



Információk elbocsátott vagy az elbocsátást kockáztató pedagógusoknak



MAGYAR
HELSINKI
BIZOTTSÁG



TÁRSASÁG A
SZABADSÁGJOGOKÉRT



ÜGYVÉDEKSEL
A DEMOKRÁTIKUS
JOGÁLLAMÉRT
EGYESÜLET

Tartalomjegyzék

Polgári engedetlenség	3
Kilépés, kirúgás	4
Per	9
Visszafoglalkoztatás	12
Közalkalmazotti szabályzat	12
TB-vel kapcsolatos kérdések	13

Ez a tájékoztató legutóbb 2023. január 23-án frissült.

Készült a Magyar Helsinki Bizottság, az ÜDE és a TASZ által készített [tájékoztató anyag](#) alapján.

Kérdés esetén írjon a tasz@tasz.hu email címre, ahol a TASZ, az ÜDE és a Magyar Helsinki Bizottság jogászhai, ügyvédei, illetve a velük együttműködő szakemberek válaszolnak a megkeresésekre. Amennyiben valaki figyelmeztetést kap, felmentik, a határidők miatt érdemes minél előbb felvennie a kapcsolatot jogászokkal.

Polgári engedetlenység

A polgári engedetlensegről részletes tájékoztatónkat [ezen a linken](#) lehet elolvasni.

Lehet jogszerűen a polgári engedetlenkedni?

A polgári engedetlenységnek nincsenek jogi szabályai, ezért nem beszélhetünk arról, hogy jogszerű-e vagy sem. A konkrét magatartás, ahogyan valaki polgári engedetlenkedik, mindig egy-egy jogi előírás tudatos megszegése, ennyiben tehát sosem „jogszerű” magatartás. Jogi megítélése viszont nem olyan, mint egy egyszerű szabályszegése.

A polgári engedetlenység célja a tiltakozás az igazságtalan, méltánytalan, alapjogsértő szabályozás vagy hatósági gyakorlat ellen. Azért nevezzük polgárinak, mert az önállóan gondolkodó állampolgár eszköze, egy végiggondolt, előkészített cselekvés, aminek következményeit vállalja az abban résztvevő azért, hogy felhívja a figyelmet az adott problémára és igyekezzen elérni a változást. Ahhoz, hogy polgári engedetlensegről beszéljünk, ennek erőszakmentes és erkölcsi indíttatású tettek kell lennie, amit az elkövető a nyilvánosság előtt vállal.

A tanárok polgári engedetlenségének tárgya a tiltakozás kifejezése. Tiltakozásukat úgy fejezik ki, hogy nem végeznek munkát. Ez munkajogi szempontból jogellenes magatartás is lehet, ezért munkajogi következményei lehetnek. Bíróság azonban dönthet úgy, hogy a vélemény kifejezésének joga fontosabb, mint a szerződés szerű munkavégzés. Jogvédő szervezetek ezért is hangsúlyozzák, hogy a polgári engedetlenység legitim véleménykifejezési eszköz, amivel bizonyos helyzetekben érdemes élni.

Bejelentsem, hogy polgári engedetleniséggel tiltakozom?

Igen, a polgári engedetleniséget előzetesen legalább pár nappal érdemes bejelenteni az igazgatónak, hogy az ne érje készületlenül az iskolát, például tudjanak helyettesről gondoskodni. Azért is ajánlott szólni a polgári engedetleniségről, hogy később igazolható legyen, hogy a pedagógus azért nem vette fel a munkát, mert tiltakozott (vagyis a mulasztásának jó oka volt). A bejelentést e-mailben is meg lehet tenni amennyiben ez bevált kapcsolattartási mód a munkahelyi vezetéssel.

Az engedetlenkedő pedagógusnál mindenképpen maradjon egy másolat az engedetleniséget bejelentő dokumentumból, hogy tudja igazolni magát a bejelentést és azt, hogy mikor engedetlenkedett! Sajnos több esetben tapasztaltuk, hogy a bejelentett engedetleniség iskola vagy tankerület általi adminisztrációja hibás vagy torzított.

A polgári engedetleniség alatt meg nem tartott órákat érdemes a Kréta felületén (vagy az iskola más adminisztrációs rendszerében) vezetni. Arról is javasolt az intézményvezetőt tájékoztatni, ha a korábbi bejelentés ellenére lesz olyan óra, amit a pedagógus mégis megtart.

Elrendelhető rendkívüli szünet és emiatt hétvégi pótnap azokra a napokra, amikor polgári engedetlenséget hirdettünk?

A polgári engedetlenséggel érintett napokra rendkívüli szünet nem rendelhető el. Az ilyen igazgatói intézkedés jogellenes. Rendkívüli szünetet az igazgató csak akkor rendelhet el, ha rendkívüli időjárás, járvány, természeti csapás vagy más elháríthatatlan ok (vagyis vis major) miatt a nevelési-oktatási intézmény működtetése nem lehetséges. A polgári engedetlenség nem tartozik az elháríthatatlan okok körébe. A pótnap elrendelésének a rendkívüli szünet miatt kiesett napon kívül az is feltétele, hogy a rendkívüli tanítási szünet miatt az előírt követelmények átadását, elsajátítását nem lehet megoldani. Amennyiben az intézményvezető ezt nem tudja igazolni, úgy a pótnap elrendelése is jogellenes.

