

Tájékoztató az intézményösszevonással kapcsolatban hozott fenntartói döntések végrehajtásakor irányadó jogszabályi rendelkezésekről

Továbbfoglalkoztatás

1) Akár a fennmaradó, akár a megszüntetett intézménybe kinevezett közalkalmazottak továbbfoglalkoztatása csak az eredeti kinevezés szerinti feltételekkel lehetséges.

2) Természetesen mód nyílik a kinevezés közös megegyezéssel történő módosításával (Mt. 82. §) az eredeti kinevezésben foglaltaktól eltérő továbbfoglalkoztatásra is (más munkakör, részmunkaidős foglalkoztatás stb.).

3) A megszüntetett intézmény munkavállalóit javasolt nyilatkoztatni, vállaltják-e közös megegyezéssel módosított feltételek melletti továbbfoglalkoztatásukat.

4) A kinevezés egyoldalú módosítására csak az intézmény elnevezése és a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye tekintetében van lehetőség.

5) Továbbfoglalkoztatás esetén szó sem lehet a közalkalmazotti jogviszony megszüntetéséről és új kinevezés készítéséről.

6) A **munkajogi jogutódlás** ugyanis azt jelenti, hogy:

Mt. 85/A. §

„(2) Jogutódlás esetén

a) az annak időpontjában fennálló munkaviszonyból származó, továbbá

b) amennyiben a jogutódlással a jogelőd megszűnik, az a) pontban foglaltakon túlmenően a már megszűnt munkaviszonyból származó jogok és köteleességek a jogutódlás időpontjában a jogelődről a jogutód munkáltatóra szállnak át.”

Közalkalmazotti jogviszony megszüntetése

1) A közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére a Kjt. 30. § (1) bekezdés b) pontja (fenntartói döntés) alapján van lehetőség, részletesen indokolni és bizonyítani kell azonban azt is, hogy az összevonás követően miért nem tud feladatot biztosítani a munkáltató.

2) Az előző pontban írtak ellenkezője is igaz, amennyiben, az akár nyugdíjasként minősülő közalkalmazott munkaköri feladatait a fenntartói döntés nem érinti, még kérelmére sem lehet a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel megszüntetni.

3) Különös hangsúllyal hívom fel a figyelmet arra, hogy a jogelőd intézmény és telephelyei földrajzi távolsága miatt, a Mt. 76/C. § alábbi rendelkezései betartása mellett kötelezhető más munkavégzési helyen munkavégzésre a közalkalmazott.

„76/C. § (1) A munkaviszony - a felek megállapodásának megfelelően - állandó vagy változó munkahelyen történő munkavégzésre jön létre.

(4) Amennyiben a munkáltató székhelyének, telephelyének megváltozása miatt a munkavállaló munkavégzésének helye módosul, a munkaszerződést módosítani kell, ha

a) a változás következtében a munkahely és a lakóhely közötti távolság - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje másfél, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállaló esetében - a megváltozott munkaképességű munkavállaló által igénybe vett közlekedési eszközzel - egy órával növekszik, vagy

b) a változás a munkavállaló számára személyi, családi vagy egyéb körülményeire, illetve költségeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel jár.

(5) A munkaszerződés módosításakor a munkáltatónak és a munkavállalónak a módosításból eredő utazási többletköltségek viseléséről is meg kell egyeznie.”

4) Felmentés esetén:

- A **csoporthoz tartozás tényét** a Mt. 94/A. §, és a Kjt. 38/A. §-ában írtaknak megfelelően kell vizsgálni, és kötelező eljárásrendet határoz meg a Mt. 94/A. §-94/F. §-a:

Eszerint:

Mt. 94/A. §

(1) Csoportos létszámcsoökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző féléves átlagos statisztikai létszáma szerint

(3) Ha a munkáltatónak több telephelye van, az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani azzal, hogy ugyanazon megyében (a fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát együtt kell számítani. A változó munkahelyen foglalkoztatott munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsoökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.

Mt. 94/B. §

(1) Ha a munkáltató csoportos létszámcsoökkentés végrehajtását tervezi, a döntést megelőzően legalább tizenöt nappal köteles az üzemi tanáccsal, üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képviselővel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal (a továbbiakban együtt: a munkavállalók képviselői) konzultációt kezdeményezni és a döntésének meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti kötelezettség a jogutód nélkül megszűnő munkáltató esetében a munkáltató felszámolóját, illetve végelszámolóját terheli.

