



Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda

Dr. Nyitrai Károly ügyvéd

Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete
részére

Tárgy: Állásfoglalás a 2022. március 16-tól megvalósult pedagógus sztrájk vonatkozásában
hozzám érkezett munkajogi panaszokról

Tisztelt Szakszervezet!

Az elmúlt napokban számos megkeresés érkezett hozzám a szakszervezet, illetve pedagógusok részéről, melyek elsősorban a március 16-tól a sztrájkban részt vevő pedagógusok bér/illetmény levonásával, illetve utólagos rendkívüli szünet elrendelésével kapcsolatosak.

1.

A sztrájkról szóló 1989. évi VII. tv. (a továbbiakban: „Sztrájk tv.”) 1. § (2) bekezdéséből következik, hogy a sztrájkban részt vevő munkavállaló szabadon eldöntheti, mennyi ideig sztrájkol. Azt is megteheti, hogy egy ideig sztrájkol, utána nem, majd újra sztrájkolni kezd. Egyetlen egy kötelessége ebben a körben, hogy erről a munkáltatót tájékoztatnia kell.

A sztrájkban részt vevő munkavállaló kizárólag az általa végzett sztrájk időtartamára nem jogosult munkabérra a Sztrájk tv. 6. § (3) bek. alapján, mely szerint: „A sztrájk miatt kiesett munkaidőre - eltérő megállapodás hiányában - a dolgozót díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg.”

Ebből az is következik, hogy ha egy általános munkarendben foglalkoztatott munkavállaló egy sztrájkkal érintett munkanapon 4 órát sztrájkol, akkor csak erre a 4 órára nem jár neki munkabér, de egyébként ugyanerre a munkanapra a további 4 órára eső munkabérra jogosult. Az ezzel ellentétes munkáltatói intézkedések, azaz a sztrájkkal érintett időtartamot meghaladó időtartamra, így teljes munkanapra vagy munkanapokra való levonás a Sztrájk tv. 6. § (3) bekezdésébe és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 161. § (1) bekezdésébe ütköznek. Utóbbi rendelkezés azt határozza meg, hogy mely esetekben lehet a munkabérből levonni.

Minden jogellenes levonással érintett munkavállaló, illetve közalkalmazott a jogellenesen levont munkabért a munkajogi elévülési időn belül, azaz 3 évig követelheti a munkáltatótól. A hozzám forduló pedagógusok részére természetesen ezekben az ügyekben jogi segítséget is nyújtok.

2.

Szintén megtévesztő tájékoztatást kapott sok pedagógus arról, hogy sztrájkban való részvétel esetén mi történik a társadalombiztosítási jogviszonyával.

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



Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda

Dr. Nyitrai Károly ügyvéd

A társadalombiztosítás ellátásairól szóló 2019. évi CXXII. tv. értelmében:

16. § Szünetel a biztosítás

- a) a fizetés nélküli szabadság ideje alatt, kivéve, ha
 - aa) a fizetés nélküli szabadság idejére csecsemőgondozási díj, örökbefogadói díj, gyermekgondozási díj, gyermekgondozást segítő ellátás vagy gyermeknevelési támogatás kerül folyósításra, vagy
 - ab) a fizetés nélküli szabadságot tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermek ápolása címén veszik igénybe,
 - ac) azt önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítése céljából veszik igénybe,
 - b) az igazolatlan távollét időtartama alatt,
 - c) **a munkavégzési (szolgálatteljesítési) kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt**, kivéve, ha a munkavégzés alóli mentesítés idejére a munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint átlagkereset jár, vagy munkabér (illetmény), átlagkereset (távolléti díj), táppénzfizetés történt,
- A sztrájkban való részvétel a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítésnek minősül az Mt. 55. § (1) bek. 1) pontja alapján, hiszen munkaviszonyra vonatkozó szabály, a Sztrájk tv. alapján nem kerül sor munkavégzésre.

Teljesen egyértelmű, hogy csak és kizárólag a ténylegesen sztrájkkal töltött idő alatt szünetel a társadalombiztosítás, így a fenti példával élve egy 8 órás napi munkaidő esetében 4 óra sztrájk időtartama mindösszesen 4 óra időtartamban eredményezi a biztosítás szünetelését.

3.

Számos intézményből érkezett olyan jelzés, hogy a március 16-17-18-i sztrájkkal érintett napokra utólag rendkívüli szünetet rendelt el az intézményvezető vagy legalábbis szóban ezt a tájékoztatást tette. Egyes esetekben a rendkívüli szünet nem a teljes intézmény, hanem csak bizonyos osztályok vonatkozásában került elrendelésre.