Jogellenes, ha nem tartom meg az óráimat?

Ez a magatartás alapvetően lehet jogsértő, de a jogsértést árnyalja az, hogy erre polgári engedetlenség keretében került sor. Ha valakit a polgári engedetlenség miatt kirúgnak, akkor a kirúgás jogszerűségének megítélésakor azt is figyelembe kell venni, hogy akár több évtizedes életpálya áll szemben pár elmaradt órával, emellett nem egyszerű mulasztásról van szó, hanem arról, hogy a pedagógus az egyetlen megmaradt tiltakozási, nyomásgyakorlási eszközt választja. Akit engedetlenkedés miatt kirúgnak, jó eséllyel léphet fel a bíróságon a munkáltatójával szemben.

Az erről szóló részletes jogi érvelést a kölcséys tanárok ügyében közzé is tette a Magyar Helsinki Bizottság, ami elérhető a következő linken:

<https://helsinki.hu/elerheto-a-kirugott-kolcseys-tanarok-birosagi-keresete/>

Adódhat-e probléma abból, ha valaki nem szerepel a helyettesítő táblán, holott engedetlenkedik?

Ha a pedagógus bejelentette a polgári engedetlenséget és ezt a Krétában is megfelelően jelezte, akkor az nem lesz vitás kérdés a perben, akkor sem, ha a helyettesítő táblán a neve nincs feltüntetve.

Kilépés, kirúgás

Mi a különbség a felmondás, a lemondás és a felmentés között?

A **lemondás és a felmentés** a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének típusai, a különbség közöttük abban áll, hogy ki kezdeményezi ezt.

- Azt az esetet, amikor a munkáltató (azaz többnyire a tankerület) szünteti meg a jogviszonyt, **felmentésnek** hívják,
- míg amikor maga a pedagógus szünteti meg a jogviszonyt, azt **lemondásnak** nevezik.

Felmondással az élhet, akinek munkaviszonya (nem pedig közalkalmazotti jogviszonya) van. Munkaviszony az **egyházi és magánintézmények tanárai esetében fordul elő**. Itt nincs különbség abban, hogy ki a kezdeményező: munkáltató és a munkavállaló általi jogviszony-megszüntetést is felmondásnak nevezik.

A felmentésnek, lemondásnak és a felmondásnak is van „rendes” és azonnali hatályú változata. Rendes felmentés, lemondás vagy felmondás esetén a közlés után meghatározott ideig még fennmarad a jogviszony, ez a felmentési/lemondási/felmondási idő. Ha azonnali hatályú a jogviszony megszüntetése, akkor ilyen idő nincs.

A foglalkoztatási jogviszony megszüntetésének esetei	közalkalmazott		egyházi vagy szakképzési intézmény, magánintézmény alkalmazottja
Ki kezdeményezi?	munkáltató	munkavállaló	bármelyik fél
rendes: felmondási idővel	felmentés	lemondás	felmondás
rendkívüli: azonnal	rendkívüli felmentés	rendkívüli lemondás	azonnali hatályú felmondás

Összefoglaló táblázat a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésének típusairól

Tekintettel arra, hogy az elbocsátások kizárólag a közalkalmazotti státuszban dolgozó pedagógusokat érintették, válaszaink az ő esetükre vonatkoznak.

Mi jelent az, hogy a tanárokat rendkívüli felmentéssel rúgták ki?

A „rendkívüli” jelző azt jelenti, hogy a közléssel azonnal megszűnik a közalkalmazotti jogviszony. Ezt akkor lehet megtenni, ha valaki a munkájával kapcsolatos lényeges kötelezettségét olyan jelentős mértékben megszegi, hogy az a jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A polgári engedetlenséget a munkáltató úgy értékelte, hogy ilyen lényeges kötelezettségsszegés.

Van-e határideje a rendkívüli felmentésnek?

Az új szabályok alapján – 2023. január 12-től – a rendkívüli felmentésnek meghosszabbodott a határideje. Ha a munkáltatónak a tanár engedetlensége még 2023. augusztus 1-je előtt tudomására jutott, akkor egészen 2023. augusztus 1-ig gondolkodhat azon, hogy az engedetlenséget tanárt kirúgja-e. Ha az engedetlenségről csak 2023. augusztus 1. és augusztus 31. között szerez tudomást, akkor a következő tanév (vagyis 2024.) augusztus 1-jeig élhet a munkáltató a rendkívüli felmentés lehetőségével.

Mit jelent a pedagógusi lemondás letétbe helyezése? Van értelme ennek a lépésnek?

