Mentor Informatikai és Oktatási Kft.
Készült a Független Egészségügyi Szakszervezet megbízására a
GINOP-5-3-5-18-00186 számú projekt támogatásával

A munkavállalók jogai és kötelességei, érdekvédelem, az idősödő munkavállalók helyzete, foglalkoztatásuk lehetőségei

Tananyag

Budapest, 2021. szeptember

Jegyzet szakszervezeti érdekvédők számára

Szakszervezetünk a Független Egészségügyi Szakszervezet egy másik projekt kapcsán is végzett felkészítést a tisztségviselők számára és tananyag is készült ahhoz. Jelen tananyag anélkül, hogy részletes ismétlésekbe bocsátkozna, utalást tesz a korábban elkészült anyagban foglaltakra, hivatkozik arra, és csak a legfontosabb szabályokat tartalmazza.

1. Munkavállalói jogok és kötelezettségek

1.1 A hatályos jogszabályok, jogalkotási elvek

A munkavállalók jogaira, kötelezettségeire vonatkozó alapvető szabályokat a munka törvénykönyve szabályozza**.**

Minden olyan munkajogi kérdésben, ahol más az adott ágazatra vonatkozóan törvény, nem állapít meg eltérő szabályokat, a munka törvénykönyvét kell alkalmazni. Ugyanakkor más törvényekkel egyes szakterületek speciális szabályait meg lehet állapítani. Ilyen az egészségügyi foglakoztatás területen a 2003. évi LXXIV törvény az egészségügyi tevékenység végzéséről, és a 2020. évi C törvény, amely az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állókra vonatkozó speciális szabályokat állapítja meg. A szociális ágazatban dolgozókra vonatkozó alapvető törvény még a szociális ellátásról és gyámügyi eljárásról szóló törvény. Számos kapcsolódó szabály van még, amelyek kapcsolódnak a szabályozáshoz, mint pl. az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV törvény, amely pl. megalapozza a járványügyi szabályokat vagy rögzíti, hogy mi minősül egészségügyi tevékenységnek, ki tekinthető egészségügyi dolgozónak vagy egészségügyben dolgozónak.
A törvények adhatnak felhatalmazást a Kormánynak, egyes miniszteréknek vagy országos hatáskörű szervezeteknek egyes részletező jogszabályok kidolgozására. Ennek alapján került sor az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól szóló 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet kiadására, mely az egészségügyi ágazatban dolgozók, vagy a 257/2000. (XII.26.) Korm.rendelet a szociális ágazatban dolgozók foglalkoztatásnak szabályairól. Ez utóbbi a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény végrehajtási rendelete, tekintve, hogy a szociális ágazat állami, önkormányzati szférájában ma is a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvények az irányadók.

A múlt évben több szabály jelent meg. A jogalkotásról szóló törvény értelmében felhatalmazás nélkül nincs joga a miniszteréknek, országos szervezeteknek jogszabályokat alkotni, azonban az utóbbi évek gyakorlatában ezt az előírást gyakran nem tartják be és felhatalmazás nélküli jogszabályok születnek.
Nem ritka, hogy a jogszabályok nincsenek összhangban, ugyanarról két jogszabály is más szabályt alkot. Ilyen pl. a kirendelés szabályozása.
Hatályon kívül helyezésre leggyakrabban akkor kerül sor, ha a kiadásának alapjául szolgáló törvény alkalmazása az adott területre megszűnik.

Pl. az elmúlt évben a közalkalmazotti törvény hatálya az egészségügyben megszűnt, így az arra épülő kormányrendeletet is hatályon kívül helyezték.

Jogalkotás a járvány ideje alatt:
A koronavírus járvány a jogalkotásban is új helyzetet teremtett. Már az egészségügyi törvény is tartalmazza, hogy járványügyi veszélyhelyzetben vagy járványügyi készültség esetén a gyorsabb döntések meghozatala érdekében a Kormány felhatalmazást kap törvényerejű jogszabályok megalkotására, amelyek addig érvényesek, amíg a járványügyi veszélyhelyzet vagy készültség fennáll. Az ilyen szabályokat korlátolt időbeli hatállyal lehet meghozni. Amikor a veszélyhelyzet ideje lejár, ezeknek a szabályoknak az érvényessége megszűnik. Ha fenn akarják ezek érvényességét tartani, akkor azt a Parlamentnek kell jóváhagynia. Mindezek alapján a következőkben a legfontosabb munkajogi szabályokat tekintjük át, kitérve arra, hogy az egészségügyi és szociális ágazatban érvényes szabályok milyen eltéréseket eredményeznek az egészségügyi és a szociális ágazatban dolgozók részére.

1.2. A munka törvénykönyve hatálya, alanyai

A munka törvénykönyve (Mt.) mind a munkaadókra, munkavállalókra, a szakszervezetekre, a munkaadói érdekképviseleti szervre, üzemi tanácsokra vonatkozóan határoz meg szabályokat. A törvény célja, hogy megállapítsa a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.

Mivel a munkaviszonnyal összefüggő szabályok a munkaadó és a munkavállaló közti megállapodásra vonatkoznak, és ezek az előbb felsorolt személyek és szervezetek közti magatartási szabályokra terjednek ki, így az Mt. nem foglalkozik a szakmai kamarákkal, mivel a munkáltató és munkavállaló megállapodásába a kamaráknak nincs beleszólása és befolyása sem, a szakmai kamaráknak így munkahelyi szervezetei sincsenek.

A munkaviszony megkötésekor a foglalkoztatás során a jóhiszeműség elve szerint kell eljárni, kölcsönösen együtt kell működni, nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amelyik a másik fél jogos érdekét serti. A munkáltatónak a munkavállaló érdekeit méltányos elbírálás alapján kell figyelembe vennie, a munkáltató magatartása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

Hogy mi minősül aránytalan sérelemnek, azt nem mondja meg mindig tételesen a törvény, azonban a munkavállaló e törvényi helyre hivatkozhat olyan esetben is, ha nincs meghatározva az aránytalan sérelem fogalma. Ilyen lehet pl., ha a munkavállaló családi feladatainak elvégzését aránytalanul sértené a munkáltató, azaz hét végére a munkavállaló beleegyezése nélkül rendel be munkára, vagy nem veszi figyelembe a dolgozó egészségi állapotát, egyéb gazdasági nehézségeit.

Van, amikor meg is határozza a jogszabály, hogy mit tekint olyannak, amit megtilt egyes munkavállalói csoportokra nézve. Ilyen szabályok érvényesülnek a kirendeléssel összefüggésben, amikor a munka törvénykönyve pl. hozzájárulás nélkül nem engedélyezi a más helységbe való kirendelést a gyermekét egyedül nevelő szülő számára (gyermeke 16 éves koráig).

1.3 A munkaszerződés tartalma, munkaköri leírás, egyéb szabályzatok, kollektív szerződés

A munkaszerződést általában szóbeli egyeztetés előzi meg, melynek során elsősorban a betöltendő munkakörben kell megállapodni. Nagyon fontos ennek tisztázása, mivel ez számos egyéb tényezőt is meghatároz, pl. a besorolásokat olyan munkahelyeken, ahol kötelező bértáblák vannak. Hiába van valakinek magas szintű iskolai végzettsége, ha a betöltendő munkakör ezt nem teszi szükségessé, az esetben csak a munkakör által igényelt végzettséget veszi figyelembe a munkáltató. Különösen fontos ennek a szerepe az egészségügyben, ahol azonos megnevezésű munkaköröket eltérő képzettséggel is be lehet tölteni. Igen gyakran előforduló eset, hogy az egyetemi diplomát megszerzett ápolókat csak főiskolai végzettségű Ft, vagy csak középfokú szintet igénylő E kategóriába sorolják be. Ezért már időben tisztázni kell, milyen munkakört milyen besorolással szándékozik a munkáltató betölteni, mivel ez az álláshirdetésekből gyakran nem derül ki, csak azután, amikor a munkavállaló felmondta az előző munkahelyét és a munkaszerződés írásbeli megkötésére kerülne a sor.
A kizárólag a munka törvénykönyve hatálya alá tartozók esetén, pl. a magán egészségügyi szolgáltatók vagy bizonyos szempontból az egészségügyben dolgozók, (az intézmények fenntartását biztosító munkavállalók) munkaszerződésére, bérbesorolására csak a munka törvénykönyve vonatkozik, ami kevesebb kötöttséget, de kevesebb garanciát is tartalmaz. Ennek alapján a munkáltató és a munkavállaló bérmegállapodása a döntő, amelyet bértáblában rögzített korlátok nem befolyásolnak, de a munkáltató anyagi helyzete a meghatározó. Ez a tény azt jelenti, hogy az egészségügyben dolgozók esetében az egyetlen korlátja a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodásnak, hogy a munkaszerződésben rögzített alapbér nem lehet kisebb, mint a legkisebb munkabér (minimálbér).

Más a helyzet az állami és önkormányzati fenntartású intézményekben dolgozó egészségügyi munkavállalóknál, akiknek a bérét bértáblák határozzák meg, ahol az eltérést csak maximum 20%-os mértékig engedi meg az új szabályozás.
A szociális ágazatban dolgozók esetén nincs ilyen korlát, azonban a munkáltaók anyagi helyzete legtöbb esetben csak a kötelező minimálbér, bérminimum, illetve a bértáblákban foglalt kötelező elemek fizetését teszik lehetővé. Mindenesetre fontos az e területen dolgozók összefogása annak érdekében, hogy kedvezőbb bérezési pozíciót harcoljanak ki maguknak.

1.4 A munka törvénykönyvében a munkaszerződésre vonatkozó kötelező elemek

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, aminek alapján:

a) A munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni,
b) A munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

A munkaszerződés az Mt. Második Részében rögzített szabályoktól (a munkaviszonyról szóló szabályok a munkaviszony létesítésétől a munkaviszony megszüntetéséig, a munkaidő és pihenőidő szabályairól) a munkavállaló javára eltérhet abban az esetben, ha valamely másik érvényes jogszabály ezt nem tiltja.

Az eltérés mértékét a munka törvénykönyve nem korlátozza, de pl. az egészségügyi dolgozókra vonatkozó szabály már tartalmaz ilyen korlátozást. Legfeljebb 20%-kal lehet felfelé eltérni a bértáblában megállapított bértől.

A munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló - a munkába lépést követő harminc napon belül - hivatkozhat. Az írásba foglalásról a munkáltató intézkedik és az aláírást követően annak 1 példányát köteles a munkavállalónak átadni. A munkaszerződés módosítására általában azok a szabályok vonatkoznak, mint annak megkötésére. Fontos tudni, hogy a munkaszerződést csak a munkáltató és munkavállaló közös akaratával lehet módosítani!

Más hasonló, a munkaviszonyból származó, a munkavállaló jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos megállapodásra az írásbeli kötelezettség nem vonatkozik, kivéve azokat az eseteket, ha azt jogszabály előírja vagy, ha a munkavállaló azt kéri. Javasolt a munkáltató bármilyen munkaviszonnyal összefüggő utasítását írásban kérni a későbbi jogviták elkerülése miatt, mivel a szóbeli munkáltatói intézkedés írásbeli elrendelés hiányában nehezen bizonyítható. Pl. rendkívüli munkára berendelés vagy prémium, bérpótlék beígérése stb.

Ha a megállapodást a munka törvénykönyve, vagy valamely más munkaviszonyra vonatkozó szabály előírja, akkor is kötelező az írásban rögzítés pl. az Mt. tartalmaz ilyen előírást az önként vállalt túlmunka esetén.

A munkaviszony megkötésére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. A munkáltatói joggyakorlás rendjét a munkáltató határozza meg, tehát pl. a munkaszerződés megkötésére, megszüntetésére vagy módosítására való jogosultságot nem feltétlenül az intézmény vezetője gyakorolja, joga van azt átruházni a dolgozók egyes csoportjaira. Ha az arra nem jogosult köti, módosítja vagy szünteti meg a munkaszerződést, akkor érvénytelen lesz, kivéve, ha az arra jogosult utólag jóváhagyta, illetve, ha az összes körülményből arra lehet következtetni, hogy tudott erről vagy ez a jóváhagyásával történt. Pl., ha valakinek egy olyan vezető szünteti meg a munkaszerződést, aki erre nem jogosult, akkor az nem érvényes addig, míg az arra jogosult vezető azt nem hagyja jóvá vagy nem tesz olyan lépést, amiből látható, hogy a megszüntetéssel egyetért. Ha egy szerződést nem jogszerűen kötött meg a munkáltató, az abban foglaltakat teljesítenie kell, amíg a szerződés megsemmisítésre nem kerül.

A munkáltatói joggyakorlásnál gyakori, hogy a munkaszerződés megkötése, módosítása, illetve megszüntetésének jogát az első számú vezető gyakorolja, de pl. a szabadság kiadását, munkaidőbeosztást más, a munkavállalót közvetlenül irányító vezetőre ruházza át.

A munkavállaló a jognyilatkozatait tipikusan személyesen teszi meg, mely következik a munkaviszony személyes jellegéből is. Az Mt. egyértelművé teszi, hogy a munkavállaló bármely jognyilatkozatát képviselője útján is megteheti. A munkavállaló képviseletére általában írásbeli meghatalmazás alapján kerülhet sor. Nincs azonban szükség meghatalmazásra akkor, ha a munkavállaló képviseletében hozzátartozója jár el, feltéve, hogy a jognyilatkozat megtételében a munkavállaló akadályozva van. (Vita esetén az akadályoztatás tényét igazolni kell.)
Ha a munkavállaló fiatal munkavállalónak minősül vagy cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló esetében a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányuló jognyilatkozatához. A cselekvőképtelen személy (Mt. 212. §) nevében mindig a törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot, személyesen nem járhat el.

A munkaszerződés megkötésekor vizsgálni kell, hogy a munkavállaló rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges feltételekkel és nem áll olyan kizáró ok hatálya alatt, amely szerint pl. az egészségügyben nem köthet egészségügyi szolgálati jogviszonyra vonatkozó szerződést.
Az egészségügyben dolgozókra általában magasabb összeférhetetlenségi kritériumokat állapítanak meg, - büntetlen előélet, erkölcsi bizonyítvány - aminek oka, hogy a kiszolgáltatott betegekkel való bánás igen nagyfokú bizalmat feltételez, és ehhez az általánostól magasabb erkölcsi elvárások is kapcsolódnak.
Egy munkaszerződés felmondására vagy módosítására, vagy más, a munkaviszonyra vonatkozó jognyilatkozatot át kell adni, meg kell ismertetni a másik féllel. Ez akkor történik meg, ha azt személyesen átadják, elektronikus úton elküldik vagy más módon biztosítják annak a közzétételét. Pl. egy munkaidőbeosztást akár az intraneten is közzé tehet a munkáltató, amennyiben ahhoz a munkavállalóknak hozzáférése van. Az adott dokumentumot akkor is átvettnek kell tekinteni, ha a címzettnek kikézbesítették, de azt szándékosan nem vette át. Ilyen lehet egy munkaszerződés megszüntetésére vonatkozó, vagy a dolgozó számára kellemetlen tartalmú, a munkaviszonnyal összefüggő munkáltatói intézkedés.

