



Dr. Zemplény Adrienne, munkaügyi szakjogász

Munkajogi kérdések és válaszok

Kérdés

A felmentési idővel kapcsolatosan érdekelne, hogy a munkavégzés alóli mentesítés idejére jár-e szabadság. A kérdéssel kapcsolatban megoszlanak a vélemények, ugyanis van, aki azt mondja, hogy a felmentési idő teljes időszakára jár szabadság, én pedig azt olvastam egy KJT magyarázatban, hogy csak a felmentési idő munkában töltött idejére jár szabadság.

Válasz

A szabadság a munkában töltött idő alapján jár. A ténylegesen munkában töltött idő mellett ugyanakkor a törvény tételesen felsorolja azokat az időtartamokat, amelyekben nem történik tényleges munkavégzés, mégis szabadságra jogosítanak. Ilyen például a keresőképtelenség (betegség), de maga a szabadság időtartama is. A felmentési időt azonban a jogszabály nem sorolja fel azon távollétek között, amelyeket munkában töltött időnek kell tekinteni. Ezért a felmentési idő azon időtartama, amely alatt a munkavállalót mentesítik a munkavégzés alól, nem szabadságra jogosító idő. Ennek ellenére a munkáltató a munkavállaló javára eltérhet e törvényhelytől, és biztosíthatja a felmentési idő teljes időtartamára járó időarányos szabadságot is.

A munka törvénykönyvéről szóló **2012. évi I. törvény 115. § (1)** bekezdése szerint:

A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,*
- b) a szabadság,*
- c) a szülési szabadság,*
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,*
- e) a keresőképtelenség,*
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,*
- g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama.*

Kérdés

Arra kérdésre szeretnénk választ kapni, hogy ha óvodánkban egy óvodapedagógus 40 éves munkaviszonnyal nyugdíjba vonul és megkapja a 8 hónapos felmentési időt, azonban mind a 8 hónapban felmentjük a munkavégzés alól, akkor számára ezen idő alatt jár-e 8 hónapnyi szabadság? Ha tehát 2015. október 5-től 2016. június 5-ig tart a felmentési ideje, így előtte már meg kellett kapnia az ezen időre járó napokat, vagyis 24 nap szabadságot?

VÁLASZ

Ahogy arra az előző kérdésre adott válaszban is hivatkoztam, a felmentési idő azon időtartamára, amikor nem történik tényleges munkavégzés, nem jár szabadság. Ennek megfelelően – ha a munkavállaló a felmentési idő teljes tartamára mentesül a munkavégzés alól –, a felmentési idő kezdete előtt számára csak azokat a szabadságnapokat kell kiadni, amelyek a felmentési idő kezdetéig, arányosan megilletik. Fontos szabály ugyanakkor, hogy a felmentési idő azon időtartamában, amikor a munkavállaló mentesül a munkavégzés alól már nem lehet szabadságot kiadni a számára, hiszen ezen időszakban már nincs munkavégzési kötelezettsége. A felmentési idejét töltő közalkalmazott szabadságát ugyanis kizárólag a munkavégzéssel töltött időszakban lehet kiadni.

A Kjt. 33. § (1) bekezdése szerint: *Felmentés esetén a felmentési idő legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ettől eltérően, ha a felmentés - az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve - a 30. § (1) bekezdésének c) pontján alapul, a felmentési idő harminc nap.*

(2) Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg és a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvannapos felmentési idő a közalkalmazotti jogviszonyban töltött

- a) öt év után egy hónappal;*
- b) tíz év után két hónappal;*
- c) tizenöt év után három hónappal;*
- d) húsz év után négy hónappal;*
- e) huszonöt év után öt hónappal;*
- f) harminc év után hat hónappal*

meghosszabbodik. Kollektív szerződés 8 hónapnál hosszabb felmentési időt nem állapíthat meg.

(3) A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a közalkalmazottat mentesíteni a munkavégzés alól. A munkavégzés alól a közalkalmazottat – a mentesítési idő legalább felének megfelelő időtartamban – a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni

Kérdés

Közalkalmazotti jogviszonyban, gyógypedagógusként dolgozom a város óvodáiban. 2016-ban 40 éves munkaviszonnyal megyek nyugdíjba. Felmentési időm kezdete, 2015. november 20-a, a vége 2016. július 19. A munkavégzés alól 2016. március 20-tól vagyok felmentve. A munkáltatóm a 46 nap szabadságomból részarányosan 15 napot levon, mivel szorgalmi időben megyek el szabadságra. A 25 nap szabadság helyett 17 napot ítelt meg. Kérdésem, hogy mely jogszabály írja elő a döntését?