A felmondás letétbe helyezése azt jelenti, hogy a pedagógus a felmondását leírja, majd egy ügyvédnek átadja azzal, hogy pontosan megszabja, az ügyvéd milyen feltétel teljesülése esetén küldheti el a felmondást a munkáltatónak. Ha a feltétel teljesül, akkor az ügyvéd a nála letétbe helyezett felmondólevelet eljuttatja a munkáltatóhoz. A felmondás letétbe helyezéséről jogszabály nem rendelkezik, vagyis pusztán a letétbe helyezés lépése jogilag nem változtat az érintett helyzetén. A letétbe helyezésnek azonban van kommunikációs értéke, alkalmas lehet politikai/erkölcsi nyomásgyakorlásra. Fontos tudni, hogy ha a letétkor szabott feltétel teljesül, akkor az ügyvéd a felmondólevelet „aktiválja”, vagyis átadja a munkáltatónak. Ha tehát a pedagógus időközben meggondolja magát, az ügyvédnek mindenképpen jeleznie kell, hogy ne adja át a felmondást a munkáltatónak.

Érdemes nekem kilépnem (lemondanom) azért, hogy megelőzzem, hogy kirúgjanak?

Az önként elhatározott kilépés esetén a pedagógusnak nincs lehetősége arra, hogy bármilyen anyagi vagy erkölcsi kompenzációt, kártérítést kérjen a munkáltatótól arra hivatkozva, hogy jogellenesen rúgták ki – hiszen nem is rúgták ki.

Aki maga lép ki, az elveszíti azon járandóságait is, amelyek egy jogszerű munkáltatói kirúgás esetén járnának.

Ha az engedetlenkedő pedagógus maga szünteti meg jogviszonyát, a tankerület érvelhet később úgy, hogy a pedagógus tudomásul vette az ellene felhozott kifogásokat. A kilépéshez (lemondáshoz) 60 napos lemondási idő kapcsolódik egy. Nem kizárt, de nem valószínű, hogy egy amúgy engedetlen tanárnak ezalatt az idő alatt megengedjék, hogy bejárhasson az iskolába, kicsi az esélye annak, hogy pl. a félét le lehessen zárni, el lehessen búcsúzni a gyerekektől.

Ha a felmentés átvétele előtt gyorsan kilépek (lemondok), akkor a felmentés vagy a kilépésem lesz érvényes?

Ha egyszerre akarják a pedagógust kirúgni és akar ő is kilépni, főszabályként az fog számítani, hogy melyik dokumentumot veszi át előbb a másik fél.

Ha a pedagógus ki szeretne lépni a tankerület általi felmentés kivédése érdekében, dokumentálnia kell, hogy ő előbb adta át a lemondó nyilatkozatát, minthogy megkapta volna a felmentését. Ezért javasolt, hogy a lemondásról szóló dokumentum átadás-átvételének legyen tanúja, erről készüljön felvétel; az átadás-átvételhez lehet hívni akár ügyvédet is.

Ha a munkáltató akarja azonnal kirúgni a pedagógust, és már átadta az erre vonatkozó dokumentumot (felmondólevelet), akkor kilépni már nem lehet.

Mit tegyek, ha hívat az igazgató, és gyanítom, hogy a felmentésemet akarja velem közölni?

Az igazgatói irodába behívatott tanár nem köteles azonnal megjelenni intézményvezető előtt. Ha tudja vagy sejti, hogy ki akarják rúgni, akkor kissé kitolhatja a felmentés átvételének időpontját. Amennyiben lehetséges, legcélszerűbb, ha a tanár azt kéri, hogy postai úton küldjék meg neki a felmentést. A postai átvételre ugyanis van némi idő, ennyivel is hosszabb ideje lesz a kirúgott tanárnak felkészülni arra, ha esetleg pert akar indítani a munkáltatójával szemben. A rendkívüli felmentés (kirúgás) megtámadására ugyanis elég rövid határidő, csupán 30 nap áll a pedagógus rendelkezésére.

Hogyan közöljem a kilépésemet?

Ha a pedagógus mégis úgy dönt, hogy kilép, a kilépést érdemes személyesen átadni a tankerület képviselőjének vagy az intézményvezetőnek (mert így pontosan tisztában lehet az átvétel időpontjával és gyorsabb is, mert nem megy el idő a postai kézbesítéssel). Emellett a saját másolati példányon célszerű az átvételt igazoltatni (ezt az átvevő aláírásával és a dátummal elengedő).

Ha a gyorsaság nem szempont, akkor a lemondás postán is elküldhető. Az átadás igazolhatóságát segíti, ha a pedagógus postán, tértivevényes ajánlott levélben küldi el a kilépését.

Lehet kilépést (lemondást) telefonon, szóban közölni?

Nem. A közalkalmazotti jogviszonyt (és egyébként a munkaviszonyt is, ha nem állami iskoláról van szó) csak írásban lehet megszüntetni.

Visszavonható a kilépés?

Valószínűleg nem. A kilépés egy egyoldalú jognyilatkozat, és minden egyoldalú jognyilatkozat csak a címzett hozzájárulásával vonható vissza. Ha a tanár elküldte a lemondó nyilatkozatát a munkáltatónak, akkor ezt már csak a munkáltató hozzájárulásával vonhatja vissza. Márpedig nem valószínű, hogy a munkáltató hozzájárul a visszavonáshoz.

Minden esetben meg kell előznie figyelmeztetésnek a felmentést?

Nem. Nem biztos, hogy érkezik írásbeli figyelmeztetés a (rendkívüli) felmentés előtt. Rendkívüli felmentés előzetes figyelmeztetés nélkül is lehetséges.

Kirúghatnak úgy, hogy csak telefonon hívnak fel?