Határidő számítása

A határidők és az időtartamok számításra is határoz meg szabályokat a munka törvénykönyve. Ha az Mt. napban jelöl meg határidőt, azon naptári napot kell érteni, ha egy határidőt vagy időtartamot másképpen kell számítani, akkor azt „munkanap” –ként jelöli az Mt. Ilyen tipikus munkanapban számítandó időtartam a szabadság, de a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos bírósághoz benyújtandó kereset határidejét (30 nap) naptári napokban kell számontartani.
A határidő számítása a kezdőnapot követő napon kezdődik. A határidő az utolsó napjának végén jár le. Ha a határidő vége munkaszüneti napra esik, akkor a határidő a munkaszüneti napot követő első nap végén jár le.

Semmis az olyan jogviszony, ami jogszabályba ütközik vagy annak megkerülésével jött létre, vagy a jó erkölcsbe ütközik. Pl. erre, ha egy munkakör betöltéséhez erkölcsi bizonyítvány vagy valamely szakképzettség szükséges és a munkavállaló azt nem tudja bemutatni, akkor a már megkötött szerződés semmis. Napjainkban leginkább a védőoltásról szóló igazolás az, ami nélkül nem alkalmazható az egészségügyi munkakörben munkavállaló.

Az érvénytelenség

Érvénytelen jognyilatkozat a jogrend által meghatározott olyan jelentősebb hibában szenved, amely következtében a jognyilatkozat semmis vagy megtámadhatóvá válik.

A színlelt megállapodás maga semmis vagy, és ha más megállapodást leplez, a leplezett megállapodás alapján kell értékelni.

Ez utóbbira példa, ha valaki (adóelkerülés céljából) vállalkozói szerződést vagy megbízási szerződést köt, de ez a szerződés valójában rendszeres napi munkavégzésre utaló elemeket tartalmaz (kötött munkaidőt, szabadságot stb. azaz munkajogi szabályokat tartalmaz), valójában tehát munkaszerződésről van szó. (A munkavállaló után a munkáltató hozzájárulási adót: az adóalap 15,5 %-át, rehabilitációs járadékot: minimálbér kilencszerese/fő/év és szakképzési hozzájárulást: adóalap 1,5 %-a; a munkavállalót terheli a 15 §-os szja, 10 % nyugdíjjárulék, 18,5 % társadalombiztosítási járulék).
A színlelt szerződések, ha napvilágra kerülnek, tényleges tartalmuk szerint kerülnek elbírálásra, úgy ítélendők meg, mintha munkaszerződések lennének ezért a kapcsolódó adókat be kell fizetni.

Bizonyos esetekben a már megkötött szerződés megtámadható, azonban a megtámadhatóságnak viszonylag rövid határideje van, az arra okot adó esemény felismerésétől számított 30 nap. Példa lehet erre az új szolgálati jogviszony megkötésének esete, amikor több munkavállalót azzal a fenyegetéssel vettek rá a jogviszony megkötésére, hogy más állami munkáltatónál sem vállalhatnak munkát, ha az adott szerződést nem kötik meg. Sajnos nap mint nap tapasztalunk olyan fenyegetéseket, amelyek jogilag nem megalapozottak és azzal valamilyen szerződés megkötésére, vagy cselekvésre akarják buzdítani a munkavállalókat.

A munkaviszony alanyai

A munkáltató az a magán vagy jogi személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat, a munkavállaló az, aki a munkáltatóval munkaviszonyba lépve (munkaszerződést köt a munkáltatóval) munkát végez díjazás ellenében.

A munkaviszony általában egy munkáltató és egy munkavállaló között jön létre, de vannak olyan esetek – melyekről az Mt. is rendelkezik – amikor mindkét pozícióban több személy is lehet. Ilyen pl. a munkaerő-kölcsönzés, ahol több munkáltatója (kölcsönbe adó és kölcsönbe vevő) van a kikölcsönzött munkavállalónak, vagy amikor egy munkavállaló egyszerre két munkáltatóval is munkaviszonyba lép (ami nem azonos azzal az esettel, amikor valakinek van egy fő munkaviszonya és mellette egy másik

munkáltatónál is végez munkát, azaz másodállása van, és ilyen eset az is, amikor a munkáltató egy munkakör feladatait elosztja a munkavállalók között, ami a munkakör–megosztás esete). A munkakör–megosztás egyébként kiválóan alkalmas a gyes-en lévők foglalkoztatására.

A munkaviszonyt el kell határolnunk a munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyoktól.

Egy megbízási jogviszony nem munkaviszony, jóllehet mindkettő munkavégzésre irányulhat, de a megbízási jogviszonyban egyenragú, egymás mellé rendelt felek kötnek szerződés, a megbízott saját eszközeivel saját felelősségére végez munkát, a megbízó közvetlenül nem irányíthatja, nem adhat utasítást a munkavégzésére vonatkozóan; míg a munkavállaló alárendeltségi viszonyban van a munkáltatóval, nem egyenrangúak, a munkáltató széleskörű irányítási és ellenőrzési joggal rendelkezik a munkavállalóval szemben, a munkáltató eszközeivel végzi munkáját. A felsorolt ismérvek alapján megítélhető, hogy vállalkozási, megbízási szerződésről vagy munkaszerződésről van szó.

Munkáltató bárki lehet, aki jogképes, azaz akinek jogai és kötelességei lehetnek. Minden ember jogképes, de jogképesek a jogi személyek is, pl. a gazdasági társaságok, egyesületek, és a szakszervezetek is.

Munkavállaló az lehet, aki a 16. életévét betöltötte. A 15. évet betöltött tanuló nyári szünidei munkavégzésben részt vehet, 16 év alatti gyermek is végezhet munkát – szülői és gyámhatósági engedéllyel (sport, kulturális, művészeti, hirdetési tevékenységben vehet részt).

A munkaszerződés tartalma

A munkaviszony a munkaszerződés megkötésével jön létre. A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló munkakörében és a munkabérében. Meg kell állapodni a munkaviszony tartamában is (határozatlan vagy határozott időtartamról lehet szó). Ha a munkaszerződés nem tartalmaz a munkaszerződés tartamára vonatkozó megállapodást, akkor a munkaszerződést határozatlan idejűnek kell tekinteni.

A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavégzés helyében is. Ha erre vonatkozóan nem tartalmaz a munkaszerződés megállapodást, akkor a munkavégzés helyének azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló rendszeresen végzi a feladatait.

Ha nincs eltérő megállapodás, akkor a rendszeres napi munkaidőben végzi a munkavállaló a feladatait. Az egészségügyi és szociális ágazatban jellemzően sok munkakörben az általánostól eltérő a munkarend (ezt az Mt. egyenlőtlen munkaidőnek nevezi), és a 8 órától eltérő munkaidő.

A munkaszerződésben legfeljebb 3 hónap próbaidő köthető ki, amely alatt bármelyik fél indoklás és következmények nélkül a munkaviszonyt azonnali hatállyal felmondhatja.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban az előzőeken kívül még a munkaszerződéstől eltérő foglakoztatás szabályait is rögzíteni kell. (Azaz: rendelkezni kell a kirendelés, a helyettesítés feltételeiről).

Bár a munkaszerződésben kötelező elemként a törvény nem írja elő, azonban a munkáltatót a munkaviszony létrejöttét követően számos írásbeli tájékoztatási kötelezettség terheli 15 napon belül a munkaszerződés megkötését követően.
Ezek:
Tájékoztatás a napi munkaidőről, az alapbéren túli juttatásról és a pótlékokról,
a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról, a munkakörbe tartozó feladatokról, a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.
Tekintve, hogy a munkakörbe tartozó feladatok és a munkáltatói jogkör gyakorlójának megnevezése személyre szóló, ezt mindenképpen írásban közölni kell, a többi esetben lehetséges jogszabályra hivatkozás is, mivel a napi munkaidő, szabadság, bérfizetés rendje, felmondásra vonatkozó szabályok stb. eseteiben általában jogszabályi rendelkezések alapján jár el a munkáltató. Mivel a munkavállalóktól kevésbé várható el a jogszabályok napi ismerete, ezért jó, ha a munkaadó az írásbeli tájékoztatásában ezeket is leírja. Van rá példa, hogy maga a munkaszerződés is tartalmazza ezeket. A munkavállalónak jogában áll kérni, hogy a munkaszerződés megkötése előtt kapjon legalább szóbeli tájékoztatást ezekről. Sajnos az a tapasztalat, hogy a munkavállaló utólag szembesül a későbbi munkavégzését jelentősen befolyásoló tényekkel.

Ha az előbbiekben felsorolt feltételekben változás áll be, vagy a munkáltató neve, illetve egyéb fontos adatai megváltoznak, azokról is 15 napon belül tájékoztatni kell a munkavállalót.

A munkaviszony kezdete az a nap, amit a munkaszerződésbe beleírnak. A munkaszerződés megkötése és a munkavégzés kezdete közti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást a szerződő felek, ami a munkavégzést ellehetetlenítené. Ebben az időszakban bármelyik fél elállhat a szerződéstől, ha olyan változás áll be a helyzetükben, ami a munkavégzést ellehetetlenítené vagy aránytalan sérelmet okozna.

2. A munkaszerződés teljesítésére vonatkozó szabályok

Munkaviszonyra vonatkozó jogokat és kötelezettségeket, jogszabályok-törvények, rendeletek-, a kollektív szerződés, az üzemi megállapodás vagy a kollektív viták során az egyeztető bizottság kötelező határozata tartalmaz.

2.1. Vélemény nyilvánítási jog és titoktartási kötelezettségek

A munkavállalónak joga van a vélemény nyilvánításához, azonban ez nem járhat a munkáltató gazdasági érdekeinek sérelmével.

A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell. Az utóbbi időben a kötelező oltások elrendelésével kapcsolatban merült fel sok munkavállalóban az, hogy az oltás a személyi jogaikat jogellenesen sérti. Maga a munka törvénykönyve a munkaviszonnyal összefüggésben, de Magyarország Alaptörvénye is megengedi, hogy ha közérdek azt kívánja meg, akkor a személyiségi jogok bizonyos fokig korlátozhatók. Tudomásul kell venni, hogy saját személy jogunkat nem gyakorolhatjuk mások rovására. Ezek az alapelvek támasztják alá azt a kormányzati döntést, mely szerint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban lévő személyeknek kötelező a COVID elleni oltás, csak így dolgozhatnak egészségügyi szolgáltatónál.

A vélemény nyilvánítási jog alkotmányos alapjog, azonban a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

Tehát a munkavállaló véleményt nyilváníthat a munkahelyén a nem megfelelő feltételek, bánásmód tekintetében, de ennek nyilvánosság elé tárása különösen, ha arra nincsenek megfelelő tárgyi bizonyítékok, már jogszabályba ütköző lehet, ezért ezekről előzetes konzultáció szükséges jogi szakértővel. Már arra is volt példa, hogy a közösségi hálón közzétett a munkáltatót becsmérlő nyilatkozat alapján került sor a munkavállaló felelősségre vonására.

2.2. Üzleti titkok megőrzése

A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. Az egészségügyi és szociális ellátó rendszerben nagyon sok olyan személyes adat jut a munkavállalók tudomására a betegekről, ellátottakról, amelyek szigorú titoktartást igényelnek, melynek megsértése súlyos személyes következményekkel járhat, ezek kiszivárogtatása a munkaviszony azonnali megszüntetését is eredményezheti. Az új szolgálati jogviszonyban a munkaszerződések a titoktartásra vonatkozó kötelezettségeket is tartalmazzák.

A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

Az egészségügyi dolgozókat szigorúbb titoktartási szabályok terhelik, tekintettel a betegek személyiségi jogaira. Nem tartjuk azonban jó megoldásnak, hogy a munkavégzésük során az ellátandó betegeket kedvezőtlenül érintő visszásságokat sem tehetik szóvá.
Meg kell említenünk, hogy az Mt. tartalmaz rendelkezést az üzleti titkok munkaviszony megszűnése utáni megőrzési kötelezettségéről is, ez az ún. versenytilalmi megállapodásban a munkáltató és a munkavállaló között arról, hogy a munkavállaló – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné, meghatározott ellenérték fejében. Ennek meghatározásában azt kell figyelembe venni, milyen munkakört töltött be a munkavállaló, és hogy a megállapodás milyen mértékben korlátozza a munkavállalót, hiszen a megállapodás arra irányul, hogy a munkavállaló nem helyezkedhet el pl. a konkurenciánál, vagy azonos tevékenységet végző munkáltatónál. Ezért az Mt. úgy rendelkezik, hogy az ellenérték nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada.

2.3. A felek kötelezettségei a munkavégzés során

A munkáltató köteles a munkavállalót a szerződésben és a jogszabályban foglaltak szerint foglalkoztatni. A munkavégzés feltételeit is a munkáltató biztosítja kivéve, ha ettől eltérő megállapodás születik. Pl. megállapodhatnak saját személygépkocsi használatában térítés mellett, vagy pl. home office esetén a saját számítógép használatában.

A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel. Pl., ha szabadságról visszahívja, az ezzel kapcsolatos költségeket is.

A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő beosztást megfelelően módosítani.
Különösen fontos az a rendelkezés, amely előírja, hogy ha a várandós munkavállaló nő (gyermeke egy éves koráig) munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján munkakörében nem foglalkoztatható és az előzőekben felsorolt alkalmazási feltételek nem módosíthatók, egészségügyi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.
A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alapbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.
A munkavállaló köteles munkára alkalmas állapotban rendelkezésre állni, a munkáltatónak a munkavégzésre irányuló utasításait végrehajtani.
Munkáját személyesen a képzettségének, legjobb tudásának megfelelően a munkakörében a munkáltatónál alkalmazott szabályokban, illetve utasításokban leírtak szerint elvégezni. Köteles a munkakörében elvárható bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, a munkatársakkal együttműködni.

A munkavállaló harmadik személytől csak a munkáltató beleegyezésével fogadhat el juttatást. Tipikus példája ennek a vendéglátásban a borravaló, az egészségügyi ágazatban a hálapénz
Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók és az egészségügyben dolgozók semmilyen formában nem fogadhatnak el pénzbeli juttatást, azaz hálapénzt, mert annak adása és elfogadása is 2021. január 1-jétől a Büntető Törvénykönyv szerint bűncselekménynek minősül és vétség miatt egy évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő. Ennek megelőzésére és leleplezésére az egészségügyi dolgozók megfigyelhetők a rendőrségi törvény szabályai szerint. Bár a hálapénz megszüntetésére irányuló törekvés támogatandó, azonban annak gyökerét a hiányokat is csökkenteni kell, mivel sok esetben az emberek azért adnak hálapénzt, hogy előre kerüljenek az ellátásban, vizsgálatokban vagy jobb helyzetbe kerüljenek. A hála, az elégedettség kifejezésére egy korlátozott értékhatárral lehet ajándékot adni az egészségügyi dolgozó részére. A magánegészségügyben a hálapénz eddig sem volt jellemző, ott az előre megállapított tarifák alapján történik a betegek ellátása a szabályozott feltételek alapján.

2.4. Az utasítás megtagadása

A munkavégzés egyes estekben megtagadható. Ilyen eset, ha a munkavállaló egészségét, testi épségét veszélyeztetné vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, de ilyenkor is meg kell őriznie munkaképességét, azaz rendelkezésre kell állnia. Köteles megtagadni a munkavégzést, ha az más személy életét, testi épségét közvetlenül veszélyeztetné.

