

A pedagógus, mint közalkalmazott

A pedagógus hivatás sajátosságai

A munka és a munkahely az ember életének szükségszerű része. Minden munkahelynek megvan a sajátos atmoszférája, az egyedi jellemző, amelyek a feladat jellegéből fakadnak.

Az iskola az átlag munkahelyektől eltérő intézmény. Különbözik minden más helyzettől, mert a pedagógus nem munkaeszközökkel dolgozik, hanem gyermekeket bízna rá.

A pedagógus tevékenységének legfontosabb jellemzője a tanulóhoz fűződő sajátos kapcsolata, amely megkívánja a magas színvonalú munkát, az igényes munkavégzést és az önfegyelmzett személyiséget, mindig a helyzet magaslatán álló kulturált, intelligens egyéniséget. A mindennapi helyzetből fakadóan számtalan és sokféle kapcsolat alakulhat ki:

- a pedagógus – tanuló,
- pedagógus – szülő,
- pedagógus – pedagógus,
- pedagógus – igazgató/intézményvezető között.

A gyakorlatban előforduló helyzetek gyakran váratlanul érik, olykor nehéz helyzetbe hozzák a pedagógust. Ilyenkor – mint az élet más viszonyai között is – az embernek a sok támpontja, eszköze között a legbiztosabb az embersége, amelyre minden körülmények között támaszkodhat.

A közalkalmazotti státusz jogi szabályozása

A pedagógus a jogszabály értelmében közalkalmazott. Az iskolai élet sokszínűségéből fakadóan a közalkalmazottiság számos sajátosságot hordoz.

A *munkavállalókra* a Munka Törvénykönyve rendelkezései vonatkoznak, amely alól kivételt képeznek:

- a *közalkalmazottak*, akik a pedagógusokon kívül az egészségügyi dolgozókat és a közélet egyéb területein munkát vállalókat, foglalkoztatottakat jelentik.
- A *köztisztviselők* a közigazgatásban, az államhatalomban dolgozókat fogja át.

Az őket érintő jogi szabályozás is ennek a speciális kategóriába sorolásnak megfelelően alakul.

A *Munka Törvénykönyve (Mt.)* és A *közalkalmazottak jogállásáról* szóló törvény (Kjt.) az általános és a különös viszonyában áll egymással. Tehát a Munka Törvénykönyvéhez képest (pedagógusokra is vonatkozó jogszabályokat tartalmazó), A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény speciális törvény. Amit a közalkalmazottakkal kapcsolatban külön, eltérő módon, vagy ha úgy tetszik: privilegizáltan kívánt rendezni a törvényhozó, azt A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvénybe foglaltak. Ebből a helyzetből adódik, hogy a Munka Törvénykönyve azokkal a specialitásokkal érvényes a pedagógusokra, amelyeket A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény is szabályoz. Vagyis, a közalkalmazotti törvény speciális rendelkezései mellett a Munka Törvénykönyvének az *általános* rendelkezéseit is figyelembe kell venni adott helyzet értékelésénél.

A törvény módosítása értelmében, a közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a munkavállalók részvételi jogáról rendelkezései közül a Kjt. 19. §-ban meghatározottak nem alkalmazhatók.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény

A törvény egyik legfontosabb kitétele, hogy a közalkalmazotti jogviszony alanyai:

- a munkáltató és
- a közalkalmazott.

A közalkalmazotti jogviszony, *határozatlan időre* történő kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni.

Maghatározza a törvény a *határozott időre* szóló jogviszony létesítésének feltételeit is. Eszerint, a közalkalmazotti jogviszony helyettesítés céljából vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására határozott időre történő kinevezéssel is létesíthető.

A közalkalmazotti jogviszony megszűnése

A törvény értelmében - a differenciálás szerint – közalkalmazotti jogviszony megszűnik, illetve megszüntethető.

Megszűnik a közalkalmazotti viszony:

- a kinevezésben foglalt határidő lejártával,
- a közalkalmazott halálával
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint
- a törvényben meghatározott esetekben.

Megszüntethető a közalkalmazotti jogviszony:

- közös megegyezéssel
- áthelyezéssel
- a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény, a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény, illetve a hivatásos, továbbá a szerződéses szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok hatálya alá tartozó munkáltatók között,
- lemondással
- rendkívüli lemondással,
- felmentéssel
- azonnali hatállyal a próbaidő alatt, valamint elbocsátással.

A 2003. évi XX. tv.-nyel módosított hatályos törvény értelmében, ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része /szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja/ a Munka Törvénykönyve vagy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, az e szervezet vagy tevékenység keretében foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az átadás időpontjában *megszűnik*.

Áthelyezéssel szűnik meg a közalkalmazotti jogviszony, ha a két munkáltató egymással és a közalkalmazottal erről megállapodik.

A *határozott idejű* közalkalmazotti jogviszony *lemondással* nem szüntethető meg.

A *határozott idejű* közalkalmazotti jogviszonyt – a törvényben meghatározottak alapján – a munkáltató az általános szabálytól eltérően is – *azonnal hatállyal megszüntetheti*. Ez esetben azonban a közalkalmazott részére egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresetét köteles előre megfizetni.

A közalkalmazott a *határozatlan idejű közalkalmazotti* jogviszonyt *lemondással* bármikor *megszüntetheti*.

Lemondás esetén a lemondási idő két hónap. Ennek az időtartamnak egy részére, vagy annak egészére a munkáltató mentesítheti a közalkalmazottat a munkavégzés alól.

Rendkívüli lemondással a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató

- a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Felmentéssel a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt akkor szüntetheti meg, ha

- megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták,
- a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően,
- a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül, illetve
- a törvényben meghatározott egyéb esetekben.

A munkáltató a felmentést köteles megindokolni. Az indoklásból világosan ki kell tűnnie és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka való és okszerű.

Felmentés esetén a *felmentési idő* legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg.

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

- öt év után egy hónappal,
- tíz év után két hónappal,
- tizenöt év után három hónappal,
- húsz év után négy hónappal,
- huszonöt év után öt hónappal,

- harminc év után hat hónappal meghosszabbodik.

A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a közalkalmazottat mentesíteni a munkavégzés alól.

Végkielégítés illeti meg a közalkalmazottat, ha a közalkalmazotti jogviszonya

- felmentés
- rendkívüli lemondás, vagy
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

A közalkalmazotti jogviszony megszüntetésekor /megszűnésekor/ a közalkalmazott részére az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni az illetményét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

A munkáltató a közalkalmazotti jogviszony megszűnésekor a közalkalmazott részére *közalkalmazotti igazolást* ad.

A nem állami szerv, illetve nem helyi önkormányzati intézmények

A 2002. évi XXI. törvénnyel megállapított szöveg értelmében, az állam a nem állami, nem helyi önkormányzati közoktatási intézmény fenntartója részére a feladatellátáshoz az éves költségvetési törvényben megállapított mértékű költségvetési támogatást nyújt.

A helyi önkormányzat vagy az állam a költségvetési támogatáshoz kiegészítő anyagi támogatást adhat, ha a nem állami, illetve nem önkormányzati közoktatási intézmény – a közoktatási törvényben meghatározott megállapodás alapján - állami, illetve helyi önkormányzati feladatot lát el.

Nem jár költségvetési hozzájárulás a fenntartónak – kivéve, ha a fenntartó egyéni vállalkozóként kizárólag iskolát tart fenn – az iskolai rendszerű szakképzés gyakorlati képzésének ellátásához abban az esetben, ha a fenntartó szakképzési hozzájárulásra kötelezett.