Nem. Telefonon senki nem lehet jogszerűen kirúgni. A telefonban közölt kirúgás (felmentés) nem érvényes, csak az igazolhatóan közölt és átvett felmentés. A felmentés szabályos közlése papíralapú levélben, illetve szóban, jegyzőkönyv felvétele mellett történhet.

Hogyan és mikor vegyem át a felmentésemet/felmondásomat?

Ha a pedagógus **nem tudja elérni, hogy postán küldjék meg számára** a felmentést, akkor érdemes azonnal átvenni, mert az átvétel megtagadása esetén annak ellenére kézbesítettnek minősül, hogy ezt az érintett nem vette át. Ez azért fontos, mert az átvétel megtagadása esetén is elindul a 30 napos bírósági keresetindítási határidő.

Ha a felmentést postán küldik, akkor viszont az utolsó napon érdemes elmenni érte a postára, amikor még átvehető, mert ezzel időt lehet nyerni, informálisan kitolható a keresetindítási határidő. Hiszen ha valaki biztosan tudja, hogy a felmentését kell átvennie majd a postán, akkor már az átvétel előtt elkezdheti egy esetleges perindítás szervezését, keresetlevél megírását. A 30 napos határidő azonban csak akkor indul el, amikor a levelet ténylegesen átveszi vagy az kézbesítettnek minősül.

Ha a felmentést igazgatón keresztül küldik ki, akkor őt is meg lehet kérni, hogy adja inkább postára a felmentési döntést. (Az intézményvezetőn, még ha utasításba is kapja, hogy ő adja át a felmentést, azt valószínűleg nem fogja számonkérni a tankerület, hogy milyen formában tette ezt meg.)

Lehet nekem is tanúm a kirúgásnál?

Ha a tankerület képviselője személyesen adja át a felmentést, minden bizonnyal jegyzőkönyvezteti a történéseket, lesznek tanúként magával hozott emberek. De a pedagógus is vihet magával tanút, akinek az adatait fel kell vetetni a jegyzőkönyvbe.

Mindenképp le kell dolgozni a lemondási időt?

A lemondásra vonatkozó előírások szerint a lemondás közlése után a pedagógusnak meghatározott ideig – ez a lemondási idő – még dolgoznia kell. Jogos a munkáltatónak az az elvárása, hogy a pedagógus töltsen ki, dolgozza le a lemondási idejét. A munkáltató tehát nem köteles felmenteni munkavállalóját a munkavégzés alól. Lehetősége azonban van erre, vagyis dönthet úgy, hogy a lemondási idő alatt nem kell a pedagógusnak munkát végeznie.

Mennyi ideig kell vagy lehet dolgoznom, miután kirúgtak vagy kiléptem?

Ha a közalkalmazott pedagógus lép ki határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyából, akkor a lemondási idő 2 hónap.

Ha a pedagógust a munkáltató menti fel, de nem rendkívüli, hanem rendes felmentéssel, akkor a jogviszonyban töltött idő alapján meghosszabbodik, az alábbiak szerint.

Közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő	Felmentési idő rendes felmentéskor 2 hónap, ami meghosszabbodik
3 év után	5 nappal
5 év után	15 nappal
8 év után	20 nappal
10 év után	25 nappal
15 év után	30 nappal
18 év után	40 nappal
20 év után	60 nappal
25 év után	60 nappal
30 év után	60 nappal

A felmentési idő meghosszabbodásának mértéke abban az esetben, ha a munkáltató szünteti meg a jogviszonyt

Rendkívüli felmentés, illetve azonnali hatályú felmondás esetén a közlés időpontjában megszűnik a jogviszony, nincs felmentési, illetve felmondási idő.

Gyermekek tanuláshoz való jogával kapcsolatos tankerületi álláspont helyes a fenyegető levelekben/felmentésekben?

A fenyegető levelekben, illetve a rendkívüli felmentésről szóló döntésekben indoklasként a gyerekek tanuláshoz való jogának sérülése szerepel. Ez az érv azonban alappal vitatható, mert a tanuláshoz való jog érvényesülése nem a (valamelyik konkrét) tanár személyéhez kötött, hanem ahhoz, hogy az iskola pedagógiai programja teljesül-e. Ha a polgári engedetlenkedő kollégákat az iskola helyettesíti, akár úgy, hogy jelen lévő tanár nélkül a diákcsoport „önállóan dolgozik”, az (megfelelően, elfogadhatóan) biztosítja, hogy az iskola pedagógiai programja teljesüljön. Ezért lehet lényeges egy perben is az, ha az engedetlenkedő tanár helyett mások megtartják az órát vagy azt esetleg utólag pótolják. Ez önmagában semmiképpen nem perdöntő, csak egy szempont a sok közül.

Bemehetek az iskolába, ha kirúgtak?

Ez elsősorban attól függ, hogy a kirúgásban mentesítenek-e a munkavégzés alól. Az ott meghatározott időtartamban mehet be, legkésőbb a felmentési/felmondási idő utolsó napján.