2.5. A munkavégzés alóli mentesség

Mentesül a munkavégzés alól a dolgozó a szabadság, pihenőidő, pihenőnap, keresőképtelenség, reprodukciós eljárásban való részvétel, kötelező orvosi vizsgálat, szoptatás idejére, családtag halála miatti temetés esetén két munkanapra, véradás esetén 4 órára, általános iskolai tanulmányok idejére vagy tanulmányi szerződés esetén a munkáltatóval való megállapodás szerinti időre, önkéntes tűzoltói szolgálat idejére, a bíróságon való kötelező megjelenés idejére, és más elháríthatatlan vagy rendkívüli méltánylást igénylő esetben, illetve a munkaviszonyra vonatkozó szabály előírása esetén.

2.6. Egyenlő bánásmód

A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

.

A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.
Amikor az egyenlő bánásmód követelményéről beszélünk a munka díjazása tekintetében, akkor minden a munkával összefüggő díjazást értjük alatta.

Munkabérnek minősül az egyenlő bánásmód alkalmazása szempontjából minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás pl. az éjszakai műszakpótlék azonos beosztás alapján minden munkavállalónak azonos %-ban jár az azonos szervezeti egységben.

2.7. A munkaviszony megszűnése, megszüntetése

A munkaviszony megszűnik a munkavállaló halálával, a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, illetve a munkáltató, munkavállaló vagy közös akaratnyilvánítás esetén, vagy a határozott idő lejártával határozott idejű munkaszerződés esetén.
A munkaviszony megszüntetésének módjához eltérő jogi következmények kapcsolódnak, de vannak olyan szabályok, amelyek vonatkoznak mindkét félre. Ilyen a felmondás, amelyre mindkét félnek joga van – eltérő felmondási időkkel. Ha a munkavállaló mond fel, a felmondási idő 30 nap, ha a munkáltató, a nála munkaviszonyban eltöltött idő szerint jár munkavállalójának 30 napnál több felmondási idő, és ennek felére a munkaviszonyból való felmentés.

A közös megegyezés esetén a munkáltató és a munkavállaló megállapodnak a munkaviszony megszüntetés feltételeiben, figyelemmel mindkét fél érdekeire. Ez előnyös lehet mindkét fél számára, azonban ennek utólagos megtámadása már nehéz. Előfordul, hogy a munkáltató belekényszeríti a dolgozót a közös megegyezésbe, hogy elkerülje e felmondással járó anyagi többlet terhet, tehát mielőtt a dolgozó ilyen megállapodást kötne, mindenképpen célszerű jogi szakértővel konzultálni.

A törvény, illetve más jogállási törvények is védik valamelyest a munkavállalót és a munkáltatót is, annak érdekében, hogy – ha csak nincs rendkívüli veszélyeztető ok, ami az azonnali megszüntetést indokolja,– legyen lehetőség a munkavállaló helyére más munkavállalót keresni, illetve a munkavállalónak is legyen módja más munkahelyet találni (ezt a célt szolgálja pl. a felmondási idő, amely munkáltató felmondás esetén három éves munkaviszony után 35 nap, öt év után 45 nap, nyolc év után 50 nap, tíz év után 55 nap, tizenöt év után 60 nap, húsz év után 90 nap, munkavállalói felmondás esetén a munkavállaló 30 nap felmondási idővel tartozik a munkáltatónál, amit alapesetben munkavégzéssel kell eltöltenie, de ezalatt a munkáltató kiadhatja elmaradt szabadságát, vagy a munkavállaló keresőképtelenné válhat. Fontos tudni, hogy se a szabadság, se a keresőképtelenség ideje nem hosszabbíthatja meg a felmondási időt.)

A leggyakoribb munkaviszonymegszüntetési mód a felmondás, amelyet a munkáltatói felmondás esetén a munkáltatónak meg kell indokolnia. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.
Egyébként a munkáltató nem köteles megindokolni a felmondást, ha próbaidő alatt mond fel (de a munkavállaló sem), valamint, ha a munkavállaló nyugdíjas nak minősíti.

A felmondás annak közlésével válik hatályossá (felmondás írásban, e-mailen vagy esetleg telefonon is). A közlés akkor hatályos, ha a másik fél azt kézhez kapta és ez igazolható (Nem személyes átvételkor az e-mail, az sms megérkezését nyugtázta az, akinek nevére szólt az elektronikus értesítés, illetve a postai értesítés átvételét igazolta. Ha az érintett nem veszi át akár a postai, akár az elektronikus úton érkező értesítést, annak elhelyezését követő ötödik munkanapon az értesítést kézbesítettnek kell tekinteni).

Fontos szabály, a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

a) a várandósság,
b) a szülési szabadság,
c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),
d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap.

A felsorolt időtartamok alatt a felmondás nem is közölhető. A felmondást csak a felsorolt időtartamok letelte után lehet közölni, és a felmondási idő csak e közléstől kezdődhet. (Ez főleg a gyes-ről, gyed-ről visszatérőket érinti, akiknek munkaviszonya visszatérésük napjától megszüntethető)

Külön említendő – szintén gyakori esetként – a keresőképtelenség (táppénz) időtartama alatti felmondás, ami ezen idő alatt közölhető, de csak ezen időtartam leteltének másnapján kezdődhet meg a felmondási idő. (A munkavállaló legfeljebb egy évig tartható keresőképtelenségi állományban, tehát ennek letelte után a munkaviszony megszüntethető).

A felmondáshoz kapcsolódóan a munkaviszonyban az adott munkáltatónál eltöltött idő függvényében felmondási idő jár, amelynek legalább fele alól fel kell menteni a munkavállalót a munkavégzés alól.

.

A hosszabb ideje a munkáltatónál dolgozót végkielégítés is megilleti a munkáltatónál eltöltött idő fényében, de csak akkor, ha a munkavállaló több, mint három éve dolgozik adott munkáltatónál (a végkielégítés mértéke 3 év után egyhavi, öt év esetén kéthavi, tíz év esetén háromhavi, tizenöt év esetén négyhavi, húsz év esetén öthavi, huszonöt év esetén hathavi távolléti díj összege.)

Nyugdíjazás miatt munkaviszony megszüntetésnél nem jár a végkielégítés. A munkaviszonyt a munkavállaló is megszüntetheti felmondással.
Speciális eset az, amikor a közalkalmazott vagy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló munkavállaló nő a 40 éves letöltött munkaviszony figyelembevételével akarja megszüntetni a jogviszonyát. Erre az esetre a közalkalmazotti törvény azt tartalmazza, hogy ez esetben a munkáltató köteles felmondani a dolgozó jogviszonyát és – a munkáltatói felmondás szabályai szerint – felmondási idő felére felmenteni a dolgozót a munkavégzés alól.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény külön is megemlíti az ilyen esetben alkalmazandó szabályt: a munkáltató köteles felmenteni a munkavállaló nőt, ha a munkaviszony megszüntetését (a 40 éves szolgálati idő megléte alapján) a munkavállaló nő kérelmezi.

Erre a munkavállaló nőnek egészen a rá irányadó felmondási idő leteltéig lehetősége van (ha esetleg nem a munkáltató mondja fel a munkavállaló nő munkaviszonyát – így a felmondás jogkövetkezményei a munkavállaló nő javára alkalmazhatók: hosszabb felmondási idő, felmentés a felmondási idő felére).

2.8 Azonnali hatályú felmondás

Azonnali hatályú felmondásra mindkét félnek joga van, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az azonnali hatályú felmondást jogszerűen a munkáltató az esetben teheti meg, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsított, hogy a munkaviszony fenntartása lehetetlenné vált. Pl. hiányzó kötelező oltás vagy szűrővizsgálat, illetve nem munkára kész állapotban jelentkezik munkára, pl. részegen ment be dolgozni, vagy nem ment be dolgozni és nem tudta kimenteni magát stb. Az azonnali hatályú felmondás esetén nem illeti meg a munkavállalót a felmondási idő, felmentési idő, sőt, ha a munkáltatónak ebből jelentős kára származik, még kártérítést is követelhet.

A munkavállaló is élhet az azonnali hatályú felmondás lehetőségével; tipikusan ilyen ok, ha a munkáltató nem fizeti meg a munkabért, vagy olyan magatartást tanúsít, ami a munkaviszony fenntartását ellehetetleníti, illetve, ha a munkaviszonnyal összefüggő szabályt súlyosan megsért (pl. a munkavállaló jelzései ellenére nem javít a munkavállalók egészségét veszélyeztető munkakörülményeken)

Az azonnali hatályú felmondást csak írásban és indoklással ellátva kell átadni a másik félnek, ez vonatkozik a munkavállalóra is!
Azonnali hatállyal, indoklás nélkül megszüntethető a munkaviszony a határozott idő lejárta után, illetve a próbaidő alatt.
Egészségügyi dolgozók esetén azonnali hatállyal köteles megszüntetni a munkáltató a dolgozó jogviszonyát, amennyiben nem mutatja be a koronavírus elleni védőoltásról szóló igazolást vagy az arról szóló igazolást, hogy annak felvételére egészségügyi okból nem került sor. (Az indoklás ebben az esetben: jogszabályi előírás megszegése).

2.9 A munkaviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó rendelkezések

Ha a felmondásban rögzített ok nem valós (a felmondás valódi oka egészen más volt), nem okszerű (a felmondásban megjelölt magatartásból nem következik se az, hogy az jelentős mértékben, szándékosan sérti a munkaviszonyból fakadó kötelezettségeket, vagy lehetetlenné teszi a munkaviszony folytatását stb., se az, hogy emiatt nincs szükség a munkavállaló munkájára.

Nem elegendő tehát a munkáltatói felmondáshoz az az egyébként tényszerűen fennálló indok, mely szerint a munkavállaló a megelőző évben többször beteg volt; ugyanis ebből nem következik, hogy a már egészséges, munkaképes és feladatait kifogástalanul ellátó munkavállaló munkaviszonya ne legyen fenntartható. Vagy pl. az sem jogszerű indoklás, hogy az egyébként mintaszerűen munkát végző munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató azért szünteti meg, mert két alkalommal lekéste a munkakezdés időpontját. A Munkaügyi Kollégiuma egy korábbi összefoglalójában ezen esetre vonatkozó véleményét azzal indokolta, hogy az egy–két alkalommal történő késés *„elszigetelten bármely munkavállalóval előfordulhat, és a mulasztás jellegének is a figyelembevételével a felmondásra okszerűen nem adhat alapot”*

A jogellenes felmondás esetére az Mt. külön rögzíti a munkáltatót és a munkavállalót terhelő anyagi kötelezettségeket, ha a felmondás vagy az azonnali hatályú felmondás jogellenesnek minősül. A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak az ezzel összefüggésben okozott kárát: elmaradt jövedelmét (amit akkor kapott volna, ha munkaviszonya fennmarad, egy másik munkáltatónál való elhelyezkedésig) legfeljebb egy éves távolléti díjának mértékéig, valamint jogosult az elmaradt végkielégítésre is. De választható az a megoldás is, hogy a munkavállaló elmaradt jövedelem és végkielégítés helyett a munkáltatói felmondás esetére juttatandó felmondási időre járó távolléti díj összegét (ha pl. rövid időn belül el tud helyezkedni, és az elmaradt jövedelem kisebb, mint a felmondási időre járó távolléti díj összege).
Ha a munkavállaló mondja fel jogellenesen a munkaviszonyt, akkor köteles megfizetni a felmondási idejére kiszámított távolléti díjat, plusz a munkáltató által követelt kártérítést. Ez utóbbit pl. akkor követelheti a munkáltató, ha a munkavállaló hirtelen távozása miatt nem tud új munkavállalót beállítani (mert pl. a munkaerőpiacon éppen ilyen végzettségű munkavállalókból hiány van. Az Mt. rendelkezése szerint a jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át, pl. nem tölti le a felmondási időt. Ha a kártérítési igény a munkáltató részéről nagyobb összegű, mint a munkavállaló felmondási idejére kiszámított távolléti díj, követelhető a munkavállaló egy éves távolléti díjának megfelelő összeg is.

Gyakori igény a munkavállalók részéről, hogy a munkáltató jogellenes felmondása esetén is szeretnének visszakerülni a munkahelyre (mert lehet, hogy más lett időközben a munkáltató vezetője), de sajnos visszahelyezésről csak két esetben dönthet a bíróság: vagy azért, mert a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, a felmondás az egyenlő bánásmód korlátjába ütközik; vagy az érintett munkavállaló szakszervezeti tisztségviselő.

2.10. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályai

A munkaszerződésben rögzíteni kell a munkakört, és a munkavégzés helyét (vagy pontos cím szerint, vagy akár földrajzi (közigazgatási terület szerint, pl. egy megye területe…). A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás az Mt. szerint a más munkavállaló munkakörébe tartozó feladatok (részben vagy egészben) való elvégzése, illetve más munkavégzési helyen (sőt más munkáltatónál) történő – ideiglenes(!) – munkavégzést jelent.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás az egészségügyi dolgozók körében az utóbbi időben került a figyelem középpontjába a járvány, illetve az új szolgálati jogviszony kapcsán. A koronavírus járvány során szükségessé vált, hogy a munkavállalók közül az eredeti munkakörük, munkahelyük helyett egy másik részlegen vagy akár egy másik intézményben vagy az eredeti munkakörüktől eltérő vállaljanak munkát. Bár ez a szabályozás már korábban is érvényben volt a gyakorlati alkalmazására az ágazatban viszonylag ritkán került sor. A szabályozás fontos oka a munkavállaló védelme azokban az esetekben, ha a munkáltató szervezési okból arra kényszerül, hogy a munkavállalót nem tudja az eredeti munkakörében foglalkoztatni vagy egy másik munkakörben való foglakoztatásához erős munkáltatói érdek fűződik, de ez a helyzet várhatóan csak átmenetileg áll fenn.

Tartós változás esetén munkaszerződés módosításra van szükség, melyhez a munkavállaló hozzájárulása is szükséges.

Rövidebb, naptári évenként 44 beosztás szerinti munkanapos vagy 352 órás időtartamban, a munkaszerződés módosítása nélkül utasítható a munkavállaló a munkaszerződésétől eltérő munkavégzésre, azonban ez is csak kivételekkel történhet meg. Ha valaki 12 órás napi munkarendben dolgozik, akkor munkanapban értelemszerűen kevesebb mint 44 napban foglalkoztatható. Egyes munkavállalói csoportokat nem lehet más településen való munkavégzésre még átmenetileg sem átcsoportosítani. Ilyen eset a terhes és kisgyermekes anyák a gyermek 3 éves koráig, illetve, ha a szülő egyedül neveli a gyermeket, akkor a gyermek 16 éves koráig vagy hozzátartozójának tartós személyes gondozása esetén, továbbá, ha 50%-os egészségromlás igazoltan fennáll.

Ha valakit más munkakörbe helyeztek, akkor az adott munkakörre érvényes bért, de legalább az eredeti munkakörében neki járó bért meg kell kapnia, ha az új munkakör alacsonyabb besorolást jelentene.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók esetén a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak a más munkáltatóhoz való kirendelésének szabályait a munkaszerződésnek is tartalmaznia kell.

