



BÖLCŐDEI DOLGOZÓK DEMOKRATIKUS SZAKSZERVEZETE

H-1051 Budapest, Nádor u. 32., Országos Iroda: 1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.

Levelezési cím: BDDSZ 1244 Bp., Pf.:766.

Tel/Fax: 06-1/311-0645 E-mail: bddsz@bddsz.hu web: bddsz.hu

ÁLLÁSFOGLALÁS

az állásidő és a fizetésnélküli szabadságról

(A rendkívüli időjárási körülmények idejére elrendelt rendkívüli zárva tartáshoz)

Dr. Kereki Judit kora gyermekkori jóllétért felelős államtitkár által 2026. július 30-án kiadott tájékoztatóhoz kapcsolódóan - **a rendkívüli időjárási ok miatt rendkívüli zárva tartás elrendelése esetére - a bölcsődei dolgozók foglalkoztatásának és díjazása tárgyában** az alábbi tájékoztatást adjuk:

A Gyvt. 42/B. § lehetőséget ad az intézményvezetőnek/települési önkormányzat jegyzőjének, hogy rendkívüli zárást rendeljen el, a következők szerint:

Gyt. 42/B. § Ha rendkívüli időjárás, járvány, természeti csapás vagy más elháríthatatlan ok miatt a gyermekek napközbeni ellátását biztosító szolgáltató, intézmény, vagy valamely bölcsődei csoport működtetése nem lehetséges,

a) a szolgáltatóra, intézményre vagy valamely bölcsődei csoportra kiterjedően az intézményvezető, ennek hiányában a szolgáltatást nyújtó személy,

b) a településen, fővárosi kerületben működő valamennyi, gyermekek napközbeni ellátását biztosító szolgáltatóra, intézményre kiterjedően a települési önkormányzat jegyzője, a fővárosban a fővárosi kerületi önkormányzat jegyzője – a fenntartó egyidejű értesítése mellett – rendkívüli zárva tartást rendel el.

1. A rendkívüli zárás nem jelenti automatikusan a közalkalmazott számára a munkavégzés alóli mentességet.

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 51. § (1) bekezdés szerint a foglalkoztatás a munkáltató egyik legfőbb kötelezettsége.

A „rendkívüli zárás” elrendelésekor - a jegyző/munkáltató prevenciós jellegű döntésének - következményeként a munkáltatónak (intézményvezetőnek) meg kell vizsgálni, hogy az Mt. 51. § (1) bekezdésében foglalt foglalkoztatási kötelezettségének hogyan tud eleget tenni, pl.:

- munkahelyen történő munkavégzés,
- home office,
- átirányítás,

illetve, hogy a közalkalmazottak munkahelytől való távolmaradásának a gyakorlati, helyszíni feladatellátás átmeneti szüneteltetése mellett milyen jogszerű megoldásai vannak (szabadság kiadás, állásidő alkalmazása, ügyeleti jellegű távollét).

2. Szabadság kiadása

A szabadságot főszabály szerint a munkáltató adja ki. Az Mt. 122.§ (4) bek. szerint: *a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.* Ezért egy rendkívüli zárás esetén – ha az egyik napról a másikra történik -, szabadság csak a dolgozó kényszermentes bejegyzésével adható ki.

A fizetés nélküli szabadságról az Mt. 128 – 133. §-a rendelkezik, mely szerint a munkavállaló – törvényben meghatározott tényállásokban – fizetés nélküli szabadságra jogosult. **A magyar munkajog nem ismeri a munkáltató egyoldalú intézkedésével elrendelt fizetés nélküli szabadságot** és a közalkalmazott nem köteles felkínált megállapodással sem elfogadni. Fontos tudni azt is, hogy a fizetés nélküli szabadság időszakának nem csupán munkajogi szempontból van jelentősége, hanem a biztosítási jogviszony szempontjából is, tekintettel arra, hogy az 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 8. §-ban foglaltak alapján a biztosítási jogviszony fenntartásához szükséges járulékbefizetés a munkáltató részéről alapesetben, a fizetés nélküli szabadság időszakának vonatkozásában szünetel.

3. Állásidő

Az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alapbér illeti meg. Álláspontunk szerint ez az „elháríthatatlan külső ok” szűken értelmezendő és jelen esetben nem áll fenn, mivel a rendkívüli zárás nem jelent automatikusan a munkavégzés alóli mentességet.

Ha tehát a munkáltató saját, vagy a fenntartó döntése alapján a rendkívüli zárás miatt a dolgozót mentesíti a munkavégzés alól, akkor az állásidő szabályai szerint a munkavállalóknak alapbért kell fizetnie. [Mt. 146. § (1) bekezdés].

Itt kívánjuk megjegyezni, hogy a Gyvt. 43.§ (4) bekezdése alapján a bölcsőde nyári nyitvatartási rendjének jóváhagyásáról is a fenntartó rendelkezik, mint ahogyan a 15/1998. (IV.30.) NM rendelet 37.§-ban foglaltak szerinti nyitvatartási rendről is. E két felhatalmazó rendelkezés is azt támasztja alá, hogy a jogalkotó a fenntartó kompetenciára bízta a helyi ügy/helyzet elbírálását. Egy fenntartói döntés semmiképpen sem értelmezhető elháríthatatlan külső okként, még ha az a döntés egy rendkívüli időjárási ok (hőségriadó) esetén prevencióss jelleget szolgál is.

Fordított esetben, ha a fenntartó nem hirdet rendkívüli szünetet, azaz a bölcsőde további nyitvatartása mellett dönt, de a szülők - saját prevencióss döntésük szerint - nem veszik igénybe a gyermek számára a bölcsődei ellátást (hiányzó gyermek) a dolgozók rendelkezésre állása ugyanúgy fennáll, ahogyan a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége is. Mindennek a következményeként, ha állásidő kerül elrendelésre, a közalkalmazott az állásidő időszakában alapbérre jogosult.

Budapest, 2026. 08. 03.



Dr. Dudás Katalin
ügyvéd, munkajogász

Szűcs Viktória
BDDSZ elnök