Miután lejárt a felmentési/felmondási idő vagy mentesítették a munkavégzés alól a tanárt, úgy kell rá tekinteni, mint a „külsős” látogatókra és a látogatókra vonatkozó szabályok lesznek rá is irányadók. Ez akkor is igaz, ha a felmentésben semmi nem szerepel a kérdésről. Általában a házirend vagy iskolai szabályzat rendezi, hogy nem iskolai polgárok hogyan léphetnek be, illetve lehetnek jelen az iskola épületében. A felmentett tanárt, ugyanúgy, ahogy egy látogatót, jogszerűen felszólíthatják, hogy hagyja el az épületet.

Kirúgás esetén az iskola kijelöl valakit, akinek át kell adni a tanítással kapcsolatos minden iratot. Ennek eleget kell tenni, akkor is, ha a kijelölt személy nem szaktanár.

Milyen speciális szabályok vonatkoznak a nyugdíj előtt állókra?

Rendkívüli felmentés esetén semmilyen különleges védeltséget nem élveznek a nyugdíj előtt állók.

Egy esetleges per szempontjából viszont jó tudni, hogy hogyan alakulnak a rendes felmentés szabályai. Közalkalmazotti jogviszony csak *különösen indokolt esetben* szüntethető meg felmentéssel a munkavállalóra irányadó nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évben. Mivel álláspontunk szerint eleve jogellenes polgári engedetlenség miatt kirúgni a tanárokat, ez a nyugdíj előtt állók esetében még inkább igaz.

Ha a munkáltató a pedagógusra irányadó nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évben menti fel az érintettet, emelt végkielégítés jár.

Milyen speciális szabályok vonatkoznak a kisbábát várókra, kisgyereket nevelőkre?

Rendkívüli felmentés esetén semmilyen különleges védelmet nem élveznek. Egy esetleges per szempontjából viszont jó tudni, hogy hogyan alakulnak a rendes felmentés szabályai. A közalkalmazott pedagógust nem menthetik fel a várandósság, illetve a szülési szabadság időtartama alatt. Ha a közalkalmazott egyedülálló, eltartott gyermeke tizennyolc éves koráig csak különösen indokolt esetben menthető fel.

Mit tehet az intézményvezető a polgári engedetlenség miatti kirúgásokkal kapcsolatban?

Mivel az állami iskolákban az intézményvezető nem gyakorol munkáltatói jogkört, a rendkívüli felmentések ügyében még javaslattételi joga sincsen (pl. hogy kit küldjenek el, kit ne), tehát nincs jogi eszköze arra, hogy megakadályozza az iskolájában tanító pedagógusok eltávolítását.

Per

Meddig kell megindítanom a pert, ha úgy gondolom, hogy jogellenesen rúgtak ki?

A pedagógusnak a kirúgás közlésétől számítva **30 naptári napja** van arra, hogy keresetet adjon be. A 30 napos határidőbe a munkaszüneti napok és az ünnepnapok is beleszámítanak! A szűk határidő miatt érdemes mielőbb jogász segítségét kérni!

Lehet ugyanazt a munkáltatót csoportosan perelni?

Ha a tanárokat azonos intézményből vagy azonos tankerületől (munkáltatótól), nagyjából azonos időben és azonos indokokkal rúgtak ki, valószínűleg van lehetőség közösen perelni. Ezt igazolja, hogy a kölcséys tanárok közös keresetét is befogadta a bíróság. A kérdést azonban mindig esetről esetre kell vizsgálni.

Lehet egyénileg pert indítani?

Igen, lehet. Ha többen perelnek önállóan, de azonos vagy nagyon hasonló paraméterekkel, akkor a bíró egyesítheti az ügyeket, de dönthet akár úgy is, hogy külön tárgyalja azokat. Ha valaki egyedül perel, elképzelhető, hogy pénzügyileg nagyobb terhet kell vállalnia, vagyis az esetleges perköltséget egyedül kell majd megfizetnie, míg csoportos perlés esetén az megoszlik. A kirúgott tanárok jogi támogatására több ügyvéd is vállalkozik pro bono módon, vagyis ingyenesen. A Helsinki Bizottság, az Ügyvédek a Demokratikus Jogállamért Egyesület (ÜDE) és a TASZ segít ilyen ügyvédek megtalálását!

Mit kérhetnek a munkaügyi perben?

A pedagógus kérheti, hogy

- állapítsák meg, hogy jogellenesen rúgták ki, továbbá azt, hogy
- a tankerület viselje a jogellenes felmentés minden anyagi jellegű következményét: fizessék ki a kiesett jövedelmet és/vagy végkielégítést.

Egyes esetekben azt is kérheti, hogy helyezték vissza korábbi állásába.

Ha valaki a felmentést követően elhelyezkedik, akkor a felmentési időre járó bérre és a végkielégítésre jogosult, ha pedig nem helyezkedik el, akkor legfeljebb a 12 havi elmaradt munkabérre és a végkielégítésre.

Milyen anyagi jóvátételt kérhetnek a perben?

Ha a kirúgásról a bíróság kimondja, hogy jogellenes, a következő pénzbeli igények érvényesíthetők.