(3) A konzultációt megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles a munkavállalók képviselőivel írásban közölni

a) a tervezett csoportos létszámcsoökkentés okait,

b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsoökkentéssel érintett, illetve

c) a 94/A. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámát.

(4) A konzultáción a munkáltató megfelelő időben köteles a munkavállalók képviselőivel írásban közölni

a) a létszámcsoökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,

b) a kiválasztás szempontjait, valamint

c) a munkaviszony megszüntetésével járó, a jogszabályban, illetve a kollektív szerződésben meghatározottól eltérő juttatás feltételeit, mértéke meghatározásának módját.

(5) A konzultációnak - a megállapodás érdekében - ki kell terjednie a csoportos létszámcsoökkentés

a) elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,

b) elveire,

c) következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint

d) az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

(6) Ha a munkáltató és a munkavállalók képviselői a konzultáción megállapodást kötnek, írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

Mt. 94/C. §

(1) Ha a konzultációt követően a munkáltató a csoportos létszámcsoökkentés végrehajtásáról dönt, a döntésben meg kell határozni:

a) az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban,

b) a csoportos létszámcsoökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját, illetve végrehajtásának időbeni ütemezését.

(2) A csoportos létszámcsoökkentés időbeni ütemezését harmincnapos időszakok alapján kell meghatározni.

(3) A 94/A. § (1) bekezdése szerinti harmincnapos időszak szempontjából a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. Ha a munkáltató az adott időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, illetve megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, illetve megállapodást köt, az érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani.

(4) A (3) bekezdés alkalmazásában munkaviszony megszüntetésére irányuló

a) jognyilatkozatnak a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondást, illetve a 88. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedést,

b) megállapodásnak a közös megegyezést [87. § (1) bekezdés a) pont] kell tekinteni.

Mt. 94/D. §

(1) A munkáltató a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a 94/B. § (3)-(4) bekezdésében meghatározott adatról és körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet. Az értesítést a munkavállalók képviselői részére történő tájékoztatással [94/B. § (3)-(4) bekezdés] egyidejűleg kell megküldeni az állami foglalkoztatási szervnek, és ennek másolatát a munkavállalók képviselőinek át kell adni.

(2) A munkáltató a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a rendes felmondás, illetve a 88. § (2) bekezdése szerinti jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsoökkentéssel érintett munkavállalók

a) személyi adatait (ideértve a Társadalombiztosítási Azonosító Jelét is),

b) utolsó munkakörét,

c) szakképzettségét,

d) átlagkeresetét.

Mt. 94/E. §

(1) A munkáltató a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a rendes felmondás, illetve a 88. § (2) bekezdése szerinti jognyilatkozat közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A tájékoztatás másolatát meg kell küldeni a munkavállalók képviselőinek, illetve az állami foglalkoztatási szervnek is.

(2) Ha az (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában a munkavállaló a 90. § (1) bekezdésében meghatározott védelem alatt áll, a rendes felmondás csak a védelem megszűnését követően közölhető.

Mt. 94/F. §

(1) A 94/D. § (2) bekezdésében, illetve a 94/E. §-ban foglaltak megszegésével közölt, illetve a munkáltató és a munkavállalók képviselői között a konzultáció során kötött megállapodásba ütköző rendes felmondás jogellenes.

(2) Ha a munkáltató eljárása során megsérti az üzemi tanács vagy a szakszervezet 94/B. §-ban meghatározott jogait, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet ennek megállapítása iránt bírósághoz fordulhat. A bíróság nyolc napon belül nem peres eljárásban dönt.

Kjt.

„38/A. § (1) A Munka Törvénykönyve 94/A. § (1) bekezdése azzal az eltéréssel alkalmazandó, hogy csoportos létszámcsoökkentésnek minősül, ha a munkáltató a működésével összefüggő ok miatt a döntést megelőző féléves átlagos statisztikai létszáma szerint

a) húsz fő vagy annál kevesebb közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább öt fő,

b) húsznál több és száznál kevesebb közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább tíz fő,

c) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább a közalkalmazottak tíz százaléka,

d) háromszáz vagy annál több közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább harminc közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát kívánja harmincnapos időszakon (Munka Törvénykönyve 94/C. §) belül megszüntetni.