A szabályozás ellentmondásos, mivel a hatályos törvény lehetővé teszi akár az 1 évre történő kirendelést is, a végrehajtására kiadott Kormányrendelet viszont a munka törvénykönyvével azonos időtartamban határozza meg a kirendelés lehetőségét azzal az eltéréssel, hogy nem naptári évben, hanem 12 hónapos időtartamban határozza meg a foglalkoztatásban betartandó korlátokat. A védett kört kiterjeszti a nagycsaládosokra, azokra, akik betöltötték a nyugdíjkorhatárt és nem vállalják a kirendelést, illetve szabályozza azt is, hogy egyidejűleg mindkét egészségügyi dolgozó szülőt nem lehet egyidejűleg kirendelni a gyermek 16 éves koráig. Legalább 10 nappal korábban tájékoztatni kell az érintett dolgozót a kirendelésről, annak helyéről, a betöltendő munkakörről, a kirendelés idejére járó illetményről, az utazással és szállásolással kapcsolatos körülményekről és a dolgozónak 3 napon belül jeleznie kell, ha a kirendelés számára aránytalan sérelemmel járna. Mivel a jogszabály minden szóba jöhető esetet nem sorolhat fel, a kivételes méltánylást érdemlő esetekre az az általános szabály érvényes, hogy a kirendelés nem járhat a dolgozó számára aránytalan sérelemmel.

Az egészségügyi veszélyhelyzet és a járványügyi készültség esetén eltérő szabályok vonatkoznak. Míg a munkáltatón belüli kirendelésre az előbbi szabályok az irányadók, amennyiben a kirendelést a járványügyi hatóság végzi, úgy a kirendelésnek nincsen időbeli korlátja, az érintett dolgozó addig rendelhető ki míg a veszélyhelyzet azt indokolja. Igaz, egyes munkavállalói csoportok itt is védelemben részesülnek a más helységben történő munkavégzés alól felmentést kapnak. Így az a nem összehangolt helyzet van ma, hogy ha a veszélyhelyzet miatt egy másik munkáltatóhoz rendelik ki a dolgozót, az korlátlan ideig is eltarthat, míg a saját munkáltatón belüli átcsoportosítás időben korlátos. /44 munkanap vagy 352 óra/

3. A munkaidő és a pihenőidő

A munkavégzés szempontjából igen jelentős a ledolgozandó idő, ledolgozott idő, törvényes munkaidő, napi, havi munkaidő, a munkaidőkeret, rendkívüli munkaidő, ügyelet, készenlét fogalmainak megismerése, mivel a munkáltató jogköre nem korlátlan,

jóllehet a munkáltató joga a munkaidő beosztása, a munkavállalót jogszabályok is védik. Különösen az egészségügyben az átlagostól kedvezőtlenebb munkaidő elrendelésre van lehetőség, több a megengedett többletmunkaidő, igaz sok esetben a munkavállaló hozzájárulása is szükséges, azonban a munkaadóknak vannak módszerei a nyomásgyakorlásra. Másrészt a rendkívüli időben végzett munkát magasabb díjjal fizetik, ezért igen fontos a szabályok betartása és azok ismerete.

A törvényes munkaidő munkanapokon 8 (öt munkanapra, azaz egy hétre heti 40 óra), a havi törvényes munkaidő a havi napok és a munkaszüneti napok számától függően 168-184 óra között lehetséges. Az általános munkarend szerint a hétfőtől péntekig terjedő időszakban, munkanapokon napi 8 óra, a szombat, vasárnap a napi pihenőidő.

Más a helyzet azoknál a munkáltatóknál, ahol a gyártás vagy a szolgáltatás jellege megköveteli a napi 8 órát meghaladó munkavégzést a munkáltató részéről. Ezekben az esetekben több műszakos vagy folyamatos munkarend szervezhető. Ez jellemző a fekvőbeteg ellátó egészségügyi és szociális intézményekben. A munkabeosztás azonban itt is változhat attól függően, hogy a betegellátás megkívánja a folyamatos műszakrend szerinti beosztást, vagy az ügyeleti feladat ügyeleti ellátásként is biztosíthat az egészségügyi törvény által meghatározott időszakban.

A munka törvénykönyve szerint munkaidő a munkavégzés kezdetétől annak befejezéséig terjedő idő – beleértve a munkavégzés megkezdéséhez vagy befejezéséhez szükséges előkészítési és befejezési időt. Pl. ilyen a feladatok átadásához szükséges idő a fekvőbetegellátó vagy szociális intézményekben.

3.1. A munkaidő

A munka törvénykönyve szerint munkaidőnek nem része a munkaközi szünet. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban dolgozók részére azonban a munkaközi szünet a munkaidő része. A munkaközi szünet időtartama munkaidőnek minősül, minimális mértéke 20 perc, illetve, ha a munkaidő a kilenc órát meghaladja, akkor további 25 perc.

A beosztás szerinti munkaidő a munkanapra elrendelt rendes munkaidő, a heti munkaidő pedig a hétre elrendelt rendes munkaidő.
Éjszakai munka a 22 óra és reggel 6 óra között elrendelt munka.

Általános munkarend szerint hétfőtől péntekig napi 8 órában kell dolgozni. Számos ettől eltérő munkarend létezik, különösen a folyamatos vagy több műszakos munkarendben dolgozó szervezeteknél vagy ahol az idénymunka jellemző. Minden esetben jellemző, hogy a napi rendes munkaidő a 12 órát nem haladhatja meg. Ezt követően csak ügyelet – a rendelkezésre állás körén belül – rendelhető el. (Az Mt. szerint a rendelkezésre állás a munkavállaló számára munkaidején kívüli munkavégzés, amelyre a munkavállaló – megfelelő szabályozás szerint – kötelezhető. A rendelkezésre állás lehet készenlét – a munkavállaló választja meg a tartózkodási helyét, és munkavégzésre behívható –, illetve ügyelet – a munkáltató határozza meg a munkavégzés helyét. Akit ügyeletre vagy készenlétre osztanak be, köteles megőrizni munkaképes állapotát).

Az egészségügyi dolgozók munkaidőbeosztására vonatkozó szabályokat a 2003.évi LXXXIV törvény szabályozza, de fontosak az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény és végrehajtási rendeletei is.

A heti 40 órás munkaidő mellett az egészségügyben heti 8 óra rendelhető el rendkívüli munkaként, azonban ennek éves összege nem haladhatja meg a 250 órát.
Ezt meghaladóan csak önként vállalt rendkívüli munkára lehet mód, azonban az csak a dolgozóval való megállapodás alapján rendelhető el. Az egyoldalúan elrendelhető ügyelet és rendkívüli munka együttesen nem haladhatja meg az évi 416 órát.

Rendkívüli munkaidő (túlóra)

Rendkívüli munkaidőnek minősül a munkaidőkereten felül végzett, illetve a napi munkaidőbeosztástól eltérően elrendelt munka időtartama. Tehát, ha előző nap szólnak, hogy jöjjön be a dolgozó, az akkor is rendkívüli munkának minősül, ha a törvényes munkaidőt még nem merítette ki.

Mivel az egészségügyben nemcsak az általános munkarend szerint, hanem az intézmények jelentős részében folyamatosan kell biztosítani a munkavégzést, így a munkaidőbeosztás miatt eltérések adódhatnak a munkaidőt a munkáltatók 3 havi munkaidőkeretben állapíthatják meg. A munkáltató a munka törvénykönyve alapján a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt – változó időtartamú – munkaidőkeretben is meghatározhatja. A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével kell megállapítani.

Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni. Ennek hiányában a munkaidőt általános munkarend szerint kell bérszámfejteni.

Az egészségügyi munkáltató köteles tárgyhónapot megelőző 15 nappal eljuttatni a munkaidőbeosztását a dolgozónak, amelynek tartalmazni kell a rendes munkaidő, rendkívüli munkaidő, ügyelet és az önként vállalt túlmunkát is.

Az önként vállalt túlmunka a heti 48 órát meghaladó rendkívüli munka vagy ügyelet, mely csak a munkavállalóval történő külön megállapodás alapján rendelhető el

Az önként vállalt túlmunka szerződés nemcsak ügyeletre, hanem rendkívüli munkavégzésre is köthető.

A munkaidőkeret alkalmazása esetén az egyoldalúan elrendelhető rendkívüli munkavégzés, beleértve az ügyeletet is legfeljebb 104 óra lehet. Az azon felüli munkavégzés csak önként vállalt munkaszerződés esetén emelt pótlékkal fizethető ki. Az egészségügyi dolgozó a munkaidőkeret átlagában heti 60 óra munkát végezhet, amelyből 12 óra önként vállat túlmunka 24 óra ügyelet lehet, így ügyelet vállalása esetén ez 72 óra lehet, de csak önként vállalt munka szerződése esetén.

Rendkívüli munkavégzés a részmunkaidős foglalkoztatás esetén is alkalmazható a részmunkaidővel arányosan. Ugyanez vonatkozik arra az esetre, ha valaki az évnek csak egy részében vállal munkát.

Az önként vállalt túlmunkáról nyilvántartást kell vezetni. Az önként vállalt munka szerződéseket fel lehet mondani a tárgyhót követő hónap végével indoklás nélkül.

3.2. Munkaidőkeret vagy elszámolási időszak

A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől, a heti pihenőnapot, illetve heti pihenőidőt az munka törvénykönyve szabályait eltérően osztja be, munkaidőkeretben vagy elszámolási időszakban.

Egyenlőtlen munkaidőbeosztás, illetve elszámolási időszak csak munkaidőkeret alkalmazása esetén alkalmazható.

A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató

a) a munkaidőt a napi munkaidőtől,
b) a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől,
c) a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől

eltérően osztja be.

Egyenlőtlen munkaidőbeosztás és havibéres díjazás esetén a munkavállalónak – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – a havi alapbére jár. Órabéres díjazás esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki.

A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni. A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártát követően, ha a munkavállaló alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet számára a következő havi munkabérrel ki kell fizetni. Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló az elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.

Sajátos az ügyelet szabályozása, az egészségügyben jelentős az eltérés a munka törvénykönyvben jellemző szabályozáshoz képest.[1]
Míg a munka törvénykönyve szerint az ügyelet alatt csak a bér 40%-át kapják a dolgozók, az egészségügyi dolgozókra vonatkozóan más szabályok érvényesek a 2003. évi LXXXIV törvény szerint. Itt az ügyelet díjazása nagymértékben függ attól, hogy az ügyelet teljesítésére mikor kerül sor, hétköznap, pihenőnapon, kompenzációval vagy anélkül, a munkaidő első 12 órájában vagy a 12 órát követően. Attól is függ, hogy önként vállalt túlmunka vagy rendes munkaidő terhére, vagy a munkáltatói döntésen alapuló túlmunkavégzésre kerül sor az ügyeleti idő alatt.

[1] https://www.munkaugyiszemle.hu/ugyeleti-rend-kialakitasa-es-teljesitett-ugyeletek-dijazasa-az-egeszsegugyben

Általában magasabb szorzót kell alkalmazni, ha kedvezőtlen időszakban, pihenőnapon, munkaszüneti napon, 12 órát meghaladóan vagy önként vállalt túlmunkaként kerül sor az ügyeletre. Az önként vállalt túlmunkában végzett ügyelet esetén 50%-kal magasabb pótlék jár, mintha az adott munkát nem önként vállalt feladatellátásban végezné az érintett munkavállaló.

3.3. Pihenőidő

A pihenőidő a törvényes munkaidőn felüli szabadidő, amelynek célja munkaerő regenerálódása.

A dolgozót általános munkarend esetén heti 2 pihenőnap illeti meg. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére havonta legalább egyszer heti két pihenőnapot egybefüggően szombatra és vasárnapra, illetve hetente legalább negyvennyolc óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.

Az általánostól eltérő munkaidőbeosztás esetén is jár ugyanannyi pihenőnap a dolgozónak, de azt kötelezően legalább havi egy alkalommal 48 összefüggő órában a hét végén (szombat, vasárnap) kell kiadni, egyébként összevonva is kiadható. Ha valaki az előre beosztott pihenőnapján dolgozni kényszerül, azt lehetőség szerint másik pihenőnappal kell kompenzálni.
A pihenőnapon végzett rendkívüli munka esetén a munkavállalót az alapbér + 100% pótlék illeti, ha nem kap a pihenőnapon végzett munkáért másik pihenőnapot, vagy alapbér + 50%-os bérpótlékot és egy másik pihenőnapot.
Ha a pihenőnapon ügyeleti feladatellátást végez a dolgozó és nem lap helyette szabadidőt, akkor az így teljesített ügyeleti díjat 50%-kal emelt összeggel kell kifizetni.

Az egészségügyi tevékenység befejezése és a következő, munkarend szerint megkezdett egészségügyi tevékenység között legalább tizenegy óra időtartamú megszakítás nélküli pihenőidőt kell biztosítani (ezt nevezi az Mt. napi pihenőidőnek), amely a megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltatók esetében a felek megállapodása alapján legalább nyolc óra időtartamú megszakítás nélküli pihenőidőre csökkenthető. (Az Mt. ezt a csökkentett pihenőidőt osztott munkaidőben, a megszakítás nélküli, több műszakos vagy idényjellegű tevékenység esetében engedélyezi).
Egészségügyi ügyelet esetén ezt a pihenőidőt közvetlenül az egészségügyi ügyelet befejezését követően kell kiadni. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók esetén ez az idő nem lehet kevesebb mint 11 óra.

4. Idősödő munkavállalók

4.1. Az idősödő munkavállalók munkaerőpiaci jellemzői

Az egészségügyi és szociális ágazatban igen sokan elérték a 45 éves kort és hosszú ideje dolgoznak, így 15 éven belül nagy számban vonulhatnak nyugdíjba. A fiatalok köréből az utánpótlás lassan érkezik, ezért is fontos, hogy az idősödő munkavállalók se meneküljenek az első adandó alkalommal nyugdíjba.

Azonban ahhoz, hogy minél tovább egészségben dolgozhassanak, számukra is kedvező feltételeket kell teremteni. Maga az ágazat nem teszi lehetetlenné az idősödő munkavállalók alkalmazását, hiszen az orvosok körében igen magas az öregségi nyugdíjas korúak foglalkoztatása. A szakdolgozói körben viszont csak a dolgozó mintegy 25-30% dolgozik tovább azután, hogy megszerezte a nyugdíjjogosultsághoz szükséges időt. A korai nyugdíjazás kéréséhez, illetve, hogy kevesebben dolgoznak, számos előítélet és szabályozási körülmény is hozzájárul.

Számos előítélet él az idősödő munkavállalókról. Például, hogy az idősödő dolgozók gyakran kevésbé motiváltak és termelékenyek, mint a fiatalabbak. Egyes képességek a korral növekednek és új képességek is kialakulnak.

Nem mindenki öregszik azonos ütemben. Jelentős egyéni különbségek vannak többek között genetikai tényezők, egészségi állapot, életmódi és munkával összefüggő hatások következtében. Az életkor önmagában nem határozza meg az egészséget és a munkateljesítményt. Az idősödés folyamata azonban fizikális, szellemi és motoros képességek változásával jár, amelyek a munkavégzést befolyásolják.

4.2. A munkateljesítmény

Tény, hogy amint idősebbek leszünk, a fizikai kapacitásunk csökken és a szellemi funkciók megváltoznak. A korosodással járó hanyatlás példája az izomerő és a tüdőkapacitás csökkenése. 50 éves kortól kezdve a dolgozónak több időre van szüksége, hogy kipihenje a munkát. A gyenge egészségi állapot és a különböző tünetek, mint hátfájás és alvászavar, gyakoribbak az életkor előrehaladtával. 60 éves kor felett azonban a dolgozók között az egészségi problémák előfordulása csökkenő tendenciát mutat. Ez valószínűleg az „egészséges dolgozó hatás” következménye, vagyis a rosszabb egészségi állapotúak fiatalabb életkorban hagyják el a munkaerőpiacot, mint az egészségesebbek.