- **Ha időközben új állást talált:** a felmentési időre (ha rendes felmentést alkalmaz a munkáltató, akkor van felmentési idő, ez alapesetben 60 nap, de 5 év közalkalmazotti jogviszony után egyre növekszik) járó illetményt és a végkielégítés összegét lehet igényelni (emellett egy ún. kompenzációs kárátalány is kérhető). A felmentési időre járó illetmény igényléséhez nem kell bizonyítani a jövedelemkiesést.
- **Ha időközben nem talált állást:** az előzőek helyett tizenkét havi illetmény erejéig érvényesítheti az elmaradt jövedelmet, beleértve a cafeteriát is, továbbá a végkielégítés összegét. Itt a pedagógusnak kárenyhítési kötelezettsége van, vagyis tennie kell azért, hogy állást találjon, legalább a foglalkoztatási hivatalba be kell jelentkeznie. A foglalkoztatási hivatalhoz történt álláskereső regisztráció már a kárenyhítési kötelezettség teljesítésének minősül a jelenlegi bírói gyakorlat szerint.
- **Végkielégítés:** Ha a közalkalmazott pedagógus öt évvel a nyugdíjkorhatár előtt van, akkor négyhavi távolléti díjjal emelkedik a végkielégítés összege, más pedagógus esetén 1-3 havi díjjal emelkedik, a munkahelyen töltött idő alapján.
- **Jubileumi jutalom:** A fentiek mellett kérhető jubileumi jutalom is, ha valakit a jutalom esedékességének évében mentettek fel.

Azt szeretném, hogy a bíróság helyezzen vissza a munkahelyemre, illet lehet?

A visszahelyezést kivételes esetben lehet kérni (például akkor, ha a kirúgás az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött). A feltételek fennállását érdemes jogással egyeztetni.

A jogi szempontokon kívül minden ügy egyedi értékelésén múlik, hogy érdemes-e kérni a visszahelyezést. Ehhez a következő támpontokat érdemes figyelembe venni.

A per hosszú ideig elhúzódhat, mire a pedagógust visszahelyeznék a per végén, ki tudja, milyen állapotok lesznek az iskolában; kérdés, hogy kívánna-e a tanár abban az iskolában dolgozni, amivé addigra a munkahelye válik.

Anyagi szempontból fontos, hogy akinek visszahelyezést ítél a bíróság, az nem kap más anyagi jóvátételt, csak a visszahelyezésig elmaradt illetményét (vagyis nem kérheti a végkielégítés és a felmentési időre járó bér összegét). Előfordulhat, hogy a pedagógust visszahelyezik, de az intézmény ezután olyan helyzetet teremt, hogy a pedagógus végül inkább maga lép ki. Ebben az esetben anyagilag mindenképpen jobban járt volna, ha nem a visszahelyezést kéri, hanem az anyagi jóvátételt.

Mindezekre tekintettel általában szerencsésebb, ha a pedagógus nem kéri a visszahelyezését. Ehelyett élhet azzal a lehetőséggel, hogy a kirúgása után a pertől függetlenül újra pályázik egy tanári állásra az intézményben. Ez jogilag lehetséges, attól, hogy egyszer kirúgták, még felvehetik újra. Összességében ezeket a kérdéseket érdemes jogással végiggondolni.

Mennyi időt vesz igénybe a per?

Egy munkaügyi per általában legalább másfél év, de akár három évig is tarthat. A per menete nagyjából a következőképpen néz ki:

- Miután elküldtük a keresetlevelet, a bíróság megvizsgálja és befogadja a keresetet.
- A keresetet ezután a bíróság megküldi az alperes tankerületnek, amelynek 45 napja van arra, hogy ellenkérelmet nyújtson be. Az ellenkérelem benyújtására az alperes további 30 nap hosszabbítást is kérhet.
- Az első tárgyaláson a bíróság összegzi az ügyet, kötelezően megkísérli egyezség létrehozását és meghallgathatja a felperest.
- Ezt követően, valószínűleg egy éven belül, megszülethet az elsőfokú ítélet.
- Ha az ítélet a tanárnak kedvező, a tankerület szinte biztosan fellebbez, sőt minden fokozatot kihasznál. Ez azt jelenti, hogy jó eséllyel lesz „harmadfokú”, ún. felülvizsgálati tárgyalás is, amelyet a Kúria folytat le.

Mennyi esély van arra, hogy a bíróság kimondja: a polgári engedetlenkedő tanárt jogellenesen rúgták ki?

A tapasztalatok szerint a munkaügyi bíróságok szakmai alapon döntenek. A kölcséys tanárok képviselőtét ellátó ügyvédek praxisában az elmúlt években legalább fél tucat olyan állami szervvel, szereplővel szemben indított per említhető, amely politikailag is érzékeny volt, és amelyekben a bíróságok a munkavállalónak adtak igazat jogerősen. Ez a független igazságszolgáltatás egyértelmű bizonyítéka akkor is, ha a bíróságok függetlensége elleni támadás kétségtelenül folyamatos.

Milyen költségeim lehetnek, ha pererek?

A per megindításakor elsőként az ügyvédi költségekre kell számítani. Az ügyvédi költség szabad megállapodás tárgya. Akinek pro bono ügyvédi segítsége van, annak természetesen nincs ügyvédi költsége. Kirúgás esetén érdemes a pedagógustiltakozással foglalkozó jogvédő szervezeteket megkeresni (Helsinki Bizottság, a TASZ és az Ügyvédek a Demokratikus Jogállamért Egyesület – ÜDE), mert ezek nagy valószínűséggel tudnak pro bono ügyvédi segítséget nyújtani vagy ilyet szervezni.