(2) A Munka Törvénykönyve csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó szabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy rendes felmondás felmentést, illetve a Munka Törvénykönyve 88. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedésen az e törvény 27. §-ának (2) bekezdése által szabályozott azonnali hatályú megszüntetést kell érteni, ha ezek közlésére a 30. §-a (1) bekezdésének a)-c) pontja alapján kerül sor.”

- A felmentési védelem fennállását a Mt. 90. §-a szerint kell vizsgálni.

- A prémiumévek programban való foglalkoztatás lehetőségét a 2004. évi CXXII. számú törvény alapján kell vizsgálni. Amennyiben az érintett közalkalmazott a prémiumévek programban való foglalkoztatás feltételeinek megfelel, számára fel kell ajánlani, és tájékoztatni kell a foglalkoztatás feltételeiről.

- A felmentési idő mértékét a Kjt. 33. §, 87/A. § (1) bekezdése, és a Mt. 209. § figyelembevételével kell meghatározni.

- A végkielégítés mértékét a Kjt. 37. § a Mt. 209. § figyelembevételével kell megállapítani.

- A jubileumi jutalom kifizetésénél a Kjt. 78. §-ában, különösen a (4) bekezdésben írtaknak megfelelően kell eljárni.

Tájékoztatási kötelezettség

1) Az imént már idézett jogszabályi rendelkezések is tartalmaznak a munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettséget, amelynek elmulasztása a meghozott intézkedés jogellenességét is jelenti, illetve kárt okozhat a munkavállalónak.

2) A munkáltatót ezen felül is általános tájékoztatási kötelezettség terheli, amelynek elmulasztásával kárt okozhat a munkavállalónak, aki kártérítési igényét adott esetben munkaügyi perben érvényesíthet.

Néhány ezek közül:

- Amennyiben a felmentési idő alatt, a felmentési idő lejártá előtti előrehozott öregségi nyugdíjat állapítanak meg, nem jár végkielégítés [Kjt. 37. § (2) bekezdés].

- Ugyanakkor az előrehozott öregségi nyugdíj megállapításának feltételei 2007 évben kedvezőbbek, mint 2008-ban, érve ezen a nyugdíj összegét is.

Egyéb rendelkezések

Közalkalmazotti tanácsok

Mt. 55. §

(1) Az üzemi tanács megszűnik, ha

f) több munkáltató vagy telephely egyesülése (összevonása) következtében a munkáltatónál vagy a telephelyen több üzemi tanács működne, továbbá

Mt. 56. §

Ha az üzemi tanács az 55. § (1) bekezdés c)-g) pontjában meghatározott ok miatt megszűnik, a megszűnéstől számított három hónapon belül üzemi tanácsot kell választani. Ezt a szabályt kell megfelelően alkalmazni akkor is, ha az üzemi megbízott megbízatása szűnik meg.

Mt. 56/A. §

(1) Ha a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás során az üzemi tanács (üzemi megbízott megbízatása) az 55. § (1) bekezdés f)-g) pontja alapján megszűnik, az egyesülést (összevonást), ...követően létrejött munkáltatónál az üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított hat hónapig az üzemi tanács 65. §-ban (Figyelem!! A Kjt. 16. §-ában) előírt jogositványait ideiglenes üzemi tanács (ideiglenes üzemi megbízott) gyakorolja.

(2) Az ideiglenes üzemi tanácsba a megszűnés időpontja előtt minden megszűnt üzemi tanács ...egy-egy tagot delegál.

(3) Ha a munkáltatónál üzemi megbízott működött, a munkáltató egyesülése (összevonása) esetén az ideiglenes üzemi tanácsban az üzemi megbízott vesz részt.

