

Szentesi Közös Önkormányzati Hivatal
JEGYZŐJÉTŐL

☒ 6600 Szentes, Kossuth tér 6.

☎ 63/510-384 ☎ 63/510-332 ✉ sztantics@szentes.hu

Iktatószám: U-2128/2018.

Szentes Város Önkormányzata
Képviselő-testülete

Tárgy: Munkáltatói intézkedések kezdeményezése a nemdohányzó életmód elősegítése érdekében

H e l y b e n

Dr. Rébeli-Szabó Tamás interpellációjában kérte annak vizsgálatát, hogy Szentes városban az önkormányzat intézményeiben – főként azon intézményekben, ahol gyermekekkel foglalkoznak – lenne-e lehetőség a nemdohányzók részére évente egy nap pótszabadság biztosítására.

Az interpellációra Képviselő Úr az alábbi választ kapta:

„A vonatkozó jogszabályok (Mt., Kjt., Kttv.) meghatározzák a dolgozók számára megállapítható szabadságok, pótszabadságok eseteit. Ezek a jogszabályok nem tartalmazzák felhatalmazást arra nézve, hogy más jogcímen további szabadság legyen megállapítható a munkáltatók vagy a Képviselő-testület által.

Meglátásunk szerint a Képviselő-testület egy ajánlást fogalmazhat meg, amelyben felhívja a város gazdasági társaságainál, intézményeinél munkáltatói joggal felruházottakat, hogy a dolgozók jogait tartalmazó szabályzatokban (kollektív szerződés, közszolgálati szabályzat, szervezeti és működési szabályzat) rögzítsék, hogy az adott munkáltatónál foglalkoztatott nem dohányzó dolgozók meghatározott időre felmenthetők a munkavégzési kötelezettség alól.

Az interpellációs választ az interpelláló képviselő elfogadta. A továbblépés érdekében megvizsgáltuk annak jogi lehetőségeit, hogy a nemdohányzó életmód elősegítése érdekében az intézmények nemdohányzó dolgozóinak évente többlet szabadnapot biztosítsunk.

Az előterjesztés elkészítése során a következő jogszabályokat tekintettük át: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.), a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.), ezen jogszabályok kommentárjait, valamint az ügyben fellelhető releváns munkajogi szakirodalmat.

Mindezek alapján a T. Képviselő-testületet a következőkről tájékoztatom:

A szabadság körében mindhárom munkaügyi jogszabály részletesen rendelkezik az alap- és pótszabadságról, taxatíván annak mértékéről, mely munkáltatótól független, objektív tényeken alapul (életkor, gyermekek száma, egészségi állapot, besorolás, vezetői munkakör, stb.) Ez alól kollektív szerződés térhet el a munkavállaló javára, egyéb munkáltatói döntéssel alapuló esetkört a jogszabály nem nevesít.

A munkaügyi jogszabályok a szabadságon túl rendelkeznek a munkavégzés alóli mentesülés esetköeiről. Az Mt. kommentár alapján a munkaviszony alapvetően egy tartamjogviszony, amelyben a munkavállalót folyamatosan terheli a munkavégzési, illetve a rendelkezésre állási kötelezettség. A kötelezettség teljesítése alól két esetben mentesülhet a munkavállaló. Ha arra a munkáltató kifejezetten engedélyt ad, illetve ha ezen kötelezettség teljesítés alól a munkavállalót munkaviszonyra vonatkozó szabály felmenti. Az Mt. 13.§-a alapján munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül: a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint kollektív munkaügyi vita esetén az egyeztető bizottság kötelező határozata. Tekintettel arra, hogy a Kjt. ebben a körben az Mt. szabályait veszi át – álláspontunk szerint az Mt. és a Kjt. szerint foglalkoztatott munkavállalók esetében a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülésre kizárólag a munkáltató kifejezett engedélyével kerülhet sor.

Fontos kiemelni, hogy az Mt. 146. §-a alapján a munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás. Mindez azt jelenti, hogy a nemdohányzók részére ezen lehetőség esetenkénti biztosítása során a feleknek (munkáltató-munkavállaló) megállapodásban kell rögzíteniük, hogy a kiesett munkaidőre a munkavállalónak díjazás jár.

Ettől eltérően a Kttv. 79. § k) pontja rögzíti, hogy a kormánytisztviselő (köztisztviselő) mentesül a rendelkezésre állási, illetőleg munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a közszolgálati szabályzatban meghatározott időtartamra. A Polgármesteri Hivatal tisztviselői tekintetében tehát a jogszabály lehetőséget biztosít egységes szabály bevezetésére. Ugyanakkor a Kttv. kommentár leírja, hogy amennyiben a tisztviselő mentesül a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettség alól, úgy csak a törvényben meghatározott esetben illeti meg díjazás. Tekintettel arra, hogy a Kttv. 144.§-a a Kttv. 79.§ k) pontját nem nevesíti, így a tisztviselőt ezen a jogcímen díjazás nem illetné meg. A Kttv. 79.§ l) pontja szerinti azonban a munkáltatói engedélyen alapuló mentesülés a 144.§ értelmében díjazásra jogosító jogcím.

A fentieket összegezve – álláspontunk szerint - a munkavállalók önkéntes kérelmére, a munkáltatók egyedi döntésével ezen munkáltatói intézkedésnek munkajogi akadályai nincsenek.

Mindezekre figyelemmel javaslom, hogy az önkormányzati fenntartásban működő intézmények és az önkormányzat többségi tulajdonában álló gazdasági társaságok munkavállalóit illesse meg ez a kedvezmény.

Fentiek alapján kérem a T. Képviselő-testületet az előterjesztés megvitatására és a határozati javaslat elfogadására.

./2018. (IV.25.)

Tárgy: Munkáltatói intézkedések kezdeményezése a nemdohányzó életmód elősegítése érdekében

HATÁROZATI JAVASLAT

Szentes Város Önkormányzata Képviselő-testülete megtárgyalta a Munkáltatói intézkedések kezdeményezése a nemdohányzó életmód elősegítése érdekében c. előterjesztést.

Szentes Város Önkormányzata Képviselő-testülete felkéri az önkormányzati intézmények és gazdasági társaságok munkáltatóit, hogy a nemdohányzó életmód elősegítése érdekében tegyenek munkáltatói intézkedéseket az alábbiak szerint:

1. Hivatkozva a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 146.§ (2) bekezdésére, a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 79.§ I) pontjára és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 2.§ (3) bekezdésére a nemdohányzó munkavállalókat - önkéntesen nyilatkozatuk alapján - évente 1 napra mentesítsék a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól.
2. Az 1. pontban meghatározott mentesülés ideje alatt a munkavállalót a munkáltatóval kötött megállapodás szerinti díjazás illesse meg.
3. A fenti kedvezmény igénybevételének lehetőségéről a munkáltatói jogok gyakorlóit tájékoztassák munkavállalóit.

Határidő: 2018. május 31.

Felelős: Érintett intézményvezetők, ügyvezetők

Szentes, 2018. április 16.

Tisztelettel:

Dr. Sztantics Csaba