Ebben a körben a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. tv. 30. § (5) bekezdése egyértelműen, világosan és ellentmondást nem tűrően fogalmaz:

„Ha rendkívüli időjárás, járvány, természeti csapás vagy más elháríthatatlan ok miatt a **nevelési-oktatási intézmény működtetése nem lehetséges,**

- a) az **intézményre kiterjedő veszélyhelyzet** esetében az intézményvezető,
 - b) a településre kiterjedő veszélyhelyzet esetében a jegyző a fenntartó egyidejű értesítése mellett,
 - c) a megyére, fővárosra kiterjedő veszélyhelyzet esetében a hivatal
- rendkívüli szünetet rendel el.

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

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

e-mail: iroda@drnyitrai.hu



Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda

Dr. Nyitrai Károly ügyvéd

Azaz az intézményvezető kizárólag az intézményre kiterjedő veszélyhelyzet esetén kizárólag az egész intézmény tekintetében rendelhet el rendkívüli szünetet.

Rendkívüli szünet elrendelése kizárólag az intézmény egy része – egyes osztályok – tekintetében az Nkt. 30. § (5) a) pontjába ütközik és jogellenes.

A hivatkozott jogszabályhely alapján az is egyértelmű, hogy utólag – mintegy 2-3 héttel – rendkívüli szünet elrendelésére nincs lehetőség. Elrendelni valamit jelen időben, illetve a jövő tekintetében lehet, a múltra vonatkozóan nem. Tehát a rendkívüli szünet visszamenőleges hatályú elrendelése szintén az Nkt. 30. § (5) bekezdésébe ütközik és jogellenes.

4.

A 3. pontban leírtak alapján jogellenesen elrendelt rendkívüli szünet miatt egyes intézményekben a tanév rendjében tanítás nélküli munkanapra – így. pl. április 13-ra – munkavégzést rendeltek el.

Ennek az elrendelésnek nem csupán az a jogszabályi akadálya, hogy a rendkívüli szünet elrendelésére is jogellenesen került sor. Az Nkt. ugyanis a tanítás nélküli munkanapokra tanítás elrendelését nem szabályozza, azt nem teszi lehetővé.

Az Nkt. 30. § (3) bek. alapos indokkal és a fenntartó egyetértésével az igazgató a hat tanítási nappól álló munkahét megszervezésére keríthet sort, amennyiben a rendkívüli tanítási szünet miatt az előírt követelmények átadását, elsajátítását nem lehet megoldani. A hivatkozott jogszabályi rendelkezés tehát egyfelől nem a tanítás nélküli munkanapon tanítás elrendelésének feltételeit szabályozza, hanem a hat tanítási nap megszervezésének konjunktív feltételeit határozza meg.

Másrészt amennyiben ezt a jogszabályhelyet lehetne erre az esetre alkalmazni, akkor sem áll fenn a konjunktív feltételek közül sem az alapos indok, sem az előírt követelmények átadásának megoldhatatlansága. Megjegyzem, hogy egyébként a 20/2021. (V.8.) EMMI rendelet 2. § (4) bek. értelmében amennyiben egy intézmény a rendkívüli szünet miatt kieső tanítási napokat a tanév folyamán nem tudja pótolni, az a tanév lezárásának, a tanulók minősítésének és a magasabb évfolyamba való lépésnek nem akadálya. Ilyen esetben ha az indokolt, az iskola gondoskodik az elmaradt tananyag 2022/2023-as tanévben való feldolgozásáról.

Amennyiben ennek ellenére a munkáltató a jogellenesen elrendelt tanításra vonatkozó utasítását – akár szóban – fenntartja, úgy minden érintett pedagógus részére javasolom az alábbi levél legalább elektronikusan az intézményvezető részére történő elküldését:

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

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

e-mail: iroda@drnyitrai.hu

§

Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda
Dr. Nyitrai Károly ügyvéd

„Tisztelt Munkáltató!

Kérem, hogy azon szóbeli utasítását, miszerint a 2022. április 13-i tanítás nélküli munkanapra tanítást rendel el, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: „Mt.”) 22. § (1) bekezdése alapján írásban is elrendelni szíveskedjék.


Egyidejűleg tájékoztatom arról, hogy a tanítás nélküli munkanapon tanítás elrendelése jogilag kizárt, illetve jelen esetben a hatnapos tanítási hét megszervezésének Nkt. 30. § (3) bek. szerinti konjunktív feltételei sem állnak fenn.

Az Mt. 54. § (2) bek. értelmében a munkavállaló megtagadhatja a munkáltató utasítását, amennyiben az munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Mivel az Nkt. 30. § (3) bek. jogszabály, így az az Mt. 13. § értelmében munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül.

Tájékoztatom, hogy fenntartom a jogomat a jogellenes, munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző munkáltatói utasítás megtagadására!”

Budapest, 2022. április 6.

Tisztelettel:


Dr. Nyitrai Károly
ügyvéd

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