(4) Az ideiglenes üzemi tanács tagjaira és működésére, az üzemi tanács tagjára és az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell. Az ideiglenes üzemi megbízottra az üzemi megbízottra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Mt. 56/B. §

(1) A jogutódlással érintett szervezeti egység munkavállalóinak részvételi jogát a jogutód munkáltató üzemi tanácsának működésében való részvétel útján biztosítani kell, ha a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás következtében a jogutódlással érintett szervezeti egység munkavállalói által választott üzemi tanács (üzemi megbízott megbízatása) megszűnik, de a jogutódlás a jogutód munkáltatónál korábban megválasztott üzemi tanács (üzemi megbízott) működését nem érinti.

(2) A jogutód munkáltató üzemi tanácsának működésében részt vevő személyt (a továbbiakban: delegált tag) legkésőbb a jogutódlás bekövetkezésének időpontjáig a jogelőd munkáltatónál működő üzemi tanács jelöli ki a jogutódlással érintett tagjai, ilyen tag hiányában a jogutódlással érintett munkavállalók közül. A jogelőd munkáltató üzemi tanácsa írásban tájékoztatja a jogutód munkáltató üzemi tanácsát és a jogutód munkáltatót a delegálásról.

(5) A delegált tag a jogutód munkáltató üzemi tanácsának teljes jogú tagja. A delegált taggal az üzemi tanács 45. §-ban

meghatározott taglétszáma kibővül. A delegált tagra az üzemi tanács tagjára - ha a delegált tag üzemi megbízottal együtt jár el, az üzemi megbízottra - vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. A delegált tag megbízatása a jogutód munkáltató üzemi tanácsának (üzemi megbízottjának) a megbízatásáig tart.

(6) Ha a jogutódlás időpontjában a jogutódlással érintett munkavállalók létszáma eléri a jogutód munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának húsz százalékát, az üzemi tanács (az üzemi megbízott) legfeljebb a jogutódlás bekövetkezésétől számított egy évig működhet az (1)-(5) bekezdésben meghatározott szabályok szerint. Ha ezen időtartam alatt új üzemi tanács (üzemi megbízott) megválasztására nem kerül sor, az üzemi tanács (üzemi megbízott) megbízatása a jogutódlástól számított egy év elteltével megszűnik.

A fenti szabályok ismeretére és megfelelő alkalmazására a közalkalmazotti tanácsi tisztségviselő munkaidő-kezdésére [Mt. 62. § (2) bekezdés], és munkajogi védelme [Mt. 62. § (3) bekezdés, Mt. 28. §] miatt van szükség.

Kollektív Szerződés

Mt. 40/A. §

(1) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket - a munkarend kivételével - a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig vagy a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötéséig, ezek hiányában legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania.

(2) Amennyiben a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés szerinti munkafeltételeknél a munkavállaló számára kedvezőbbek, a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben foglaltakat kell alkalmazni.

Javasoljuk tehát a Kollektív Szerződések felülvizsgálatát és egységsítését.

Dr. Selmeciné dr. Csordás Mária
vezető jogtanácsos

A vizitdíjjal kapcsolatos munkaalkalmassági vizsgálatról

A munkáltatónak a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás igénybevételi kötelezettségéről a **munkavédelemről** szóló 1993. évi XCIII. törvény **58. §-a** rendelkezik.

Ezt részletesebben szabályozza a munkaalkalmassági, szakmai alkalmassági orvosi vizsgálatról szóló **33/1998. (VI.24.) NM rendelet** (továbbiakban R.). A rendelet hatálya **(2-3. §-a)** kiterjed a munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálata és véleményezése tekintetében minden munkáltatóra, aki a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. §-ának 9. pontja szerinti szervezett munkavégzés (a továbbiakban: szervezett munkavégzés) keretében munkavállalót foglalkoztat, továbbá minden munkavállalóra, akit szervezett munkavégzés keretében - beleértve a közhasznú munkát - foglalkoztatnak. Ugyanez vonatkozik a **személyi higiénés alkalmasság vizsgálatra** is, ennek célja annak elbírálása, hogy a munkát végző személy egészségi állapota - a tevékenység gyakorlása esetén - a járványügyi szempontból kiemelt jelentőségű munkaterületeken nem veszélyeztet-e mások egészségét, folytathat-e tevékenységet az adott munkaterületen.