A fizikai egészséget befolyásolják az életkoron kívüli tényezők is, különösen az életmód és a munkakörülmények. Erőteljes a pszichoszociális kockázatok, és a munka világában bekövetkezett változások hatása is. Így jelentős egyéni különbségek vannak az azonos életkorú csoportok egészségi állapotában, ezért hasznosabb a „kronológiai kor” helyett a „funkcionális kor” meghatározását használni az egyén munkaképességének jelzésére tudományos kutatások alapján.

A kognitív képességek tekintetében elmondhatjuk, hogy a velünk született képességek, intelligencia csökkenő tendenciát mutat idősebb korban. Emiatt csökken az összetett információk feldolgozásának és a komplex problémák megoldásának képessége a kutatások szerint. Azonban a szellemi működés és tanulás korlátai általában 65 éves kor felett válnak észrevehetővé és gyakran nagyon kevéssé befolyásolják a munkavégzést. Nem minden szellemi képesség csökken, ahogy idősödünk. A tapasztalat, a bölcsesség, a társadalmi és megküzdési képességek nőnek az életkorral.

Általában egy egyén munkavégző képessége a karrierje során állandó. A teljesítménye csökkenhet a fizikai egészség és a szellemi képességek változásával. De az idősebb dolgozók szélesebb körű munka tapasztalata és tudása ellensúlyozza ezeket a veszteségeket.

Számos tanulmány azt mutatja, hogy a foglalkoztatottság és a változtatásra való hajlandóság az életkorral csökken. A kutatás kimutatta, hogy az idősödő dolgozókat kevésbé érdeklik a tanulási és fejlődési lehetőségek, mint a fiatalokat, de a munkáltatók is kevésbé fektetnek be az idősebb munkavállalóik képzésébe, mivel úgy gondolják, hogy az már kevésbé térül meg. A fejlődés csökkenésének a következménye a munkavállaló szaktudásának elévülése lehet, különösen a munka gyorsan változó világában, így mind a munkaadó mind a munkavállaló elégedetlen lehet a helyzetével.. Ez a munkateljesítmény és termelékenység általános csökkenését eredményezheti.

változások

4.3. Számos tulajdonság, így például a **bölcsesség**, a **stratégiai gondolkodás**, a **holisztikus érzékelés** és a **mérlegelési képesség** fejlődik a korral, vagy csak idősebb korban jelentkezik. A **munkatapasztalat** és a **szakértelem** szintén gyarapodik a korral.
Ugyanakkor elsősorban a fizikai és az érzékeléssel kapcsolatos funkcionális képességek némelyike hanyatlásnak indul a természetes öregedési folyamatok következtében.
A lehetséges funkcionális képességcsökkenést figyelembe kell venni a kockázatértékelés során és a munkát, illetve a munkakörnyezetet e változásoknak megfelelően kell átalakítani.
A korral járó funkcionális képességcsökkenés nem azonos minden személy esetében az életmód, a táplálkozás, az edzettség, a betegségre való genetikus hajlamok, az iskolázottsági fok, a munka és az általános környezet különbségei miatt.
Az idősebb munkavállalók nem alkotnak homogén csoportot; az azonos életkorúak között jelentős eltérések lehetnek.

4.4. Az idősödő munkavállalók foglalkoztatásánál, munkahely kialakí- tásánál figyelembe veendő szempontok

Korérzékeny kockázatértékelés

Az életkor a munkaerő sokféleségének csak az egyik tényezője. A korérzékeny kockázatértékelés azt jelenti, hogy a kockázatok értékelése során figyelembe vesszük a különféle korcsoportokra vonatkozó, korral kapcsolatos tényezőket, így a funkcionális képességek és az egészségi állapot lehetséges változását.
Az idősebb munkavállalókra nézve különösen a következő tényezők jelenthetnek kockázatot:

- Erős fizikai munkaterhelés
- A váltott műszakban végzett munkával kapcsolatos veszélyek
- A meleg, hideg vagy zajos munkakörnyezetek

Mivel az egyéni különbségek a kor előrehaladtával nőnek, **kizárólag az életkor alapján nem szabad feltételezésekkel élni**. A kockázatértékelés során a munkára vonatkozó követelményeket az egyéni funkcionális képességek és egészségi állapot fényében kell megvizsgálni.

A korral járó hanyatlás **elsősorban azokat a fizikai és az érzékeléssel kapcsolatos képességeket érinti**, amelyek a nehéz fizikai munka során szükségesek leginkább. A társadalmi, gazdasági változások – különösen a termelő- és gyártóipar térvesztése a szolgáltató és tudásalapú ipar javára, valamint a feladatok egyre fokozottabb automatizációja és gépesítése a géppel hajtott eszközökkel – ahhoz vezettek, hogy csökkent a nagy fizikai erőt igénylő munkák száma. Sajnos az egészségügyi szociális szolgáltatóknál ez a változás csak kis mértékben következett be. A kórházi eszközök vagy a szociális intézményekben található, a fizikai terhelést csökkentő eszközök csak kis számban gyakran rossz minőségben vannak jelen, ezért az idősödő munkavállalók foglakoztatása az ápolási, gondozási területeken csak akkor ajánlható, ha sikerül előbbre lépni a betegek fizikai mozgatásának segítésében. Ugyanakkor számos az idősebbeknél található készségek, tudás számos munkakörben felértékelődik. Így pl. igen nagy szerepük lehet a fiatalok mentorálásában, a szakmai tudás átadásában, számos ápolási feladat elvégzésében.

Ezzel összefüggésben az idősebbekre jellemző számos készségnek és képességnek, például az emberekkel való megfelelő bánásmódnak, az ügyfélszolgálati feladatokkal kapcsolatos képességeknek, illetve a minőségtudatosságnak egyre nagyobb értéket tulajdonítanak.

Az idősebb munkavállalók igényeihez igazított, megfelelő munkahely kialakításból minden korcsoportnak előnye származik. A képességváltozásnak együtt kell járnia a munka átalakításával, így például a következőkkel:

- A munka átalakítása és rotációs munkaszervezés
- Gyakoribb rövid szünetek
- Váltott műszakon alapuló munka hatékonyabb megszervezése (például 2-3 napos gyorsan haladó rotációs rendszer alkalmazása)
- Megfelelő megvilágítás és zajszint ellenőrzés
- Megfelelő ergonomikus kialakítású eszközök

A foglakoztatással összefüggő munkavédelmi munkaegészségügyi kérdésekkel, beleértve az idősödő munkavállalók foglakoztatását is, egy korábbi uniós programunk keretében részletesen foglalkoztunk. Számos szakmai anyag megtalálható ezzel összefüggésben a https://munkavedelem.fesz.eu/szechenyi-2020-projekt -ben (megtalálható FESZ honlapján).

4.5. Az idősödő munkavállalókra vonatkozó munkajogi, társadalombiztosítási szabályok

A munka törvénykönyve valamelyest védelemben részesíti a nyugdíjkorhatárhoz közel álló munkavállalókat, tekintve, hogy idősebb munkavállalókat sok esetben nem szívesen alkalmaznak a munkáltatók.

Ezért az öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző 5 évben a munkavállaló munkaviszonyát csak rendkívüli felmondással lehet megszüntetni, tehát ha a munkavállalással kapcsolatos kötelezettségeit szándékosan vagy súlyos gondatlanságból jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, ami a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Bár nem mindenki tekinthető idősödőnek, akinek 25 évet töltött el egészségügyi képzettségnek megfelelő munkakörben vagy a közszférában, de a szolgálati elismerés (jubileumi jutalom) leginkább az idősödő munkavállalókat érinti. A szolgálati elismerésre az jogosult, aki rendelkezik 25, 30 vagy 40 év szolgálati jogviszonnyal. Az új szolgálati jogviszonyra való áttéréssel megváltozott a szolgálati jogviszony időtartamát érintő szabályozás, emiatt a korábban a jubileumi jutalomra jogosultak egy része elesik a szolgálati elismeréstől, mivel túlhaladta az arra jogosító időt.

Mivel a jogalkotó megkeresésünk ellenére nem akart korrekciót tenni, ezért bírósági úton lehet érvényesíteni az igényt. A ki nem fizetés indoka, hogy a dolgozók így jobban járnak, mivel több a szolgálati idejük, azonban ez csak nagyon kevesekre igaz.

Az idősödő munkavállalók nyugdíjba vonulását érinti kedvezőtlenül az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók felmondási idejének módosulása. A korábbi szabályozás szerint a közalkalmazott munkavállalók 40 éves munkaviszony után akár 8 havi felmondási idővel mehettek nyugdíjba, amiből 4 hónap felmentési idő volt.

A munka törvénykönyve hatálya alá való helyezés azzal járt, hogy az egészségügyi dolgozók, illetve az egészségügyben dolgozók esetében is a munka törvénykönyve szabályai szerint történi a munkaviszony nyugdíjazás miatt megszüntetése, ez pedig őket hátrányosan érinti.

A munka törvénykönyve szerinti szabályok szerint a munkaviszony megszüntetését kezdeményezheti a munkáltató és a munkavállaló egyaránt, de a felmondási idő munkavállalói felmondás esetén csak 30 nap, munkáltatói felmondás esetén a 30 nap a törvényben meghatározott számú nappal növekszik a munkáltatónál eltöltött munkaviszony alapján (ennek feléről kell a munkavállalót felmenteni a munkavégzés alól). Erre kell figyelemmel lenni, ha a munkavállaló nyugdíjazását tervezi. Továbbá arra is tekintettel kell lennie, hogyha eléri a rá irányadó életévet és megvan az ún. öregségi nyugdíjhoz előírt szolgálati időt – az egészségügyi ágazatban csak akkor dolgozhat tovább, ha szünetelteti nyugdíja folyósítását (ezt be kell jelenteni a Nyugdíjfolyósító Igazgatóságnak) és munkáltatója megigényli számára a nyugdíjának megfelelő összegű ún. jövedelem-kiegészítést.

A munka törvénykönyve szabályai alapján tehát a munkavállalók akkor járnak jobban, ha a munkáltató mond fel. Mivel a munkáltató nem teheti meg, hogy a munkavállaló felmondására várva akár egy nappal is tovább foglalkoztatja a munkavállalót, az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése után érdemes megvárni a munkáltatói felmondást, bár a nyugdíjba menetelt előre meg kell tervezni, a nyugdíjazásról szóló határozatot be kell nyújtani a munkáltatóhoz, meg kell tervezni az utolsó munkában töltött napot stb.

Kényes egyensúlyozás kezdődhet, ha a munkáltató nem belátó, és nem intézkedik.

Mint ahogy említettük, a munkavállaló nők eset 40 szolgálati év megszerzésekor akkor is nyugdíjba vonulhatnak, ha nem érik el a nyugdíjkorhatárt. Az új egészségügyi szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint munkáltató köteles felmondani a munkaviszonyt, ha a munkavállaló nő igénybe akarja venni ezt a lehetőséget, tehát nem a munkavállalónak kell felmondani.

4.6. Nyugdíj vagy további foglalkoztatás - előnyök, hátrányok - nyugdíj melletti foglalkoztatás

Demográfiai okok folytán az idősödő munkavállalók aránya jelentősen nő a népességen belül, a tanulási idő sok szakterületen egyre hosszabb – az egészségügyi szakmákban különösen – egyre fontosabb, hogy ne menjenek korai életszakaszban nyugdíjba az emberek, hanem a tudásukat hosszú ideig hasznosítsák.

A nyugdíjba vonulás kora egyre magasabb lesz, Magyarországon fokozatosan elérte a 65 évet a korábbi 60 és 55 éves korról, vannak országok, ahol már 70 év. Mindezek alapján igen fontos, hogy akinek az egészségi állapota lehetővé teszi, hasznosítsa tudását.

A magyar szabályozás egyedülálló abban a tekintetben, hogy 40 éves munkaviszonnyal a nők választhatják a teljes jogú nyugdíjba vonulást, amely lehetőséggel nagyon sok nő él, különösen sokan az egészségügyi és szociális ágazatban. Ez érthető, hiszen a fekvő beteg ellátó intézményekben a folyamatos munkarend, a még mindig jellemző fizikai terhelés, de a felelősség, a pszichés terhelés mind olyan tényezők, melyek igen igénybe veszik a munkavállalókat. Ugyanakkor az orvosok körében igen alacsony mértékű a korai nyugdíjba vonulás, ami csak részben magyarázható a hosszabb képzési idővel. Sokan még az öregségi nyugdíjkorhatárt meghaladóan is évekig tovább dolgoznak. Ennek anyagi oka, hogy az évtizedekig alacsony hivatalos fizetések miatt alacsonyak a nyugdíjak, de a tudás hasznosításának igénye is magas.
Magyarországon is a legnépesebb korcsoport az 50 év felettieké: az egészségügyben dolgozók 38%-a tartozik ide, 37%-uk 35-49 éves és csupán 25%-uk tartozik a 15-34 évesek korcsoportjába. A nagyobb arányban középfokú végzettséggel rendelkező egészségügyi szakdolgozók esetén a tendencia nem ugyanaz, mint az orvosok esetén. Az 50 év felettiek 35,3%-át jelentik a foglalkoztatottaknak, és a 60 év fölöttiek aránya nem éri el a foglalkoztatottak 10%-át sem, miközben az orvosok egyharmada 60 év feletti volt.

11 olyan EU-tagállam van, ahol a 35-49 év közöttiek tették ki az egészségügyi dolgozók legnagyobb részét. Mindössze három olyan tagállam van, ahol a 15-34 éves egészségügyi dolgozók képviselték a legnagyobb arányt (Málta (50%), Luxemburg (47%) és Ciprus (38%)).

A közelmúltban végzett kutatásunk, felmérésünk (Nagy Judit 2021) a nyugdíjba vonulás – tovább-dolgozás összehasonlításában a következő eredményeket hozta:

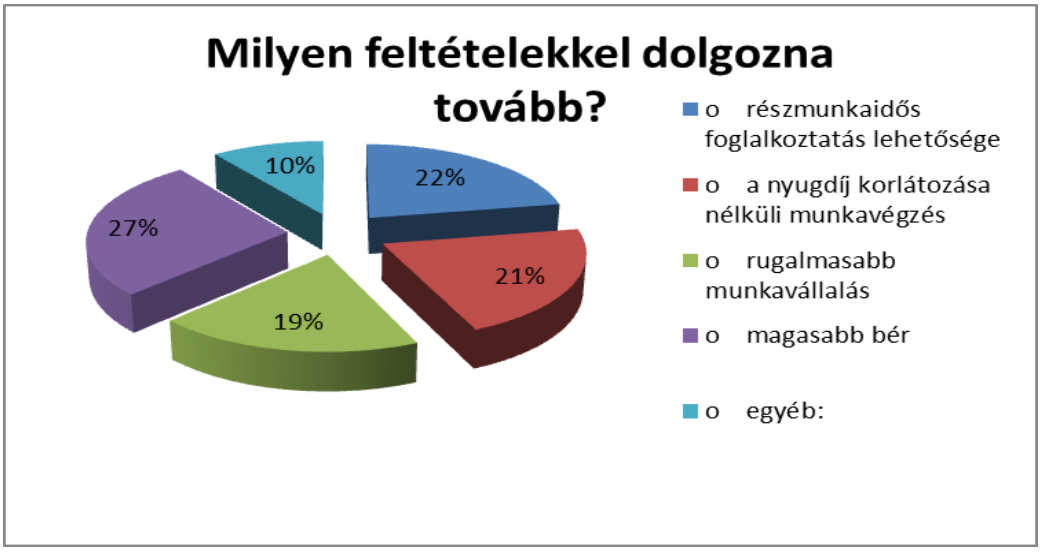
A nyugdíjba vonulási szándékot a legtöbben (36%) azzal indokolták, hogy elfáradtak a munkában és pihenésre volna szükségük. Feltűnően magas (18 %) volt azoknak az aránya, akik a rossz munkahelyi légkört nevezték meg a tovább dolgozás elvetésének okaként. (Ez a válaszlehetőség csak a második felmérésben szerepelt.)