Pernyertesség esetén a per összes költségét az alperes viseli. Ha a pernyertesség részleges (a bíróság nem mindenben ítélte a pedagógus javára), akkor a költségek megoszlanak.

Pervesztesség esetén az általános szabályok szerint a perköltség két fő részből áll: eljárási illetékből és az ellenérdekű fél ügyvédi munkadíjából. A munkaügyi perek speciális szabályai és az alacsony pedagógusfizetések miatt a felpereseknek illetéket nem kell fizetniük. Így pervesztesség esetén az egyetlen pénzügyi kockázat a tankerület ügyvédjének munkadíja. Ezt nagyon nehéz megbecsülni, de ha sokan közösen perelnek – az eddig kirúgott tanárok így járnak el –, akkor a perköltség köztük megoszlik.

Meg kell jelennem a tárgyaláson, ha perelek?

A felperesnek egyszer biztosan meg kell jelenni a tárgyaláson, erre akkor kerül sor, amikor a bíró minden felperest külön-külön meghallgat. Ezt követően tárgyalásokra járni nem szükséges (de lehet), mert innentől elegendő az ügyvéd jelenléte. Amennyiben a bíró későbbi tárgyalásokon is igényli a fél személyes jelenlétét, akkor azt az első tárgyaláson jelezni fogja.

Mivel a tárgyalások főszabályként nyilvánosak, a tárgyalóteremben közönség is jelen lehet. Minél magasabb bírósági fokon zajlik a per, annál inkább jellemző, hogy csak az ügyvédek vannak jelen a tárgyaláson. Ha mégis szükség van a pedagógus részvételére, akkor erre az ügyvédek felkészítik azt, aki ezt szeretné.

Visszafoglalkoztatás

Dolgozhatok másik állami iskolában, ha most kirúgnak?

Természetesen igen. Nem igaz, hogy a rendkívüli felmentéssel elküldött tanárok a továbbiakban (akárhány évre) el lennének tiltva az állami intézményekben való elhelyezkedéstől. Akár ugyanabban az intézményben is foglalkoztathatók már egy nappal a felmentésüket követően is. Ha valaki ilyen tilalomra hivatkozik, az pusztán fenyegetés, nyomásgyakorlás és joggal való visszaélés.

Közalkalmazotti szabályzat

Van jelentősége, hogy az iskolának van közalkalmazotti szabályzata?

Az iskola közalkalmazotti szabályzata egy olyan dokumentum (címétől függetlenül), amiben részletesen szabályozva vannak azok a kérdések a közalkalmazott jogaival és kötelességeivel kapcsolatban, amelyeket a közalkalmazotti törvény csak nagy vonalakban szabályoz. Fontos kitételek szerepelhetnek benne, pl. az, hogy a felmentett tanárnak kötelező felajánlani más munkakört az iskolában. Ha már van ilyen az intézményben, akkor lehet jelentősége. Ilyenkor érdemes a dokumentumot átnézni, mert a releváns részre lehet hivatkozni a tankerülettel való jogi eljárás során. Ha még nincs ilyen szabályzat az iskolában, akár most is érdemes lehet készíteni. Ezt a tantestületnek formálisan el kell fogadnia és a minisztériumnak is jóvá kell hagynia, azaz jó eséllyel beletelik egy időbe, mire a rendelkezései alkalmazhatók lesznek.

TB-vel kapcsolatos kérdések

Kirúgást, kilépést követően jár még ingyenes egészségügyi ellátás?

A társadalombiztosítás szolgáltatásai (többnyire) az ennek alapjául szolgáló jogviszony (jelen esetben pl. a közalkalmazotti jogviszony) kezdetétől annak megszűnéséig járnak. A közalkalmazotti jogviszony megszűnését követően azonban meghatározott ideig továbbra is jogosult lehet a pedagógus orvosi ellátásra, egészségügyi szolgáltatásra. Ezt úgy hívják, hogy TB folytonosság.

Ha a biztosítás megszűnését megelőzően a pedagógus legalább 45 napig megszakítás nélkül biztosított volt, akkor az egészségügyi szolgáltatás a felmentést követően további 45 napig jár.

- Szintén a felmentés követő 45 napig jár a biztosítás, ha az aktuálisan megszűnt közalkalmazotti jogviszony és ez alapján a TB jogosultság ugyan nem állt fenn legalább 45 napig, de a pedagógusnak korábban volt 45 napnál hosszabb ideig fennálló biztosítás alapjául szolgáló jogviszonya, és e korábbi jogviszony megszűnése, valamint az aktuálisan megszűnt közalkalmazotti jogviszony kezdete között maximum 30 nap telt el.
- Ha a biztosítás megszűnését megelőzően a pedagógus 45 napnál rövidebb ideig volt biztosított, akkor az egészségügyi szolgáltatás annyi időre jár a felmentést követően, amennyi ideig a pedagógus korábban biztosított volt.