Kinek az érdeke a munkaalkalmassági vagy a személyi higiénés vizsgálat? Erre a **R. 15-16. §-ából** következtethetünk. Ennek alapján a munkáltatónak írásban kell meghatároznia a munkaköri alkalmassági vizsgálatok rendjét, valamint a vizsgálatokkal kapcsolatos feladatait és azokat a munkaköröket, amelyekben az R. 8. számú melléklete szerinti megterhelések miatt a 10. § szerinti személyek nem foglalkoztathatók.

A **R. 15. § (2) bekezdése** szerint ennek a szabályozásnak a kidolgozásához foglalkozás-egészségügyi orvos véleményét ki kell kérni. A munkáltató a munkaköri alkalmasságot vizsgáló és véleményező szerv kérésére mindazokat a munkaköri és munkahelyi adatokat közli, amelyeket a véleményezéshez szükségesnek tart, illetve amelyeket a véleményező kér. Ha a munkaköri, illetve szakmai alkalmasságot elbíráló szerv a munkahelyi körülményekről a helyszínen kíván tájékozódni, a munkáltatónak, szakképző vagy felsőoktatási intézménynek lehetővé kell ezt tenni. Lényeges, hogy az a munkavállaló, aki az előzetes, időszakos, soron kívüli munkaköri, szakmai, illetve az a munkát végző személy, aki az előzetes, soron kívüli személyi higiénés alkalmassági vizsgálaton nem vett részt, vagy alkalmatlan minősítést kapott, az adott munkakörben nem foglalkoztatható, a munkaterületen nem foglalkoztatható, s így tevékenységet nem folytathat.

Ez utóbbi rendelkezést kiegészíti **az egyes szabálysértésről szóló 218/1999. (XII.28.) Korm. rend. (továbbiakban: Szbr.) 94. § (2)-(3) bekezdése**, amely értelmében:

„(2) Az a munkáltató, aki orvosi vizsgálathoz kötött munkakörben annak ellenére foglalkoztat valakit, hogy a munkavállaló nem rendelkezik előírt munkaköri alkalmassági vizsgálati eredménnyel, vagy a vizsgálaton alkalmatlannak nyilvánították,

ötvenezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott szabálysértés miatt az eljárás az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség valamint a bányakapitányság hatáskörébe is tartozik.”

Az a folyamat, amely most az egészségügyben lejár szűnik, érinti a kollegákat is a „vizitdíj” miatt. Nézzük meg, milyen szabályok vonatkoznak ebben az esetben az egészségügyi ellátásra.

Az egészségügyi szolgáltatások Egészségbiztosítási Alapból történő finanszírozásának részletes szabályairól rendelkező **43/1999. (III. 3.) Korm. rendelet**, a „Járóbeteg-szakellátás finanszírozása” közé teszi ezt a vizsgálatot és ezt az egészségbiztosítás fizeti is a jelen rendelet **29. § f) pontja és (7) bekezdése** alapján, amely értelmében:

„A járóbeteg-szakellátás finanszírozási szerződésében - az Eb. tv.-ben, valamint a Vhr.-ben foglaltakon túl - meg kell határozni:

f) a 13. számú mellékletben meghatározott foglalkozás-egészségügyi szakellátást nyújtó rendelési helyeket és rendelési időket;

(7) A 29. § f) pontjában említett foglalkozás-egészségügyi szakellátásnál a szolgáltatásokat a MEP a teljesítmény-pontértékek alapján finanszírozza.”

Összegezve: mivel minden munkáltatónak alkalmaznia kell foglalkozás-egészségügyi szakorvost, akit jellemzően polgárjogi szerződéssel alkalmaznak. Ezt a szerződést a hatályos jogszabályok figyelembevételével felül kell vizsgálni. Egyebek között a szerződés feltételei közé bele kell venni: mit fizet a munkáltató, és a fizetett összegben az ún. vizitdíj beletartozik-e, vagy sem. Ugyanis jogszerűen a foglalkozás-egészségügyi szakorvosnak vagy van saját laboratóriuma, vagy szerződésben áll valamely laboratóriummal a vizsgálat elvégzésére.