Szinte hasonló arányban válaszolták, hogy családi teendők ellátására (unokák, idős hozzátartozók, egyéb családi elfoglaltságok) szeretnének a jövőben több időt biztosítani.

A kérdőívet kitöltők nyolcada jelölte meg a több szabadidő iránti igényét és csupán 4% jelezte, hogy a munkahelyén nincs mód további munkavállalásra és nem látnak más, alkalmas munkalehetőséget.

Az egyéb nyugdíjazási indokok (12%) között a kiábrándultságot, a túl hosszú ledolgozott szolgálati időt, a viszonylag magas nyugdíjba vonulási életkort, illetve a megromlott egészségi állapotot említették.

Amikor a nyugdíjba vonulási motivációt képzettségi szintenként vizsgáltuk az elfáradás, kiégés leginkább a középfokú végzettségűek körében volt jellemző, szemben a felsőfokú végzettségűekkel, akiknél alacsonyabb arányban szerepelt az elfáradás/kiégés a nyugdíjba vonulást siettető okok között. Ezzel szemben a főiskolát, egyetemet végzettek körében jóval magasabb volt a nyugdíjazás által felszabadított időnek az aktív, hobbi jellegű tevékenységre szánók aránya.
Arra a kérdésre, hogy tervezik-e a továbbfoglalkoztatást, illetve dolgoznak-e, ha megszerezték a szükséges szolgálati időt, a dolgozók alig egynegyede felelt igennel. A **dolgozók egyharmada** volt viszont, akik a feltételek változása esetén módosítanának terveiken és **nem vetik el véglegesen a nyugdíj melletti munkavégzés lehetőségét.**



A továbbfoglalkoztatás feltételeként a legtöbben a magasabb bért említették.

Nem sokkal maradnak el ettől azonban más, a bérezéshez kapcsolódó feltételek sem, mint a rugalmas vagy részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége és a nyugdíj korlátozása nélküli munkavégzés. Végül, de nem utolsó sorban a válaszok között itt is megjelenik a jobb munkahelyi légkör, a megfelelő vezetői bánásmód követelménye.

A további foglalkoztatás mellett szóló indokok között a legjelentősebb a megélhetési motívum, a valószínűsíthetően alacsony várható nyugdíjösszeg. A szakdolgozók közel fele nyilatkozott úgy a válaszadás során, hogy azért kényszerülhet a nyugdíj melletti vagy az helyetti munkavállalásra, mert a nyugdíja kevés lenne a megélhetéshez. Ehhez képest jóval kisebb arányban, de azért örvendetesen jelentős, 34%-os arányban adtak olyan választ is a szakdolgozók, hogy a szakma és munkaszeretet is szerepet játszik a tovább dolgozás melletti döntésükben. Sokan elmondták, hogy fontosnak tartják, hogy közösségben legyenek.

A munkavállalók több mint fele, 58%-a jelölt meg olyan választ arra a kérdésre, hogy a munkáltatója ösztönzi-e a dolgozók továbbfoglalkoztatását, amely arra utal, hogy a nyugdíj melletti munkavállalás a jelenleginél kedvezőtlenebb helyzetbe hozná a dolgozót. Vagy azért, mert jövedelem veszteséget szenvedne el amiatt, hogy le kellene mondani a nyugdíjról vagy azért, mert egyéb hátrányos feltételt támasztanának a tovább dolgozás fejében. Mindössze a választ adók egyötöde jelölte be azt, hogy nem kerülnének rosszabb feltételek közé a nyugdíj melletti vagy a nyugdíj helyetti foglalkoztatás során. Ez a válaszadási megoszlás egyértelműen arra utal, hogy munkahelyi szintű intézkedésekkel is sokat lehetne tenni az idősödő szakdolgozók munkában maradása érdekében. A továbbiakban fontos lenne ezeknek a részletkérdéseknek a tisztázása és az egészségügyi kormányzat közreműködése ezek megoldásában.
A nyugdíj melletti/helyetti munkavégzés elősegítése tehát az egészségügyi kormányzat vagy a munkahelyi vezetés részéről kiegészítő intézkedéseket követel meg. Ezt igazolja, hogy a megkérdezettek kevesebb, mint egynegyede nyilatkozott úgy, hogy a jelenlegi munkahelyén és változatlan feltételekkel vállalna a nyugdíjas kor elérése után munkát. 18% a jelenlegi munkahelyén, de más feltételekkel, 16%-uk viszont a mostani szakmájában, de más munkahelyen vállalna csak munkát. Aggasztó jel, hogy közülük csupán 7% válaszolta azt, hogy amennyiben nem a jelenlegi munkahelyén dolgozik tovább, akkor azt az állami egészségügyi vagy szociális rendszerben tenné. Ugyanakkor több mint egynegyedük nem válaszolt a kérdésre, illetve igen magas arányban (16%) neveztek meg teljesen más területet.

A további foglalkoztatás jogszabályi lehetőségei
Az elmúlt években a Magyar Kormány is ösztönzőket alkalmaz az idősödő munkavállalók további foglalkoztatásának ösztönzésére. Rövid múltra tekintő szabályozás, hogy a nyugdíj melletti foglakoztatás közterhei csökkentek, most már csak a 15% személyi jövedelemadó teher terheli a bért, megbízási díjat, ha valaki nyugdíjasként dolgozik tovább. Igaz az is, hogy a nyugdíj melletti foglalkoztatásból származó kereset már nem eredményez további nyugdíjnövekedést.

A szociális ágazatban, az állami szervezetekben, a közalkalmazotti körben nem alkalmazható nyugdíj mellett munkavállaló, ami elég nagy hátrány.

Az egészségügyi ágazatban a nagy munkaerőhiányra tekintettel a törvény lehetőséget ad az egészségügyi dolgozók további foglalkoztatására a nyugdíjuk szüneteltetése mellett. A tovább-foglalkoztatásra kormányzati engedély alapján kerül sor, melyre irányuló kérelmet a munkáltató továbbítja. Ennek részletes szabályait a 2003. évi LXXXIV törvény16/-16/D § tartalmazza.

Annak érdekében, hogy ez idő alatt ne érje keresetveszteség a dolgozókat, a munkáltató a nyugdíj melletti foglakoztatásuk idejére jövedelempótló juttatást igényelhet számukra, amelyet néha ugyan elég lassan, meg is kapnak. Az új szolgálati jogviszony bevezetése óta a munkáltatók a nyugdíjasok esetén is a szolgálati jogviszonyban történő foglakoztatást szorgalmazzák, a korábbi megbízásos jogviszony csak az irányítási jogköröket ellátó egészségügyi intézmény engedélyével kerülhet sor, amennyiben a munkáltató támogatja a munkavállaló ezirányú kérését. A jövedelempótló juttatás összegét a munkáltató visszaigényelheti.

Felhasznát források:

2012. évi I törvény a Munka Törvénykönyve

2020. évi C törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról

528/2020 /XI.28/ Kormányrendelet az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020 évi C tv végrehajtásáról 256/2013./VII.5/ Kormányrendelet egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól

2003.évi LXXXIV tv az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről

A munkaadókkal való egyeztetésekre való felkészülés

A munkaadókkal való egyeztetésekre való felkészülés módszerei

Az egyeztetésnél fontos a szakszervezeti jogosultságok ismerete, melyek közül a legfontosabbak a **munka törvénykönyve** (XXI. fejezet – A szakszervezet) szerint:

1. A szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelme
2. A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a munkavállalókat érintő gazdasági szociális ügyekben, a szakszervezet joga konzultációra, illetve tájékoztatásra, a kollektív munkaügyi vita, kollektív jogok az egészségügyi ágazatban
3. A szakszervezeti tisztségviselő joga arra, hogy képviselje a szakszervezeti tagokat a munkaadóval való érdekérvényesítésben
4. A szakszervezet joga arra, hogy közzé tegye a szakszervezettel kapcsolatos tájékoztatókat a munkáltatóval egyeztetett helyen
5. A szakszervezet joga arra, hogy szakszervezeti tevékenység ellátáshoz munkaidő-kedvezményt vegyen igénybe
6. A szakszervezet joga arra, hogy a munkáltató helyiségeit a munkáltatóval egyeztetett módon használja szakszervezeti egyeztetések céljára.
7. A szakszervezet joga a sztrájkra

Fontos, hogy a munkáltatóval való egyeztetést megelőzően a szakszervezeti tisztségviselő tájékozódjon a tagságtól a tárgyalandó témák tekintetében, hogy meg tudja előzni az esetleges téves helyzetismeretet, amely a munkaadóval való tárgyalás kudarcához vezethet.
Fontos a tárgyalást érintő jogszabályok ismerete, ahhoz, hogy a tárgyalás eredményes lehessen. Célszerű szakértői segítséget kérni, amennyiben a téma indokolja-jogi, gazdasági ügyben, vagy az adott probléma jobb megismerését a dolgozókkal való konzultáció érdekében.

1. A szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelme

A választott szakszervezeti tisztségviselőt a munka törvénykönyve védelemben részesíti, melynek tartalmát rögzíti, azt is, hogy egy munkahelyen hány szakszervezeti tisztségviselő kaphat ilyen védelmet.

A munka törvénykönyve szakszervezetre vonatkozó szabályai szerint az a szakszervezet működhet a munkahelyen, amely megjelöli helyi képviselőjét, és/vagy szervezetet működtet. Azaz megnevezi a szakszervezeti tisztségviselőt (pl. SZB titkárként vagy bizalmiként, főbizalmiként – a szakszervezet alapszabálya szerint), emellett létrehoz a munkáltatónál munkaviszonyban álló szakszervezeti tag munkavállalókból egy szervezetet (alapszervezetet, bizalmicsoportot – szintén az alapszabály rendelkezése szerint). Az Mt. alapján a szakszervezetet illetik meg jogosultságok, amely megfelel az előbbiekben leírt feltételnek, azaz – többek között – hogy az Mt. szabályai szerint megjelölje munkajogi védelemben részesítendő munkavállalóit, és munkaidő-kedvezményt igényeljen – szintén az Mt. szabályai szerint – szakszervezeti tevékenység kifejtése érdekében szakszervezeti tisztségviselői, illetve munkavállalók számára.

A szakszervezet saját maga alakítja szabályait, működésének jogi alapja:

- a Polgári szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.),
- az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (Civil törvény) és
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.).

A szakszervezeteket a Ptk. az egyesülések csoportjába sorolta, és meghatározta, hogy működésüket alapszabályba kell foglalniuk, és ez az alapszabály alapításuk, törvényes működésük alapja. Minden szakszervezetnek kell alapszabállyal rendelkeznie, ennek hiánya arra utal, hogy a szakszervezet nem működik jogszerűen.

A szakszervezet az alapszabályában foglaltak szerint határozhatja meg, hogy hány tisztséget alakít ki, azokat kikkel tölti be, és szabadon jelölheti ki tisztségviselőit, melybe a munkáltatónak nincs beavatkozási lehetősége. Az Mt. ugyanakkor csak a szakszervezeti tisztségviselők meghatározott köre számára biztosít ún. munkajogi védelmet. E munkavállalók személyéről a szakszervezet köteles a munkáltatót írásban tájékoztatni.

A munkajogi védelem indoka, hogy a szakszervezet helyi képviselői, a szakszervezeti tisztségviselő munkavállalók különösen fontos szerepet töltenek be a szakszervezet működésében, hiszen a szakszervezet jelentős részben az ő tevékenységükkel teljesítheti céljait, ők képviselik és védik a munkahelyeken a munkavállalók érdekeit, ők kerülhetnek éles konfliktusba a munkáltatóval, ezért egyszerű munkavállalóként is nagyobb nyomásnak lehetnek kitéve.

A munkajogi védelem értelmében a szakszervezetnek lehetősége van olyan munkáltatói egyoldalú intézkedéseket megakadályozni, amelyek következtében a szakszervezeti tisztségviselők elszakadhatnak az általuk képviselt munkavállalói közösségtől, mert a munkáltató áthelyezi őket másik munkaterületre, vagy egyenesen felmondja munkaviszonyukat, és ezzel gyengíti a szakszervezet tevékenységét–

A szakszervezet alapszabályában meghatározott döntéshozó szerv (pl. közgyűlés, küldöttgyűlés[2]stb.) jogosult megjelölni azt a felsőbb szakszervezeti szervet, amely meghatározhatja, hogy mely szakszervezeti tisztségviselő kapnak munkajogi védelmet. A munkajogi védelem tartalma: a szakszervezet egyetértése (azaz beleegyezése) kell a tisztviselőt érintő munkáltató általi felmondáshoz, vagy a munkaszerződésétől eltérő foglalkoztatáshoz. A megnevezett szakszervezeti tisztségviselőt ez a védelem a megbízatásának idejére, valamint a megbízatás megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, hogy a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

A munkajogi védelem azonban csak az Mt. által meghatározott számú tisztségviselőt illeti meg. A számítás alapja a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma, melyet a munkáltató valamennyi önállónak minősülő telephelyén figyelembe kell venni a védett személyi kör meghatározása során.
Önálló telephelynek a munkáltató azon szervezeti egysége számít (nem cégjogi értelemben, hanem a munkavállalói érdekképviselet szempontjai szerint), amelynek vezetője rendelkezik az üzemi tanáccsal szembeni jogosultságokkal.

Erre vonatkozóan az üzemi tanács jog- és hatáskörét kell áttekinteni abból a szempontból, hogy vannak–e a vezetőnek olyan jogosultságai, amit – ha abban a szervezeti egységben működik vagy működne üzemi tanács – az üzemi tanáccsal kellene megtárgyalnia az üzemi tanács véleményezési jogosultága szerint.

[2] a közgyűlés=a tagok gyülekezete, küldöttgyűlés=a tagok által választott küldöttek értekezlete

A szakszervezet az önállónak minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,
b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,
c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,
d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,
e) a négyezer főt meghaladja, öt főt

jelölhet meg.

Ezen felül a szakszervezet legfelsőbb szerve (közgyűlés, küldöttgyűlés stb.) az előzőekben említett létszámon felül a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet egy további tisztségviselőt is védelemben részesíthet.
A legtöbbször a szakszervezetek a helyi SZB titkár, főbizalmit stb. jelölik ki munkajogi védelemre. Ha a munkavállaló szakszervezeti tisztségviselő és egyben az üzemi tanács elnöke is, a munkajogi védelem csak a szakszervezeti tisztségére tekintettel jár.