Válasz

Valószínűleg a munkáltatója az előzőekben kifejtettek alapján járt el. A felmentési idejének azon időtartamára, amely alatt mentesítették a munkavégzés alól – azaz ténylegesen nem munkában tölt –

nem jár szabadság, ezért a szabadságát időarányosan csökkentette az erre az időtartamra eső szabadságnapokkal.

Kérdés

Óvodavezetőként szeretném megkérdezni az alábbiakat. Kolléganóm 1959. július 21.-én született, negyven év óvodapedagógusi munkaviszony utáni nyugdíjazásának várható időpontja, 2018. augusztus 16. Kötelező részt vennie a Pedagógus II. fokozatba való minősítésen?

Válasz

A nemzeti köznevelési törvény alapján, a pedagógus-munkakörben, valamint pedagógiai szakértő, pedagógiai előadó munkakörben foglalkoztatottak első minősítését vagy minősítő vizsgáját 2013. szeptember 1. és 2018. június 30. között le kell folytatni. A Pedagógus I. kategóriába besorolt pedagógusoknak tehát, 2018. június 30-ig minősítő vizsgát kell tenniük. Azok számára azonban, akik a 2013. szeptember 1-jétől számított 10. tanév végéig elérik a rájuk irányadó nyugdíj korhatárt, a jogszabály nem teszi kötelezővé a minősítést. A törvény ugyanakkor a minősítés alóli mentesülés lehetőségét kizárólag azok számára biztosítja, akik 2023. szeptember elsejéig elérik az öregségi nyugdíjkorhatárt. Mivel azonban a kolléganőjére – aki 1959-ben született – már a 65 éves nyugdíjkorhatárt kell alkalmazni, és ezen időpontig nem fogja elérni az öregségi nyugdíjkorhatárt, így – a jelenlegi szabályozás szerint – nem mentesülhet a minősítési kötelezettség alól. Nem lehet azonban kizárni annak a lehetőségét, hogy időközben ez a szabályozás megváltozik és méltányosságból azok számára is biztosítják a mentesülési lehetőséget, akik ezen időpontig ugyan nem érik el a nyugdíjkorhatárt, de a nők 40 éves kedvezményes nyugdíjazási lehetőségével élve korábban nyugdíjba kívánnak vonulni.

A nemzeti köznevelésről szóló CXC. törvény (továbbiakban: **Nkt.**) **97. § (19)** bekezdése szerint: *A pedagógus-munkakörben, valamint pedagógiai szakértő, pedagógiai előadó munkakörben foglalkoztatottak első minősítésére vagy minősítő vizsgájára 2013. szeptember 1. és 2018. június 30. között kerül sor.*

A 97. § (21) bekezdése szerint ugyanakkor:

„Nem vonatkozik a minősítési kötelezettség arra a pedagógus-munkakörben, valamint pedagógiai szakértő, pedagógiai előadó munkakörben foglalkoztatottra, aki a 2013. szeptember 1-jétől számított tizedik tanév végéig eléri a rá vonatkozó öregségi nyugdíjkorhatárt.”

Kérdés

Óvodapedagógusként dolgozom és érdeklődni szeretnék, hogy az éves alap + pótszabadságokból hány nap szabadsággal rendelkezik a munkáltató és hány nappal a munkavállaló?

Válasz

Az éves szabadságot az alap- és a különféle jogcímenen járó pótszabadságok alapján kell megállapítani. A pedagógusok esetében azonban különböző szabályok vonatkoznak az alap, illetve a gyermekek után járó pótszabadság kiadására. Fő szabály szerint a szabadságot – a tizenhat évesnél

fiatalabb gyermek után járó pótszabadság kivételével – elsősorban a nyári szünetben, óvodákban a július 1-jétől augusztus 31-éig tartó időszakban kell kiadni. Ennek során ugyanakkor azt is figyelembe kell venni, hogy a gyermekek óvodai nevelését a teljes óvodai nevelési évben biztosítani kell. Amennyiben a szabadság a nyári szünetben nem adható ki, akkor azt az őszi, a téli vagy a tavaszi szünetben, a szünet munkanapjait meghaladó szabadságnapokat pedig a szorgalmi időben, illetve a nevelési év többi részében kell kiadni. A szabadságával tehát a munkavállaló nem rendelkezhet „szabadon”, azt a munkáltató adja ki számára, a jogszabályban megállapított időszakokban. Elsősorban a nyári szünetben, ha azonban akkor valamilyen ok miatt nem lehetett kiadni, akkor az őszi, téli, vagy tavaszi szünetben, s ha még így is marad szabadság, csak akkor adható ki a szabadság a nevelési év többi részében.