Mivel az alkalmassági vélemény kiadásának céljából a munkáltató kérésére keletkezik vizsgálati kötelezettség a munkavállaló számára, így a munkavállalóra ezen vizitdíjat áthárítani nem jogszerű. A munkaalkalmassági vizsgálat miatti vizitdíjról vagy a vizsgálatról is a kollegák számlát kapnak, kaphatnak: ezt az összeget - jogi álláspontom szerint - a munkáltatónak meg kell téríteni.

Ehhez azonban felhívom a figyelmet arra a tényre, hogy ha valaki a kötelező orvosi vizsgálaton nem vesz részt vagy nem akar részt venni, az szintén munkaügyi szabálysértésnek minősül a Szbr.**103. §-a** alapján, amely értelmében:

„(1) Aki a jogszabályban előírt orvosi vizsgálaton nem vesz részt, vagy a vizsgálaton alkalmatlannak nyilvánították és a munkáját ennek ellenére folytatja,

ötvenezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott szabálysértés miatt az eljárás az ANTSZ regionális vagy kistérségi intézete, a fogyasztóvédelmi felügyelőség, a bányakapitányság, továbbá az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség hatáskörébe is tartozik.”

Dr. Dudás Lilian jogtanácsos
www.drudasilian.hu

A szabadság kiadására vonatkozó új szabályok

Az Országgyűlés elfogadta a szabadság kiadására vonatkozó törvényi rendelkezések módosítását. Ez a főszabályt – miszerint a szabadság kiadásának időpontját a munkavállaló meghallgatása után a munkáltató határozza meg – nem érinti. Az is változatlan maradt, hogy a munkáltatónak a szabadság kiadása időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölnie kell. A munkavállaló által kezdeményezett igénybevétel szabályait azonban módosították.

Az alapszabadság egynegyedét – a munkaviszony első három hónapját kivéve – a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. Ha a munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a munkavállaló erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három munkanapot – legfeljebb három alkalommal – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A munkavállaló a munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles.

Az Alkotmánybíróság által megsemmisített, a tárgyévi szabadságnak a következő évben történő kiadására vonatkozó korábbi 134. § (3) bekezdés a) pontja helyébe a következő rendelkezések lépnek:

A szabadságot az esedékességének évében kell kiadni. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31-ig, a kollektív szerződés rendelkezése esetén az esedékesség évét követő év június 30-ig adja ki, ha az esedékesség éve eltelt. [A 134. § (3) bekezdés b) pontja – mely szerint a szabadságot a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül kell kiadni, ha az esedékesség éve eltelt – nem változott.]

Lényeges változás, hogy legfeljebb a rendes szabadság egynegyedét lehet az esedékesség évét követően kiadni. Ettől csak akkor lehet eltérni, ha ez a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt – különösen baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében – szükséges.

A munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kiadandó részt mindig a tárgyévben kell kiadni.

A módosítás a „kivételesen fontos gazdasági érdek” fogalmát is meghatározza. Eszerint kivételesen fontos gazdasági érdeken a rendes szabadság kiadásával kapcsolatos, munkaszervezéstől független olyan körülményt kell érteni, melynek felmerülése esetén a rendes szabadságnak az esedékesség évében teljes mértékben történő kiadása a munkáltató gazdálkodását meghatározó módon hátrányosan befolyásolná. A rendes szabadságnak az esedékesség évében nem teljes mértékben történő kiadása esetén a munkáltató nem hivatkozhat a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok, illetve a kivételesen fontos gazdasági érdek fennállására, ha az esedékesség évéből még fennmaradó időtartamban a rendes szabadságot – a működési körét érintő ok következményei orvoslása mellett, illetve a gazdasági érdeke sérelme nélkül – kiadhatta volna.

Módosították a már megkezdett szabadság megszakítására vonatkozó rendelkezést is. Eszerint a munkáltató a munkavállaló már megkezdett szabadságát a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok vagy kivételesen fontos gazdasági érdeke miatt szakíthatja meg. E szabály alkalmazásakor a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok, illetve a kivételesen fontos gazdasági érdek értelmezése tekintetében a fentiekben ismertetett szabályokat kell alkalmazni.

A módosítás kimondja – bár ez nem volt szükséges –, hogy a szabadság kiadására vonatkozó munkavállalói igény a munkaviszony fennállása alatt nem évül el, továbbá, hogy a szabadság megváltásával kapcsolatos munkavállalói igény elévülése a munkaviszony megszűnésének napján kezdődik.