A védett tisztségviselőket a szakszervezet egyedül jogosult kijelölni, ebbe a munkáltatónak nincs beleszólása. A védelemben részesülő munkavállaló helyett a szakszervezet csak abban az esetben jogosult másik munkavállalót megjelölni, ha a védett munkavállaló munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége már megszűnt, ezért nem fordulhat elő, hogy az a szakszervezeti tisztségviselő is munkajogi védelmet kapjon, aki maga nem védett, de ideiglenesen helyettesít egy munkajogilag védett tisztségviselőt.

Ha a munkáltató a munkajogi védelem körébe eső intézkedést tervez, előzetesen meg kell keresnie a felettes szakszervezeti szervet. A szakszervezetnek az intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül kell írásban közölnie.
Ha a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait is tartalmaznia kell, mégpedig oly módon, hogy kiderüljön határozott álláspontja. Ha nem válaszol, a munkáltató a kilencedik napon úgy tekintheti, hogy intézkedésével egyetért.
Ha a munkáltató álláspontja szerint a szakszervezet alaptalanul tagadta meg hozzájárulását, a nyilatkozat pótlása iránt pert indíthat a szakszervezet ellen. Ha a bíróság a keresetnek helyt ad, úgy ítéletével pótolhatja a szakszervezet hozzájáruló nyilatkozatát.
Ha a szakszervezet egyetértését a munkáltató előzetesen nem kérte ki, a jogsértés megállapítása iránt a szakszervezet bírósághoz fordulhat. Ahhoz azonban, hogy e döntés a tisztségviselőre is kihasson, neki magának is perben kell állnia (például munkaügyi jogvitát kell kezdeményeznie a munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és jogkövetkezményeinek alkalmazása iránt).
Az előzetes egyetértés elmulasztása esetén a felmondás tehát jogellenes lesz, ilyenkor amennyiben a munkavállaló kéri, a bíróság nem mellőzheti a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését.

2. A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a munkavállalókat érintő gazdasági szociális ügyekben

2.1 A kollektív munkajog tartalma, intézményei

Az Mt. Harmadik Része (Munkaügyi kapcsolat) szabályozza a munkavállalókat megillető kollektív jogokat, melyek alapján a munkavállalók, akik egyébként rendelkeznek egyéni jogosultságokkal is, kollektíven léphetnek fel a munkaviszonnyal összefüggő érdekeik érvényesítése érdekében. A jogalkotó felismerte, hogy bár a munkavállaló (ha elég bátor[3]) egymaga is képes érdekeit képviselni, de nem tud hatékonyan fellépni a munkáltatóval való, szabad megállapodásokra épülő munkaügyi kapcsolatokban, ugyanakkor a kollektív fellépés és a kollektív alku megteremtheti a lehetőséget arra, hogy a munkavállalók együttesen hatékonyabban lépjenek fel érdekeik védelmében, mintegy helyre billentvé a munkáltató és munkavállaló közötti hatalmi egyenlótlenséget.
A kollektív érdekérvényesítés legfontosabb intézménye a szakszervezet, amely megfelelő szervezettel és szakmai erővel vehet részt az érdekegyeztetés minden szintjén: országos szinten (a VKF–ben ez a versenyszféra intézménye: Versenyszféra Konzultációs Fóruma, a közszférában: az OKÉT–ben, azaz az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsban), vagy ágazati szinten (mint ahogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény rendelkezik: ESZÉF–ben, azaz az Egészségügyi Szolgálati Érdekegyeztető Fórumban), és munkahelyi szinten: a bértárgyalásokban, a kollektív szerződések megkötésében, a munkavállalói közösség tagjai gazdasági és szociális érdekeinek képviseletében. Az országos szintű egyeztető fórumok tagjai: Kormány (illetve az adott ágazat kormányzati képviselője), a munkaadók szövetségeinek és a szakszervezeteknek (illetve szövetségeiknek[4]) képviselői. Kollektív érdekérvényesítési eszköz a sztrájk, amely mintegy a munkaharc legvégső adujaként a munkabeszüntetéssel kényszeríti a munkáltatót/munkáltatókat a munkavállalók követeléseinek teljesítésére.

A kollektív munkajog a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, valamint a munkabéke fenntartása érdekében szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdekképviseleti szervezeteik kapcsolatrendszerét. A munka törvénykönyve mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára garantálja szervezkedés szabadságát, biztosítja a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét, és a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárásokat. Különös jelentőséggel bír a munkáltatók és a munkavállalók közötti konfliktusok megelőzése, a munkabéke fenntartása.

2.2 Kollektív munkajogi intézmények az egészségügyi ágazatban

Az egészségügyi szolgáltatók (ezeket az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény határozza meg), valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek

---

[3] *a szerző megjegyzése*

[4] Magyarországon öt szakszervezeti szövetség működik: Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ), Szakszervezetek Egyeztetési Fóruma (SZEF), Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ), Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT), Liga Szakszervezeti Szövetség (LIGA), Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA)

érdekeinek egyeztetése, a vitás kérdések tárgyalásos rendezése, valamint a megfelelő megállapodások kialakítása céljából – az egészségügyi ellátások biztonságos ellátása elvének figyelembevételével – a Kormány, az országos ágazati érdekképviseleti szervezetek (Orvosegyetemek Szövetsége), valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek országos munkavállalói érdekképviseleti szervezeteinek (pl. a Független Egészségügyi Szakszervezet, a FESZ) tárgyalócsoportja részvételével Egészségügyi Szolgálati Érdekegyeztető Fórumot (ESZÉF) kell létrehozni, amely sajnos a mai napig nem alakult meg, holott a 2020. évi C. szóló törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról már 2020. november 18-án hatályban van (néhány rendelkezése 2021. január 1-jétől, illetve 2021. március 1-jétől).

Munkahelyi szinten a szakszervezetek (egy munkáltatónál akár több is) képviselőiken (SZB titkár, főbizalmi stb.) illetve az általuk működtetett szervezeten (alapszervezet, bizalmicsoport stb.) keresztül gyakorolhatják az Mt. szerinti kollektív jogaikat. Rendkívül fontos fórum az egészségügyben – tekintettel arra, hogy itt nem köthető kollektív szerződés – a bértárgyalás az éves illetményemelésekről, a béren kívüli juttatásokról. Tárgyalás kezdeményezhető – későbbiekben bemutatott konzultáció és tájékoztatás keretében – a munkavállalók munkakörülményeit érintő munkáltatói döntésekről.
Nem feledkezhetünk meg az üzemi tanácsokról sem, amelyekbe a szakszervezetek önálló jogon állíthatnak jelöltet, és amelyek révén sokszor az üzemi tanács tagjaként előbb értesülhetnek munkáltatói döntésekről, véleményt mondhatnak azokról, mint a vezetésben való részvételre létrehozott intézmény választott tisztségviselői. Mivel nem köthetők kollektív szerződések, az üzemi tanács egyre fontosabb intézményé lép elő, mivel az egészségügyi és egészségügyben dolgozók számára fontos információk innen szerezhetők meg intézményesen (pl. a munkáltató átszervezéséről, átalakításáról, szervezeti egység önálló szervezetté alakításáról; termelési, beruházási programról; új technológia bevezetéséről, a meglévők korszerűsítéséről; a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezeléséről és védelméről, a képzéssel összefüggő tervekről, a munkarendről, a munka díjazásának elveiről stb.). Hozzá kell tenni azonban, hogy az üzemi tanács is tagjai elkötelezettsége, a munkavállalói érdekek következetes képviselete révén nyeri el rangját és érhet el sikereket, annál is inkább, mert az üzemi tanács tagjait a munkavállalók választják meg.

Az egészségügyi ágazatban egyre fontosabbá vált a munkáltatónak az egészségre nem ártalmas és biztonságos munkavégzés körülményeinek (munkavédelem) megteremtése, fejlesztése, amelyben, különösen azok ellenőrzésében a munkavállalók munkavédelmi képviselőket választhatnak, minden olyan szervezeti egységben, ahol a vezető rendelkezik a munkavédelem működtetéséhez szükséges jogosultságokkal. A munkakörülmények az egészségügyben nem mindig megfelelőek, ajánlatos tehát, ha a munkavállalók munkavédelmi képviselői is tevékeny részt vállalnak a munkavállalók érdekeinek védelmében ezen a téren is.

A bértárgyalások, a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek képviselete és védelme, a biztonságos munkavégzés körülményeinek megteremtése mind–mind olyan ügyek, amelyeknek megvitatása alól a munkáltató nem bújhat ki.

Tudomásul véve a tényt, hogy a munkáltatók nemigen veszik jónéven, hogy szakszervezet „már megint akadékoskodik” ajánlatos az ügyeket vagy tájékoztatás igénylése, vagy konzultáció kérése címén írásban benyújtani (erről később).

2.3 A kollektív munkaügyi vita

A kollektív munkaügyi vita alatt olyan érdekvitát értünk, amely a munkáltató és az üzemi tanács, illetve a szakszervezet/szakszervezetek között merül fel, és amely nem minősül jogvitának.
A kollektív munkaügyi vita jogilag nem szabályozott érdekek érvényesítésére irányul, éppen ezért e vitában nem a bíróság jár el, a viták eloldására egyeztető bizottságot lehet létrehozni, közvetítőt, döntőbírót lehet felkérni. A napi gyakorlat alapján kollektív munkaügyi vita tárgya lehet a munka díjazására, a cafetéria (béren kívüli juttatások egy csomagban) szabályainak kialakítására, a szakszervezet tájékoztatásához, illetve helyiséghasználatához való jogára vonatkozó munkáltatói intézkedések (vagy ezek hiánya) miatti vita.

A kollektív munkaügyi vitát le lehet folytatni közvetlenül a munkáltató és a szakszervezet közötti konzultáció formájában, az egyeztető bizottságban, vagy lehet külső személyt is felkérni a felek közti közvetítésre, a vita moderálásra, illetve akár a vita eldöntésére is.

Az egyeztető bizottság felállítható állandó, illetve eseti jelleggel is, tagjai a két fél delegáltjai, valamint a felektől független személy, aki egyben ellátja az elnöki teendőket.

A kollektív munkaügyi konfliktusok megoldásában hathatós segítséget nyújthat a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat, amelynek tagját mind az egyeztetés, mind a döntőbíráskodás, valamint egyéb alternatív vitamegoldási módszerek (például békéltetés, közvetítés) esetében igénybe lehet venni. A Szolgálat nyilvántartásában szereplő szakemberek közül a felek választhatnak közvetítőt, ugyanakkor a szolgálatnak arra is vannak eljárási szabályai, ha a felek nem tudnak megegyezni a személyi kérdésekben.

Mivel a törvény csak szűkszavúan rendezi az irányadó eljárási szabályokat, azokat célszerű már előre pl. a munkáltató és a szakszervezet közötti megállapodásban, vagy a munkáltató és az üzemi tanács közötti üzemi megállapodásban rögzíteni

A kollektív munkaügyi konfliktusok megoldásában hathatós segítséget nyújthat a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat, amelynek tagját mind az egyeztetés, mind a döntőbíráskodás, valamint egyéb alternatív vitamegoldási módszerek (például békéltetés, közvetítés) esetében igénybe lehet venni. A Szolgálat nyilvántartásában szereplő szakemberek közül a felek választhatnak közvetítőt, ugyanakkor a szolgálatnak arra is vannak eljárási szabályai, ha a felek nem tudnak megegyezni a személyi kérdésekben. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat a GINOP 5.3.3-18 pályázati konstrukció keretében létrehozott szervezet, amely eddigi működése sikeresnek mondható (annak ellenére, hogy nem jogszabály rendezi működését). A Szolgálattól kérelem alapján lehet kérni a közvetítésre illetve döntőbíráskodásra alkalmas, tapasztalt szakértőt (személy szerint), az erre szolgáló kérdőíven (elérhető: https://www.munkaugyivitarendezes.hu/Ugybekuldes).

A kollektív munkaügyi vita feloldásának végső eszköze a munkabeszüntetés, vagyis a sztrájk, amit a kollektív munkaügyi vita hét napos időtartamán belül egy alkalommal (mintegy két órára) figyelmeztető sztrájk címén tehetnek a munkavállalók a szakszervezet szervezésében, vagy az eredménytelen kollektív munkaügyi vita lezárása után – a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény szabályai szerint.[5]

2.4 A szakszervezet konzultációhoz és tájékoztatáshoz való joga

A munka törvénykönyvének a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályaiban a legfontosabb alapvető intézmény a szakszervezet és az üzemi tanács konzultációhoz és tájékoztatáshoz való joga, gyakorlatilag e két intézmény révén a munkavállalói érdekérvényesítés hatékonyan működtethető.

A konzultáció: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd, a tájékoztatás a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé tévő módon.

A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen

a) a felek megfelelő képviselete,
b) a közvetlen, személyes véleménycsere,
c) az érdemi tárgyalás.

A szakszervezet, az üzemi tanács az Mt. alapján elvileg bármikor, bármely kérdésben kezdeményezhetnek konzultációt, ezt a munkáltató nem utasíthatja el. A vita megoldása vagy a megállapodás megkötése azonban értelemszerűen nem kötelező. Azt, hogy a konzultáció miképpen kerül lefolytatásra, attól függ, hogy milyen eljárásrendet alakítanak ki a felek.

A szakszervezet, illetve az üzemi tanács által kezdeményezett konzultáció tartama alatt, legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. A felek a hét napos időtartamtól a hosszabb időtartam irányába egyező akarattal eltérhetnek.
Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi, és tervezett intézkedését végrehajtja.

A tájékoztatási kötelezettségnek úgy kell eleget tenni, hogy az információk átadásának módja lehetővé tegye azok megismerését, megvizsgálását, és az azokkal kapcsolatos vélemény kialakítását, valamint e vélemény megfelelő képviseletét.

[5] az egészségügyi ágazat munkavállalóinak sztrájkhoz való jogának érvényesüléséről a későbbiekben szólunk

3. A szakszervezeti tisztségviselő joga arra, hogy képviselje a szakszervezeti tagokat a munkaadóval való érdekérvényesítésben

Számtalan esetben fordulhat elő, hogy a szakszervezeti tagnak szüksége van a munkáltatóval szemben támogatásra, képviseletre, és főleg olyan személytől, aki ismeri a helyi körülményeket és a munkavállalót magát is, ezért nem vesz igénybe az érintett munkavállaló külső (jogi képviselőt).

Az Mt. rögzíti, hogy a szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából képviselni. A szakszervezeti tagnak először írásban kell kérni a szakszervezetet (annak képviseletre jogosult vezetőjét[6]), hogy biztosítson képviseletet a munkáltatóval való tárgyaláson (amelynek tárgya pl. a munkavállalóval szembeni hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása), a szakszervezet vezetője eldöntheti, hogy jómaga, vagy az általa felkért másik tag (pl. a helyi SZB titkár, a főbizalmi stb.), illetve akár külső jogász (ügyvéd) vegyen részt a tag képviseletében. A szakszervezeti tag névre szóló meghatalmazást készít, amelyben a szakszervezet által megnevezettet tünteti fel meghatalmazottként és felszólításra ezt mutatja be a munkáltatónak, igazolva, hogy a mellette megjelenő személy az ő szakszervezeti képviselője, aki rendelkezik a megfelelő meghatalmazottsággal.

