

## A pedagógusok (elsősorban tanítók és tanárok) szabadságának kiadásával kapcsolatos jogszabályok és értelmezésük

### Kivétel vagy kiadás?

A köznyelvben rendszerint a szabadság kivételéről szoktunk beszélni, ez azonban pontatlan fogalmazás. A munkajog nem használja a szabadság kivételének fogalmát, mindenhol kiadásról beszél. Valójában tehát nem a dolgozó veszi ki a szabadságát, hanem a munkáltató adja ki számára. Vannak olyan esetek, amikor ezt a dolgozó által meghatározott időben kell tennie, de még ebben az esetben is kiadásról és nem kivételről szólnak a jogszabályok.

### 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.)

*122.§ (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.*

Az állami és önkormányzati intézményekben dolgozó pedagógusok közalkalmazottak, így rájuk a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) vonatkozik. Ez azonban nem felülírja, hanem kiegészíti az Mt-t, így annak bizonyos elemei ugyanúgy vonatkoznak a közalkalmazottakra, mint bármely más munkavállalóra. A Kjt. felsorolja, hogy az Mt. mely részei nem alkalmazhatók közalkalmazotti jogviszony esetén, a fent említett bekezdést azonban nem említi, ez tehát a közalkalmazottakra, köztük a pedagógusokra is vonatkozik. Vagyis ezzel a lehetőséggel a pedagógusok is élhetnek, így akár a szorgalmi időben is kaphatnak szabadságot. Három fontos részletet kell szem előtt tartani:

- 7 munkanap
- Legfeljebb két részletben
- 15 nappal előbb be kell jelenteni

A gyermekek után járó pótszabadság csak a pedagógusok esetében képez külön egységet, ezért az Mt. ennek kiadásáról nem rendelkezik külön. vagyis a pedagógus a fent idézett 122.§ (2) bekezdés alapján tudja „kivenni” akár szorgalmi időben is. Természetesen a munkáltató ennél rugalmasabban is kiadhatja, eltekinthet pl. a 15 napos határidőtől, vagy a legfeljebb két részlettől is, ez az a minimum, aminél szigorúbb már nem lehet a munkavállaló rovására.

Nem elfelejtendő, hogy ha a lehetőséggel más okból akar élni a pedagógus, akkor tehát megeshet, hogy a munkáltató egy korábban már kiadott „anyanap” miatt tagadja meg a lehetőséget. És azt sem feledhetjük el, hogy bármely más indokkal is kérheti a hét munkanap kiadását a pedagógus.

### **326/2013. Korm. rendelet**

*30.§ (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.*

**A szünetek munkanapjai tehát nem attól válnak tanítás nélküli munkanappá, hogy ezekre a napokra az igazgató elrendel valamilyen feladatot, hanem attól, hogy a jogszabály ezt kijelenti.** Sőt, a második tagmondatból éppen az következik, hogy ezekre a napokra nem feltétlenül rendel el a munkáltató az intézményen belül ellátandó feladatot (lásd: „is”!). **Ezek a napok tehát a pedagógus számára akkor is munkanapok, ha külön előírt feladatot nem kap, és nem tartózkodik az intézmény területén.**

Milyen munkát végez akkor? Egy iskolában dolgozó pedagógusnak számos olyan feladata van, amely munkaköréből következő feladat, és amelyet akkor is el kell végeznie, ha külön felszólítást, előírást erre nem kap. Több ilyen található a 326/2013. Korm. 17.§ (1) bekezdésében olvasható felsorolásban (pl. foglalkozások, tanítási órák előkészítése, a gyermekek, tanulók teljesítményének értékelése). De előfordulhat az is, hogy az igazgató ezekre a napokra előír valamilyen otthon elvégzendő feladatot (az említett felsorolásból ilyen lehet pl. az intézményi dokumentumok készítése). És természetesen – ahogy az idézett jogszabályrészlet is említi – elrendelhető (-hető!!!) ezekre a napokra az intézményben ellátandó feladat is (pl. gyermekfelügyelet, szertárrendezés, értekezlet, továbbképzés...).

*30.§ (4) 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.*

Az idézett szakasz több fontos kijelentést is tartalmaz. Az első, vastag betűvel kiemelt szabály az, hogy **a pedagógus szabadságát elsősorban a nyári szünetben kell kiadni.** „KELL.” Ez a szó a

jog nyelvén azt jelenti, hogy nagyon szigorú szabályról van szó, amelytől nem lehet eltérni, amelynek nincs alternatívája. Mellette ugyanakkor ott az „elsősorban”, ami látszólag enyhíti a „kell” erejét. Ez azonban csak látszólagos. Némileg valóban enyhíti, de nem azért, hogy a munkáltatónak lehetőséget adjon az eltérésre, hanem azért, mert adódhat olyan helyzet, hogy a munkáltató nem tudja ezt a szabályt betartani. Az „elsősorban” itt azt jelenti, hogy ez kell hogy legyen az első megoldás. Vagyis így kell eljárni, másképp csak akkor lehet, ha ez a megoldás megvalósíthatatlan.

Ezt a jelentést erősíti a másik, dőlt betűvel kiemelt rész is, amely az első megoldás lehetetlensége esetén követendő megoldást írja le. Ez ugyanis a „ha-akkor” kötőszó-párost tartalmazza, vagyis mindaz, ami itt le van írva, feltételhez kötött, **csak a leírt feltétel esetén lehetséges**: „Ha a szabadság a nyári szünetben nem adható ki.”

Tehát a pedagógus szabadságának kiadása (iskolában):

- A szabadságot a nyári szünetben kell(!) kiadni.
- Ha(!) ez nem tehető meg, akkor a szünetek napjain.
- Ha(!) még így is marad szabadság, akkor a szorgalmi időben.

