes helyekre a H betű kerül, ami azt jelenti, abban az időszakban az érintett pedagógus munkavégzésre alkalmas állapotban készen kell álljon arra, hogy egy munkatársát helyettesíti.

Az Mt. 110. § (1) bek. értelmében a munkavállaló a munkaidő-beosztása szerinti napi munkaidején felül rendelkezésre állásra kötelezhető. Az Mt. 110. § (4) bek. értelmében a munkáltató meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét.

Amennyiben ez alatt az idő alatt helyettesítésre kerül sor, arról általában az érintett pedagógust legalább 96 órával a helyettesítést megelőzően nem tájékoztatják.

Az Mt. 107. § a) pontja értelmében a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés, valamint a d) pont értelmében az ügyelet tartama is rendkívüli munkaidő. Ez azt jelenti, hogy a hivatkozott esetben, amennyiben a pedagógust helyettesítésre kötelezik, úgy az bizonyosan ügyelet alatti munkavégzésnek minősül, ami rendkívüli munkavégzés. Az esetek többségében pedig – mivel a tényleges munkavégzést megelőzően legalább 96 órával korábban nem kerül elrendelésre – munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés is, tehát e miatt is rendkívüli munkavégzés.

A rendkívüli munkavégzésre – amennyiben kollektív szerződés eltérően nem rendelkezik – az Mt. 143. § (2) bek. a) pontja alapján 50%-os mértékű bérpótlék (illetménypótlék) jár, amennyiben a felek ettől eltérően szabadidő kiadásában nem állapodtak meg.

A rendelkezésemre álló információk alapján, és a megismert pedagógusok munkaidő-beosztására, illetve munkaidő-nyilvántartására vonatkozó iratok szerint ezeket a munkavégzéseket a munkáltató nem tekinti rendkívüli munkavégzésnek, és ebből következően bérpótléket (illetménypótléket) sem fizet érte.

Amennyiben az ügyelet alatt munkavégzésre nem kerül sor, úgy pedig az Mt. 144. § (1) bek. alapján az alaphér (besorolási illetmény) 40%-os mértékének megfelelő ügyeleti díj jár. Ezt a köznevelés intézményekben tudomásom szerint szintén nem fizetik ki az érintett pedagógusok részére.

A felsorolt eseteknél ritkábban, de az is előfordul, hogy a pedagógus a saját osztálya, csoportja mellett átmenetileg más osztályát, csoportját is felügyeli, illetve tanítja. Ebben az esetben az érintett pedagógus átmenetileg más munkakörébe tartozó feladatot is ellát, mellyel jelentős többletmunkát végez, és erre az esetre a Kjt. 24. § (1) bek. értelmében helyettesítési díj jár, az elvégzett többletmunkával arányosan. Tudomásom szerint jelenleg ezekre az esetekre sem fizetnek a köznevelési intézmények helyettesítési díjat.



## Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi iroda

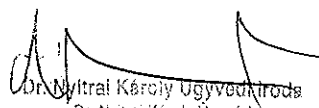
Korábban egyébként a 2013. augusztus 31-ig hatályos 138/1992. (IV.1.) korm. rend. 16. § ezt az esetet egy külön pontban rendezte.

Külön ki kell emelni azt az esetet is - ami rendszeresen előfordul – amikor a pedagógus nem eseti helyettesítésnek minősülő helyettesítést lát el, például a munkavégzés alóli mentesítési idejét töltő kollégája óráit látja el, meg nem hirdetett betöltetlen álláshelyre eső foglalkozásokat tart, stb. Ezek a helyettesítések ab ovo munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzésnek, azaz rendkívüli munkavégzésnek minősülnek és erre az időszakra 50%-os mértékű bérpótlék (illetménypótlék) jár az időarányos alapbéren (besorolási illetményen) felül.

Álláspontom szerint a felsorolt esetek a köznevelési ágazatban rendszeresen és tömegével fordulnak elő, ebből következően még megbecsülni is nehéz, csak az elmúlt 3 évben mekkora az az összeg, amit a pedagógusok részére a munkáltatók rendkívüli munkavégzésért járó díj, ügyeleti díj, vagy éppen helyettesítési díj jogcímen nem fizettek ki.

Budapest, 2019. február 12.

Tisztelettel:

  
Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi iroda  
Dr. Nyitrai Károly Ügyvéd  
1055 Bp., Kossuth Lajos tér 16-17.