A Munkaügyi Értesítő 2007. márciusi száma alapján összeállította: *dr. Selmečiné dr. Csordás Mária* vezető jogtanácsos

A 2007/2008-as tanév rendjéről

A Művelődési Közlöny 2007. évi 34. számában jelent meg a 19/2007. (III. 23.) OM rendelet a következő tanév rendjéről. A rendelet érvényes fenntartóra való tekintet nélkül minden nevelési-oktatási intézményre, pedagógusokra, más, nem pedagógus munkakört betöltőkre, tanulókra, szüleikre.

A 2007-2008. tanévben a szorgalmi időnek első tanítási napja 2007. szeptember 3. (hétfő), utolsó tanítási napja 2008. június 13. (péntek).

A tanítási napok száma 180, illetve 181 nap. A középiskolák befejező évfolyamán az utolsó tanítási nap 2008. április 30.

A szorgalmi idő első feléve 2008. január 18-ig tart, január 25-ig kell értesíteni a tanulókat, szülőket a félévben elért eredményekről.

A szünetek ideje a következő:

– Őszi: 2007. október 29. – 2007. október 31. A szünet előtti utolsó tanítási nap 2007. október 27. (szombat), a szünet utáni első tanítási nap 2007. november 5. (hétfő).

– Téli: 2007. december 22. – 2008. január 2. A szünet előtti utolsó tanítási nap 2007. december 21. (péntek), a szünet utáni első tanítási nap 2008. január 3. (csütörtök).

– Tavaszi: 2008. március 21. – 2008. március 25. A szünet előtti utolsó tanítási nap 2008. március 20. (csütörtök), a szünet utáni első tanítási nap 2008. március 26. (szerda).

Szünetet a szorgalmi időn belül máskor is lehet adni, illetve a szünetek kezdő és befejező napját módosítani, ha heti pihenőnapokon tartott tanítási napokkal ehhez a feltételeket az intézmény megteremti.

Ha az intézmény felhasználói körében igény van, akkor a szünetek alatt az iskolának gondoskodnia kell a tanulók felügyeletéről.

A szorgalmi idő alatt a nevelőtestület a tanév helyi rendjében meghatározott pedagógiai célra 5 – a nappali gimnáziumban és szakközépiskolában 6 – munkanapot tanítás nélküli munkanapként használhat fel, amelyből egy nap programjáról az iskolai diákönkormányzat jogosult dönteni, a nevelőtestület véleményének kikérésével.

A középiskolai érettségi vizsgák, szakmai vizsgák rendjét az 1. sz. melléklet, a közretközponti jegyzők, vizsgaszervező iskolák feladatait a 4. sz. melléklet tartalmazza.

A tanulók felvételi eljárásának, beiratkozásának rendjét a 3. sz. melléklet, a tanulmányi versenyek jegyzékét a 2. sz. melléklet rögzíti.

Az új tanévben az anyanyelvi, matematikai alapkészség fejlődését a negyedik, hatodik, a nyolcadik és tizedik évfolyamban vizsgálják központi mérés keretében 2008. május 28-án. A kisebbségi nyelvismeret alapozó mérését is ekkor végzik a nemzetiségi iskolák negyedik évfolyamában.

Új feladat az új tanévben, hogy 2007. október 15-ig az általános iskolák igazgatói felméri: kik azok a tanulók, akiket az óvoda jelzése, az addigi tapasztalatok szerint az alapkészségek fejlesztésében hangsúlyosabban kell támogatni. A Diagnosztikus fejlődésvizsgáló rendszert kell alkalmazni. 2007. október 31-ig kell jelenteni az ilyen tanulók számát, és a felmérést 2007. december 14-ig kell befejezni.

Dr. Horváth Péter szakértő

Csak a tájékozott ember tud élni jogaival, csak a felkészült szakszervezeti vezetőnek van esélye az érdekérvényesítésre, kollégái meggyőzésére!
Rendszeresen olvasd a PEDAGÓGUSOK LAPJÁT! Folyamatosan figyeld a www.pedagogusok.hu, valamint a www.makasz.hu weboldalakat!