Kérdés, hogy mitől adódhat olyan helyzet, ami miatt a nyári szünetben nem adható ki a szabadság. Ezt okozhatja valamilyen vis major eset (természeti csapás, rendkívüli hideg...), ami miatt a nyári szünetben kell napokat pótolni, vagy az intézmény valamilyen csak nyáron megvalósítható programja, vagy az a tény, hogy a pedagógus más jogszabályban leírt lehetőséggel élve a szorgalmi időben kapott szabadságot (erről később).

**Semmi esetre sem szabályos eljárás az, ha az igazgató automatikusan szabadságként adja ki a szünetek napjait, ezzel ugyanis a fentebb említett „kell” ellen vét.** Ez egyébként az idézett (3) bekezdés miatt tökéletesen fölösleges is.

A bekezdés első feléből kiderül, hogy a leírtak nem vonatkoznak a gyermekek után járó pótszabadságra (mely mint tudjuk már mindkét szülőnek jár!). Ennek kiadására tehát a munka törvénykönyve előírásai érvényesek.

### **Munka a szabadság alatt?**

Lehetséges. A 326/2013 Korm. rendelet 30.§ (2) bekezdése szerint:

*„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 működési körébe tartozó nevelés, oktatás,
- 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.”

Mint látható, ez a lehetőség korlátozott, tehát nem az intézményvezető elhatározásán múlik, hogy kit, mikor, milyen feladatra kötelez. Látható továbbá, hogy a jogszabály itt a „lehet” és nem a „kell” szót használja, vagyis nincs szó ilyen jellegű kötelezettségről.

### **Újdonság?**

A 326/2013. Korm. rendelet még mindig viszonylag új. Ugyanakkor mindazon szabályok, amelyeket ebből a rendeletből idéztem, a 326/2013. Korm. elődjében, a 138/1992. Korm. rendeletben is csaknem ugyanezzel a szöveggel szerepeltek, így koránt sem újak:

*138/1992. Korm.*

*10.§ (2) A pedagógust 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 működési körébe tartozó nevelés, oktatás;
- c) ha a pedagógus szabadságát részben vagy egészben a szorgalmi időben, óvónő esetében - a június 1-jétől augusztus 31-ig tartó időszak kivételével - a nevelési évben adják ki.

*11. § (1) A pedagógusnak az iskolában az őszi, a téli és tavaszi szünet munkanapjai tanítás nélküli munkanapok.*

*(2) A pedagógus szabadságát - a tizenhat évesnél fiatalabb gyermek után járó pótszabadság kivételével - elsősorban a nyári szünetben, óvodákban a június 1-jétől augusztus 31-ig tartó időszakban kell kiadni. Ha a szabadság a nyári szünetben nem adható ki, akkor azt az őszi, téli vagy a tavaszi szünetben, a szünet munkanapjait meghaladó szabadságnapokat pedig a szorgalmi időben, illetve a nevelési év többi részében kell kiadni.*

### **Ki adja ki a pedagógusok szabadságát?**

A szabadság kiadása a munkáltató joga. E tekintetben a jog megkülönböztet kétféle személyt: a munkáltatót, és a munkáltatói jogok gyakorlóját. Ez bizonyos helyzetekben ugyanazon személy, bizonyos esetekben viszont nem feltétlenül.

### Egyházi és önkormányzati intézmény:

Itt egyszerű a helyzet: A pedagógusok munkáltatója az intézmény, így annak vezetője, az összes munkáltatói jog gyakorlója. Vagyis ő adja ki a szabadságot, a fenntartónak ebbe semmiféle beleszólása nincs! (Viszont az intézményvezető munkáltatója a fenntartó, az ő szabadságát tehát a fenntartó adja ki.)

### Állami fenntartású intézmények:

A KLIK által fenntartott intézmények esetében a pedagógusok munkáltatója a KLIK (tankerület). Ugyanakkor a legtöbb munkáltatói jog gyakorlását a törvény az intézményvezető hatáskörébe utalja:

Nkt. 61.§ (6): „(...)Az állami intézményfenntartó központ által fenntartott köznevelési intézmény vezetője az adott köznevelési intézmény alkalmazottjai tekintetében – a bérgazdálkodást érintő döntések, a kinevezés és a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése kivételével – gyakorolja a munkáltatói jogokat. (...)”

KLIK SZMSZ 13. § (1) *A tankerületi igazgató átruházott munkáltató jogkörei:*

*b) a Korm. rendeletben meghatározott illetékességi és hatásköri szabályok szerint a tankerület illetékességi területén működő, az Intézményfenntartó Központ fenntartása alatt álló köznevelési intézményekben foglalkoztatott intézményvezetők tekintetében:*

*bd) szabadság igénybevételenek engedélyezése, kiadása*

**Vagyis hiába a KLIK a munkáltató, a szabadság kiadása ezekben az intézményekben is az intézményvezető joga és kötelessége.** A hatáskört törvényben kapta, ezt a tankerület nem vonhatja meg tőle, nem bírálhatja felül a saját hatáskörében törvényesen meghozott döntéseket. A KLIK nem szólhat bele a pedagógusok szabadságába. Természetesen az intézményvezetőébe igen.

### **Figyelmeztetés**

Fenti értekezés nem teljes körű, a szabadságnak és a szabadság kiadásának az említett jogszabályokban még számos szabálya van. A munkajog igen szerteágazó és mélyreható területe a jognak, melynek itt éppen csak a felszínét érintettem.

Szakál Ferenc Pál