A TB folytonosság időtartama alkalmas lehet a biztosítás, illetve egészségügyi szolgáltatásra való jogosultság rendezésére, például új biztosítási jogviszony létesítésére vagy egészségügyi szolgáltatás érdekében megállapodás kötésére.

Sztrájk, polgári engedetlenség ideje alatt szünetelhet a TB jogviszony?

Előjáróban legfontosabb azt leszögezni, hogy ha egy adott napon a pedagógus akár csak egyetlen órán keresztül is munkát végez, akkor arra a napra biztosítottnak minősül. Ez akkor is így van, ha ezen az adott napon az összes többi munkaórájában engedetlenkedik vagy sztrájkol.

Az egész napos sztrájk tekintetében nem egyértelmű a jogszabály, részletesen lásd [itt, a „Szünetel-e a társadalombiztosítás \(TB\) a sztrájk idejére?”](#) kérdésnél), de itt is lehet érvelni amellelt, hogy a sztrájkoló biztosítottnak minősül.

Az egész napos polgári engedetlenség esetében (ha adott napon a pedagógus egyáltalán nem végez munkát, hanem végig polgári engedetlenkedik, és erre a napra egyáltalán nem számfejtettek bért), akkor biztos, hogy erre a napra szünetel a TB-jogviszonya.

A szünetelés ideje alatt nem jár orvosi ellátás, és erre az időre a pedagógust járulékfizetési kötelezettség terheli.

Érhet hátrány akkor, ha a biztosítás megszűnésének évében egy nap kimaradt a biztosításból?

A biztosítási időből kimaradó egy-egy nap TB szempontból nem feltétlenül jelent hátrányt. A biztosítás hosszának a TB keretében nyújtott pénzbeli ellátásokra való jogosultság megállapításánál van jelentősége.

Mi a helyzet a nyugdíjasokkal a TB szempontjából?

A nyugdíjban részesülő tanárok a biztosítási jogviszony megszűnése esetén a nyugellátásuk alapján vehetik igénybe térítésmentesen az orvosi ellátást. Fontos figyelni rá azonban, hogy itt nem elegendő a nyugellátás megállapítása, ennek tényleges folyósítására van szükség. Vagyis ténylegesen meg is kell kapni a nyugdíjat ahhoz, hogy járjon az ingyenes orvosi ellátás.

A 2022. szeptember 1-től 2023. augusztus 31-ig tartó átmeneti időszakban a tanárok nyugdíjuk folyósítása mellett taníthatnak a nyugdíj szüneteltetési szabályok felfüggesztése miatt. Az, akinek e szabály szerint ténylegesen nyugdíjat folyósítanak, de közben kilép vagy kirúgják, a nyugdíjfolyósítás miatt ingyen jut orvosi ellátáshoz.

Mi a helyzet a babát várókkal, kisgyereket nevelőkkel a TB szempontjából?

Ha kiderül a várandósság ténye, és az érintett nem biztosított, akkor azt kell vizsgálni, hogy az anyának a gyermek születésének időpontjától visszszámolva 2 éven belül volt-e legalább 365 biztosított napja. Ha igen, jár majd a csecsemőgondozási díj (CSED) és gyermekgondozási díj (GYED) is. Ha nem lesz meg a 365 biztosított nap, akkor gyermekgondozást segítő ellátásra (GYES) lesz jogosult.

A CSED, GYED, vagy GYES folyósításának ideje alatt jár az ingyenes orvosi ellátás is.

Lehet-e más olyan jogviszonyom, amely alapján akkor is biztosított leszek (lesz TB-m), ha kirúgtak?

Igen. Abban az esetben, ha a pedagógus

- hozzátartozói nyugdíjat kap (ez lehet özvegyi nyugdíj, árvaellátás, szülői nyugdíj),
- megváltozott munkaképességű személyek ellátásában részesül (rokkantsági vagy rehabilitációs ellátás),
- fogyatékosági támogatásban, rokkantsági járadékban részesül,

akkor biztosítottnak is minősül, tehát jár neki az orvosi ellátás.

Az is biztosított, aki a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény hatálya alá tartozó felsőoktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében tanuló nagykorú magyar állampolgár.

Végül az is, aki megváltozott munkaképességű és aki részére ellátást ugyan nem folyósítanak, de van hatósági igazolása arról, hogy munkaképesség-csökkenésének mértéke eléri az 50%-ot, vagy az egészségkárosodása eléri a 40%-ot.

Mi a helyzet, ha álláskeresői támogatásban részesülök?

Amíg nem találnak másik munkahelyet, a kirúgott, kilépett pedagógusoknak érdemes (per esetén kötelező), álláskeresői támogatást igényelni. Az álláskeresői támogatásban (illetve álláskeresői járadékban, nyugdíj előtti álláskeresői segélyben) részesülők biztosítottnak minősülnek, azaz ingyenesen vehetik igénybe az orvosi ellátást. Az időszak, amíg ilyen támogatást kapunk, szolgálati időt jelent a nyugdíjhoz is.

Az álláskeresői támogatás megállapításához szükséges jövedelemigazoló lapot a foglalkoztató soron kívül köteles kiállítani. Vagyis nem kell megvárni, hogy minden kilépőpapírt egyszerre átadjanak a jogviszony megszűnésekor.