A szakszervezet jelenléte sokat jelent a szakszervezeti tagnak, főleg, ha ügye kényes vagy bonyolult. Nem egyszer sikerül a munkáltatót meggyőzni legalább arról, hogy döntésénél mérlegelje a munkavállaló érdekeit. Különösen jól jön ez a támogatás a már említett nyugdíjazáskor, amikor is a munkáltatónál hosszabb időt eltöltő munkavállaló érdekében arról kell meggyőzni a munkáltatót, hogy az amúgy is rendkívül alacsony bérrel rendelkező munkavállaló számára kedvezőbb és méltányosabb eljárás, ha a munkáltató mondja fel a munkaviszonyt.

Az Mt. szerint a szakszervezet jogosult tagját a bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni. Az eljárás ugyanaz, mint ez előbbiekben, azzal a kitétellel, hogy nem a szakszervezet indít munkaügyi pert, hanem a munkavállaló, és őt képviseli a szakszervezet (illetve meghatalmazottja), kivéve Az Mt. ettől az általános felhatalmazástól eltérően szabályozza a bíróságok, hatóságok, illetve egyéb szervek előtti jogi képviseletet, amelyet csak meghatározott feltételek fennállása esetén láthat el a szakszervezet. Az ún. jogi képviseletet polgári vagy közigazgatási bírósági eljárásban csak a szakszervezet jogi szakvizsgával rendelkező tagja, tisztségviselője, vagy alkalmazottja láthatja el, ha a bírósági eljárásban a jogi képviselet egyébként nem kötelező[7].

A szakszervezetnek az a joga, hogy a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő körben tagjait a munkáltatóval szemben, illetőleg állami szervek (bíróság, hatóság) előtt képviselje, nem terjed ki olyan per megindítására, amely más felek között létrejött üzletrész-adásvételi szerződés semmisségének megállapítására irányul. Közvetlen jogi érdekeltség és törvényi felhatalmazás hiányában tehát ilyen pert a szakszervezet nem indíthat.

[6] a FESZ esetében annak elnökét

[7] a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti és felhatalmazó rendelkezésekről szóló 2013. évi CLXXVII. törvény 11. § (6) bekezdés]. Egyébként a munkaügyi perben nem kötelező a jogi képviselet

4. A szakszervezet joga arra, hogy közzé tegye a szakszervezettel kapcsolatos tájékoztatókat a munkáltatóval egyeztetett helyen

A szakszervezet tájékoztatást kérhet a munkáltatótól bármely olyan kérdéssel kapcsolatosan, amely összefügg a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel, ezt a tájékoztatást közzé teheti, ismertetheti a munkavállalókkal. E feladat ellátása érdekében a szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, tevékenységével kapcsolatos adatokat jogosult a munkahelyeken (telephelyeken) szokásos, vagy más megfelelő módon (pl.: faliújság, intranet) közzétenni.

A munkáltató köteles biztosítani, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzé tehesse, mintegy szakszervezeti propagandaként.

Ennek előfeltétele, hogy a munkáltató és a szakszervezet megállapodjanak (lehetőleg írásban, a későbbi viták elkerülése érdekében) a tájékoztatások, hirdetmények közzétételének módjáró (faliújság, szakszervezeti újság terjesztése, hangosbemondó használata, elektronikus levelezés, intranetes hozzáférés stb.).

5. A szakszervezet joga arra, hogy szakszervezeti tevékenység ellátáshoz munkaidő-kedvezményt vegyen igénybe

A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviseleti tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, melyet a szakszervezet igényel számára.

A szakszervezet távolléti díjjal fizetett munkaidő-kedvezményt biztosít az általa megjelölt munkavállalók részére, hogy a szakszervezeti tevékenységet lásson el, vagy szakszervezeti tevékenységben részt vegyen (pl. szakszervezet által szervezett képzésben, továbbképzésben való részvétel, felkészülés a munkáltatóval való bértárgyalásra; szakszervezeti gyűlés, egyeztetés, megbeszélés; tanulmányút, egyeztetés a társszakszervezettel stb.) Továbbá a munkajogi védelemben részesített munkavállalók mentesülnek a munkavégzés alól a munkáltatóval való konzultáció teljes tartamára (a konzultáció törvényes időtartama hét nap).

A munkaidő-kedvezmény mértéke egy naptári évben - mely az ellenkező kollektív szerződéses megállapodás hiányában nem vihető át a következő évre - legfeljebb a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Mivel a munkaidő-kedvezmény január elsejei taglétszámhoz igazodik, az év közben bekövetkező taglétszám-változás ezt nem befolyásolja.

Azt, hogy konkrétan mely munkavállalók és milyen időtartamra részesülhetnek munkaidő-kedvezményben, a szakszervezet jogosult meghatározni - ennek során azonban az együttműködési kötelezettségre, valamint a joggal való visszaélés tilalmára is figyelemmel kell lenni. Rendkívül indokolt esetet kivéve a szakszervezetnek legalább öt nappal korábban be kell jelenteni a munkáltató felé az igénybevételt.
A rendkívüli esetek tipikus körét érdemes lehet a munkáltatóval kötött, a munkaidő-kedvezmény igénybevételéről szóló megállapodásban rögzíteni. Ajánlott olyan megállapodást kötni, amelyben a munkáltató és a szakszervezet megállapodnak az igénybevétel részletes szabály, az igénybe vételi eljárásról.

Az Mt. kifejezetten kimondja, hogy a fel nem használt munkaidő-kedvezményt nem lehet pénzben megváltani (ahogyan az előző munkatörvény ezt megengedte).

6. A szakszervezet joga arra, hogy a munkáltató helyiségeit a munkáltatóval egyeztetett módon használja szakszervezeti egyeztetések céljára.

A szakszervezet munkahelyi működésének egyik alapvető tárgyi feltétele, hogy használhassa a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenységének ellátása során.

A szakszervezet számára az Mt. biztosítja annak lehetőségét, hogy a munkáltatóval történt megállapodás szerint, munkaidő után, illetve munkaidőben használhassa a munkáltató helyiségeit. Azt, hogy melyik helyiség használatára, milyen időbeli keretekkel, milyen felszereltség mellett, ingyenesen vagy bérleti díj ellenében, esetleg más támogatás igénybevételével kerülhet erre sor, a felek megállapodásán múlik.

Az erről szóló megállapodásban ajánlott rögzíteni, hogy a használatba beletartoznak a helyiségben fellelhető, a munkáltató tulajdonát képező berendezései tárgyak, számítógépek, fénymásolók, telefon stb. használata, mely eszközöket a szakszervezet leltár alapján megőrzésre vesz át.

7. A szakszervezet joga a sztrájkra

A sztrájkról az 1989. évi VII. törvény (sztrájktörvény) rendelkezik, mely szerint a sztrájk kezdeményezésének joga a dolgozók gazdasági, szociális érdekei érvényesítésének előmozdítását és védelmét szolgálja. Alapelvként a sztrájk rendeltetésszerű használatát, a sztrájkjoggal való visszaélés tilalmát, a munkáltató és a sztrájkoló munkavállalók közötti együttműködést határozza meg.

A sztrájktörvény a dolgozók közösségének és a szakszervezetnek is biztosítja a sztrájk kezdeményezésének jogát.
A sztrájk a dolgozók érdekvédelmének végső eszköze, ezért annak kezdeményezésére csak akkor kerülhet sor, ha az előzetes egyeztető eljárás hét napon belül nem vezet eredményre. Az egyeztetés ideje alatt egy alkalommal legfeljebb két órára megengedett a sztrájk, mintegy figyelmeztetésként. E sztrájkra az általános feltételek vonatkoznak (pl. nem tartható ilyen sztrájk olyan munkáltatónál, ahol a sztrájk nem megengedett, illetőleg ennek során is terhelik a feleket a sztrájk ideje alatt fenntartandó még elégséges szolgálatásokra vonatkozó kötelezettség).

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény meghatározza, hogy az ágazatban működő szakszervezetek feltételek mellett folytathat sztrájkot. Előírja, hogy az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga.

1994–ben a Kormányzat és néhány, közszférában működő szakszervezet, illetve szakszervezeti szövetség, megállapodást kötött, amelyben rögzítették azt, hogy milyen feltételek mellett folytathatnak sztrájkot a szakszervezetek, mikor kezdeményezhetnek sztrájkot, mi legyen az előzetes egyeztetések tárgya, kik vegyenek részt abban stb.

Ez a megállapodás sajnos nem emelkedett jogi szabály szintjére, de hasznos lehet arra vonatkozóan, hogy mi legyen a kormány és az egészségügyben működő szakszervezetek megállapodásában.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény alapján a sztrájk kezdeményezése akkor is a Kormány (illetve az illetékes kormányzati szerv, amelyhez az egészségügyi ágazat tartozik) elé kerül, ha a sztrájkot pl. egy kórházban kezdeményezik a munkavállalók.

A sztrájk a munkaharc végső eszköze, tehát mindenképpen meg kell, hogy előzze a kollektív munkaügyi vita munkahelyi szinten, amelynek sikertelensége (7 napon belül nem születik megállapodás) esetén a szakszervezet sztrájkot kezdeményezhet.
Ha a sztrájkot egy országosan működő szakszervezet (mint pl. a FESZ) kezdeményezi, a sztrájk sikeréhez szükség van a szakszervezeti tagok többségének egyetértésére, amit szavazás útján lehet felmérni.

A törvény szerint azonban a sztrájk csak akkor folytatható jogszerűen, ha a Kormány és az érintett szakszervezet megállapodnak annak menetéről, a sztrájk alatti egészségügyi tevékenységek elvégzéséről. Ez utóbbi tevékenységeket nem lehet beszüntetni, egy minimális ellátást fenn kell tartani. Ezekről csakis a szakszervezet és a Kormányzat tud megállapodni. Ez a megállapodás még nem született meg, így nem ismert annak tartalma sem.

A sztrájkban az üzemi tanács tagjai nem vehetnek részt, az üzemi tanács szakszervezeti küldöttei felfüggesztik üzemi tanácsi tevékenységüket a sztrájk idejére.

A sztrájkban való részévétel önkéntes, a munkavállalók maguk döntik el, hogy részt veszek–e ebben a sztrájkban, ugyanis a sztrájk idejére az abban részt vevőknek nem jár munkabér.

Fontos még megemlíteni, hogy mikor jogellenes egy sztrájk:

a) ha nem a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeik biztosítására kezdeményezték, ha a munkáltató és a munkavállalók nem tanúsítanak együttműködést, vagy visszaélnek a sztrájkjoggal; vagy lakossági szolgáltatást végző munkáltatónál a sztrájkolók nem biztosítják az elégséges szolgáltatások szintjét
b) ha Alaptörvénybe ütköző cél érdekében szervezték
c) olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel, vagy mulasztással szemben folytatják, amelynek megváltoztatása a bíróság hatáskörébe tartozik,
d) a kollektív szerződés hatályának ideje alatt az abban rögzített szabályoz megváltoztatása érdekében.

Tartalomjegyzék

BEVEZETŐ

I. Jegyzet szakszervezeti érdekvédők számára

1. Munkavállalói jogok és kötelezettségek 2
1.1 A hatályos jogszabályok, jogalkotási elvek 2
1.2 A munka törvénykönyve hatálya, alanyai 2
1.3 A munkaszerződés tartalma, munkaköri leírás, egyéb szabályzatok, kollektív szerződés 4
1.4 A munka törvénykönyvben a munkaszerződésre vonatkozó kötelező elemek 4
- Határidő számitás 6
- Érvénytelenség 7
- A munkaszerződés tartalma 8

2. A munkaszerződés teljesitésére vonatkozó szabályok 9
2.1 Vélemény nyilvánítási jog és titoktartási kötelezettségek 9
2.2 Üzleti titkok megőrzése 10
2.3 A felek kötelezettségei a munkavégzés során 11
2.4 Az utasítás megtagadása 12
2.5 A munkavégzés alóli mentesség 12
2.6 Egyenlő bánásmód 12
2.7 A munkaviszony megszűnése, megszüntetése 13
2.8 Azonnali hatályú felmondás 15
2.9 A munkaviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó rendelkezések 15
2.10 A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályai 16

3. A munkaidő és pihenőidő
3.1 A munkaidő 18
- Rendkívüli munkaidő (túlóra) 19

3.2 Munkaidőkeret vagy elszámolási időszak 20
3.3 Pihenőidő 21

4. Idősödő munkavállalók 21
4.1 Az Idősödő munkavállalók munkaerőpiaci jellemzői 21
4.2 A munkateljesítmény 22
4.3 Az idősödéssel járó változások egyaránt pozitívnak és negatívak 23
4.4 Az idősödő munkavállalók foglalkoztatásánál, munkahely kialakításánál figyelembe veendő szempontok 23
4.5 Az idősödő munkavállalókra vonatkozó munkajogi, társadalom-biztosítási szabályok 24
4.6 Nyugdíj vagy további foglalkoztatás – előnyök, hátrányok – nyugdíj melletti foglalkoztatás 26

II. A munkaadókkal való egyeztetésekre való felkészülés módszerei

1. A szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelme 31
2. A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a munkavállalókat érintő gazdasági szociális ügyekben 34
   2.1 A kollektív munkajog tartalma, intézményei 34
   2.2 Kollektív munkajogi intézmények az egészségügyi ágazatban 34
   2.3 A kollektív munkaügyi vita 36
   2.4 A szakszervezet konzultációhoz és tájékoztatáshoz való joga 37
3. A szakszervezeti tisztségviselő joga arra, hogy képviselje a szakszervezeti tagokat a munkaadóval való érdek érvényesítésben 38
4. A szakszervezet joga arra, hogy közzé tegye a szakszervezettel kapcsolatos tájékoztatókat a munkáltatóval egyeztetett helyen 39
5. A szakszervezet joga arra, hogy szakszervezeti tevékenység ellátáshoz munkaidő-kedvezményt vegyen igénybe 39
6. A szakszervezet joga arra, hogy a munkáltató helyiségeit a munkáltató-val egyeztetett módon használja szakszervezeti egyeztetések céljára 40
7. A szakszervezet joga a sztrájkra 40

Tesztkérdések 44

Teszt kérdések

1. A munkaszerződés tartalmi elemei és a munkáltató egyéb írásbeli tájékoztatási kötelezettségei a munkavállaló alkalmazásakor, a munkavégzés során alkalmazandó alapelvek

1.1. Válassza ki a következő felsoroláskor melyek a kötelező tájékoztatás elemei munkába lépéskor

a, munkakör
b, munkabér
c, munkarend
d, a munkaidő tartama
e, a munkavégzés helye
f, jövő havi munkaidőbeosztás

1.2. Válassza ki milyen alapelveket kell alkalmazni a munkavégzés során

a, a vállalt munka elvégzése
b, a munkafeltételek biztosítása
c, jóhiszeműség
d, együttműködés
e, munkahelyi titkok megtartása
f, véleménynyilvánítás korlátozása

2. A munkaviszony megszüntetésének formái, következményei

Sorolja fel a munkaviszony megszüntetésének formáit, az egyes megszüntetési formák előnyeit, hátrányait.

3. Az idősödő munkavállalók alkalmazásakor figyelembe veendő tényezők

Sorolja fel melyek azok az előnyök, amelyek az idősödő munkavállalók alkalmazása mellett szólnak.

4. A nyugdíj melletti foglalkoztatás lehetőségei, korlátai

Milyen feladatai vannak a munkáltatónak és a munkavállalónak, ha nyugdíjasként akar tovább dolgozni.