Ez a szabályozás ugyanakkor nem vonatkozik a gyermekek után járó pótszabadság kiadására. (Amelyről fontos tudni, hogy mindkét szülőnek jár!) Mivel a pedagógusok esetében a jogszabály külön rendelkezik erről a pótszabadságról ezért annak a kiadására nem a fentiekben ismertetett, hanem az általános – munka törvénykönyve szerinti – szabályok vonatkoznak. Ez alapján lehetőség van arra, hogy a pedagógusok évente 7 munkanap szabadságot, legfeljebb két részletben, szorgalmi időszakban is kivegyenek. Az erre vonatkozó igényüket azonban legalább 15 nappal korábban be kell jelenteniük a munkáltató felé. A szabadság kiadásának joga ugyanis a munkáltatót, a munkáltatói jogok gyakorlóját illeti meg.

Emellett a munkáltatónak – a jogszabályban meghatározott korlátok között – arra is van lehetősége, hogy a pedagógus számára a tárgyévi pótszabadsága idején, legfeljebb 15 napra kötelező munkavégzést rendeljen el.

A pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló **326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet (Kr.) 30. §-a szerint:**

30. § (1) A nevelő és oktató munkát végzőket megillető pótszabadságra

- a) nevelési-oktatási intézményben az Nkt. 3. mellékletében felsorolt pedagógus,*
- b) pedagógiai szakszolgálati intézményben a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről szóló miniszteri rendeletben meghatározott pedagógus, valamint*
- c) a nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörök közül a pedagógiai asszisztens, szabadidő-szervező, gyermek- és ifjúságvédelmi felügyelő, gyógypedagógiai asszisztens, pszichopedagógus, gyógytornász munkakörben foglalkoztatottak jogosultak.*

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott pedagógust, nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő alkalmazottat a tárgyévi pótszabadsága idejéből kötelező munkavégzésre - legfeljebb tizenöt munkanapra - a következő esetekben lehet igénybe venni:

- a) továbbképzés, foglalkoztatást elősegítő képzés,*
- b) a nevelési-oktatási intézmény tevékenységi körébe tartozó nevelés, oktatás, a pedagógiai szakszolgálati intézmény tevékenységi körébe tartozó pedagógiai szakszolgálati tevékenység,*
- c) ha a pedagógus szabadságát részben vagy egészben a szorgalmi időben, óvodapedagógus esetében - a június 1-jétől augusztus 31-éig tartó időszak kivételével - a nevelési évben adják ki.*

(3) A pedagógus számára az iskolában az őszi, a téli és a tavaszi szünet munkanapjai tanítás nélküli munkanapok, amelyek idejére a köznevelési intézményben ellátandó feladat is elrendelhető.

(4) A nevelési-oktatási intézményekben a pedagógus szabadságát – a tizenhat évesnél fiatalabb gyermek után járó pótszabadság kivételével – elsősorban a nyári szünetben, óvodákban a július 1-jétől augusztus 31-éig tartó időszakban kell kiadni, annak figyelembevételével, hogy a gyermekek óvodai nevelését a teljes óvodai nevelési évben biztosítani kell. Ha a szabadság a nyári szünetben nem adható ki, akkor azt az őszi, a téli vagy a tavaszi szünetben, a szünet munkanapjait meghaladó szabadságnapokat pedig a szorgalmi időben, illetve a nevelési év többi részében kell kiadni.

A munka törvénykönyvéről **szóló 2012. évi I. törvény 118. § (1)** bekezdése szerint:

A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,*
- b) két gyermeke után négy,*
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.*

(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

(3) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

(4) Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

122. § (1) A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.

(2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

(3) A szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben - a szabadságként kiadott napon túl - a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

(5) A szabadságot - a 125. §-ban foglaltakat kivéve - megváltani nem lehet.

Egyéb konkrét kérdésben a munkajogasz2015@gmail.com címre várom leveleiket. Hatékony olvasást kívánok!