



EMBERI ERŐFORRÁSOK
MINISZTERIUMA
KÖZNEVELÉSÉRT FELELŐS ÁLLAMTITKÁR

Iktatószám: VIII/1675-12/2020/KOAT
Tárgy: óvodapedagógusok munkavégzése és
foglalkoztatása rendkívüli szünet idején

Óvoda fenntartója részére

Tisztelt Fenntartó!

A koronavírus-járvány terjedése miatt a Kormány az élet-és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány megelőzése, illetve következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében elrendelt veszélyhelyzet során teendő intézkedésekről szóló 45/2020. (III.14.) Korm. rendelet 2. §-ában döntött arról, hogy az óvodai ellátást végző intézmény esetében az érintett település polgármestere rendkívüli szünetet rendelhet el. Mivel a fenntartók több esetben hozzánk fordultak kérdéseikkel az óvodai foglalkoztatottak rendkívüli szünet idején történő munkavégzésének és foglalkoztatásának jogi kereteiről, szükségesnek látom az Ön tájékoztatását az Emberi Erőforrások Minisztériuma álláspontjáról.

A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. §-a értelmében, a veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a rendeletben meghatározott eltérő szabályokkal kerül alkalmazásra. Az Mt. alkalmazására a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alá tartozók esetében is sor kerülhet, ha az adott Mt.-beli szabályt a Kjt. nem tiltja alkalmazni.

A 47/2020. Korm. rendelet 6. § (2)-(4) bekezdése szerint: „Az Mt.-t a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy

a) a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is módosíthatja,

b) a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti,

c) a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti.

(3) A (2) bekezdésben foglalt szabályoktól eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket e rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehet.

(4) A munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.”

A fentiek értelmében az óvodában is elrendelhet a munkáltató otthoni munkavégzést, illetve azok számára, akik a munkájuk eredményét információtechnológiai eszközzel továbbítják, távmunkát. Ebben az esetben a munkáltató szabadságában áll eldönteni, milyen feladatokat ad ki, illetve ezeket hogyan ellenőrizni. Elképzelhető az is, hogy az érintettek valamilyen, akár a jelenlegi munkakörükbe nem tartozó, a munkáltató által elrendelt feladatot végezzenek, a munkáltató ugyanis az Mt. 53. §-a alapján átmeneti időre egyoldalúan

elrendelhet ilyen, ún. átirányításnak minősülő munkavégzést is. Természetesen ez esetben is az általános szabályok szerint kell nyilvántartani a munkaidőt és számfejtteni az illetményt.

Ha a rendkívüli szünet időtartama alatt nem történik munkavégzés, a munkáltató kiadhatja az éves rendes szabadság egy részét, figyelemmel arra is, hogy az első negyedévben vagyunk, tehát valószínűleg az érintettek rendelkeznek még kiadható szabadsággal. Az Mt. 122. §-a alapján ugyanis a szabadságot jogilag – a közalkalmazott kérésének megfelelő időpontban kiadandó 7 munkanapon felül – a munkáltató adja ki saját mérlegelési jogkörében meghatározott időpontban. Ez annak ellenére így van, hogy a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet 30. § (4) bekezdése szerint a nevelési-oktatási intézményekben a pedagógus szabadságát – a tizenhat évesnél fiatalabb gyermek után járó pótszabadság kivételével – elsősorban a nyári, továbbá az őszi, téli vagy tavaszi 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. Az Mt. szabálya ugyanis magasabb szintű, törvényi rendelkezés. A szabadság idejére távolléti díj jár. Tapasztalatunk szerint számos fenntartó az elmúlt héten a szabadságok kiadásával operált, ugyanakkor felhívom a figyelmet arra, hogy ez a munkajogi megoldás a veszélyhelyzet elmúltával megnehezíti majd a rendes működésre történő visszaállást, éppen ezért hívtuk fel figyelmüket az otthoni munkavégzés elrendelésének lehetőségére.

A szabadság mellett a munkáltató állásidőt is kiadhat, és erre is hallottunk példát. 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). Jelen esetben elháríthatatlan külső oknak minősül a veszélyhelyzet és a rendkívüli szünet kihirdetése, ezért ha a munkáltató állásidő jogcímén számolja el a távollétet, ez lényegében fizetés nélküli szabadságot jelent. Ez a megoldás munkajogi szempontból jogszerű, ugyanakkor figyelmen kívül hagyja, hogy a fenntartó a nevelési év egészére megkapja a foglalkoztatottak utáni, célhoz kötött költségvetési támogatást, a foglalkoztatottaknak pedig azt az üzenetet közvetíti, hogy a fenntartó, a munkáltató magára hagyja őket, ezért ezt egyáltalán nem javasoljuk, hiszen a veszélyhelyzet elmúltával minden munkavállalóra ismét szükségünk lesz.

A fentiek alapján javaslom, hogy a kialakult helyzetben a rendkívüli szünet alatt otthoni munkavégzés, illetve az átirányítás alkalmazásával keressenek megnyugtató megoldást az óvodai foglalkoztatottak helyzetére.

Budapest, 2020. március 23.

Tisztelettel:

Maruzsa Zoltán
Dr. Maruzsa Zoltán

