



## Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi iroda

Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete

részére

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

Tisztelt Szakszervezet!

A PDSZ jogsegélyszolgálatához forduló óvodapedagógusok 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 önkormányzati fenntartású – illetve az egyéb fenntartású – óvodákra 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.

1055 Budapest, Kossuth Lajos tér 16-17. félemelet 2/a.

Tel./Fax: (06-1) 787-8999

e-mail: drnyitrai@drnyitrai.hu



## 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. Ez a szabály az óvodapedagógusokra is irányadó a 3. pontban rögzítettek figyelembevételével.
3. Az Nktv. 62. § (8) bek. értelmében az óvodapedagógusnak a 2. pontban részletezett kötött munkaidejét – ami 32 óra - a gyermekekkel való közvetlen, a teljes óvodai életet magában foglaló foglalkozásokra kell fordítania. A munkaidő fennmaradó részében – ami heti 8 óra - legfeljebb heti 4 órában további nevelést előkészítő, pedagógiai feladatok – pl. adminisztráció – vagy eseti helyettesítés, illetve a nevelőtestület munkájában való részvétel – jellemzően értekezleten való részvétel, vagy baleset és munkavédelmi oktatás, stb. - , valamint mentorálás rendelhető el. Ez tulajdonképpen azt jelenti, hogy az óvodapedagógus neveléssel-oktatással lekötött munkaideje lényegileg 32 óra, és e fölött rendelhető el részére még további 4 óra kötött munkaidő, a fennmaradó 4 óra pedig a kötetlen munkaidő rész. Az Nktv. 94. § (4) bek. g) pontja értelmében a kormány felhatalmazást kap, hogy többek között a pedagógusok munkaidő-beosztására vonatkozó további szabályokat pedig 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 rendelhetőek el. Mivel az **óvodapedagógusok esetében magasabb rendű jogszabály – a hivatkozott Nktv. 62. § (8) bek. – ettől eltérő módon szabályozza a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt meghaladó további kötött munkaidő részben elrendelhető munkavégzést, ezért ezt a rendelkezést esetükben nem lehet alkalmazni.**
5. A 4. pontban kifejtettek alapján **óvodapedagógusok esetében a Vhr. 17. § (4) bek. – tehát a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt meghaladóan a pedagógus részére további foglalkozás; tanóra elrendelésére vonatkozó előírás – illetve a Vhr. 17. § (5) bek. szintén nem értelmezhető.**



## Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi iroda

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

Ebből következően **valamennyi óvodapedagógus 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 32 órás munkaidőt, hanem az ezt meghaladó további 4 óra kötött munkaidő-részt is meg kellene határozni. Jelenleg a rendelkezésemre álló adatok alapján az óvodák ilyen, az Mt. 97. § előírásainak megfelelő és a teljes kötött munkaidő-részt meghatározó munkaidő-beosztással nem rendelkeznek, vagy a teljes heti 40 órás munkaidőt meghatározzák. Utóbbi azért jogellenes, mivel heti 4 óra kötetlen munkaidő részt az óvodapedagógus maga jogosult felhasználni, az általa megválasztott időben. A munkáltató legfeljebb azt döntheti el, hogy a pedagógus mely feladatokat – akár kötött, akár kötetlen munkaidő részbe tartozik – jogosult az intézményen kívül is ellátni, és mely tevékenységek azok, melyeket mindenképpen intézményen belül kell ellátni. Ezt a Vhr. 17. § (3) bek. írja elő. Pl. az adminisztratív feladatok esetében életszerű, hogy a munkáltató előírja, azt az óvodában lehessen ellátni, míg az óvodai foglalkozásokra való felkészülés vagy a továbbképzés feladatai esetében indokolt az óvodapedagógus részére választási lehetőséget biztosítani.

A gyakorlatban általában nem jellemző, hogy a feladatokat a Vhr. 17. § (3) bek. alapján csoportosítaná a munkáltató, inkább az a jellemző, hogy a teljes heti 40 óra tekintetében kötelezik az óvodapedagógust az intézményben való tartózkodásra, ami jogellenes.

Mivel nincs teljeskörű 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, akkor sem ha azt a pedagógus kéri.

### III.

Az óvodapedagógusok rendszeresen látnak el eseti helyettesítést, esetinek nem minősülő helyettesítést, illetve párhuzamos helyettesítést.



## Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi iroda

Amennyiben 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 tartama rendkívüli munkaidő. Ez azt jelenti, hogy a hivatkozott esetben, amennyiben a pedagógust helyettesítésre kötelezik, úgy – mivel a tényleges munkavégzést megelőzően legalább 96 órával korábban nem kerül elrendelésre – munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzést, tehát rendkívüli munkavégzést lát el.

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. Ez utóbbi a köznevelésben nem jellemző.

A rendelkezésekre 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 bérpótlékot (illetménypótlékot) sem fizet érte.

Gyakran előfordul, hogy az óvodapedagógus a saját óvodai csoportja mellett átmenetileg más csoportját is felügyeli. 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 az óvodák helyettesítési díjat.

Korábban egyébként a 2013. augusztus 31-ig hatályban volt 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 az óvodapedagógus nem eseti helyettesítésnek minősülő helyettesítést lát el, például a munkavégzés alóli mentesítési idejét töltő kollégája óvodai csoportjával foglalkozik, 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 alaphéren (besorolási illetményen) felül.

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

Budapest, 2019. április 17.

Tisztelettel:

1055 Budapest, Kossuth Lajos tér 16-17. félemelet 2/a.  
Tel./Fax: (06-1) 787-8999  
e-mail: drnyitrai@drnyitrai.hu

Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda  
Dr. Nyitrai Károly Ügyvéd  
1055 Ép., Kossuth Lajos tér 16-17.