



Független Egészségügyi Szakszervezet FESZ

Székhely: 1125 Budapest Szarvas Gábor út 9/b

Levelezési cím: Központi Iroda, 1094 Budapest Viola u. 21 sz. E-mail: fesziroda@gmail.com www.fesz.eu

Dr. Takács Péter
Egészségügyért Felelős Államtitkár

Ikt.szám: 033/2022/FESZ

Belügyminisztérium

Budapest
József Attila u. 2-4.
1051

ugyfelszolgalat@bm.gov.hu

Tisztelt Államtitkár Úr!

Az egészségügyi ellátásban dolgozó munkavállalók ügyében kérem a közreműködését részben az anyagi helyzetük további javítása a béremelések, az anyagi ösztönzés továbbfejlesztése, részben annak érdekében, hogy a munkáltatók a már elfogadott jogszabályokat alkalmazzák megfelelően, mivel a jogalkalmazás során sorozatosan megkurtyítják a munkavállalókat.

Úgy gondoljuk, sokat segítene, hogy a Minisztérium vagy az OKFŐ részéről olyan nyilvánosan is elérhető útmutatások születnének, melyek biztosítanák a jogszabályok megfelelő végrehajtását. Továbbá kérem közreműködését abban, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyra való áttérésben további jogharmonizáció történjék, hogy a munkavállalók ne essenek el az őket korábban megillető kedvezményektől.

1. Egyre sürgősebbé válik az egészségügyi szakdolgozók és a működésben közreműködők keresetének növelése, a tudást és a szakmai tapasztalatot jobban elismerő béremelés a nagyobb felelősséggel, munkaintenzitással járó szakterületek kiemelésével, a teljesítményre való erősebb ösztönzéssel, a gyógyításban közvetlenül résztvevők béreinek harmonizálásával és a kompetenciák rendezésével. Az erre vonatkozó javaslatainkat már korábban elküldtük Államtitkár Úrnak, számos nyilatkozatából arra következtetünk, hogy azokat is megfontolta. Az intézkedés egyre sürgetőbb, hiszen az elvándorlás folyamata a közfinanszírozott intézményekből nem állt meg, egyre több helyen alakulnak ki a gyógyítást ellehetetlenítő krízishelyzetek a szakemberek hiánya miatt. A helyzetet a KATA módosítása tovább rontja, mivel csökkenti a főálláson kívüli munkavégzésben az érdekeltséget. Az, hogy ez ne járjon együtt újabb kapacitások leépülésével, csak a törvényes munkaidőben és az azon felül végzett munkák fokozottabb elismerésével érhető el. Kérjük Államtitkár Urat adjon módot arra, hogy a dolgozók anyagi helyzetének javítására vonatkozó elképzeléseket megismerhessük és véleményezhessük azt, mivel a dolgozókkal való folyamatos konzultációink alapján látjuk a feszültségpontokat. Kezdeményeznénk egy személyes egyeztetést Államtitkár Úrral ezek, és a következőkben jelzett problémák megoldása érdekében.
2. Jogharmozáció. Korábban a munkavédelmi törvénytől maradtak ki az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók, ami azóta kérésünkre korrígálásra került.

Most azzal szembesültünk, hogy az utazási költségtérítés munkáltatói támogatását szabályozó jogszabály 39/2010 (II. 26) 1 § a munkába járással kapcsolatos utazási költségek térítéséről felsorolása nem tartalmazza az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állókat. Ugyancsak kimaradt a korábban közalkalmazott dolgozók jogviszonyváltásához kapcsolódó állami kezességvállalás szabályainak továbbvitele. Reméljük, hogy ez nem egy tudatos változtatás, hanem csak kodifikációs hiba és hamarosan korrígálásra kerül.

3. Jogalkalmazás során a dolgozók kárára történő értelmezések legjellemzőbb formái.

A gyakorlatban a következő jogalkalmazási területeken több intézményt is érintő jogellenes gyakorlatot tapasztaljuk: a) A rendkívüli munkaidő értelmezése és kifizetése, b) A munkaköröknek és a munkarendeknek a dolgozó hátrányára történő meghatározása, c) Az előkészítő és befejezési időkre való díjazás, d) Traumatológiai pótlék, e) Veszélynek kitett munkavállalók pótszabadsága, f) Nyugdíjasok foglalkoztatása, g) A KATA megszüntetéséből adódó kapacitáscsökkenés megelőzése

a) A rendkívüli munkaidő értelmezése és kifizetése

Több kórházban pl. az Észak-Közép-Budai Centrumban az Új Szent János Kórház és Szakrendelőben (volt János Kórház) tapasztaljuk, hogy a munkavállalókat a megfelelő feladatellátás érdekében gyakran rendelik be a munkaidő-beosztásuktól eltérő munkaidőben. Ezt az időszakot nem tekintik rendkívüli munkaidőnek, és ezért nem fizetnek a rendkívüli munkaidőre pótlékot, előfordul, hogy szabadidőt sem kap helyette a dolgozó A Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) ebben a tekintetben egyértelműen fogalmaz (Mt. 107. § (1), Mt. 143. § (2), valamint az Mt. 97. § (5) bekezdések).

Alapesetben az történik, hogy a 15 nappal előbb kiadott, egy hónapra szóló munkaidő- beosztástól eltérően a heti pihenőnapon vagy munkaidő-beosztásból adódó (4 napon keresztül napi 12 óra, utána pihenőnap vagy szabadidő) szabadidejük alatt kapnak értesítést a munkavégzésre történő behívásról. Az Mt. alapján – egészségügyre vonatkozó eltérő rendelkezés hiányában – a pihenőnapon végzett munkára (behívás alapesete) 50 % bérpótlék jár, ha helyett a munkavállaló másik pihenőnapot kap, és 100 % a bérpótlék mértéke, ha nem kap másik pihenőnapot. (Mt. 143. § (4) bekezdés)

Gyakran előfordul, hogy az egy hónapra kiadott munkaidő-beosztástól eltérően kell munkát végezni, mert a munkáltató egy másik műszakba osztja be a munkavállalót, vagy a közölt munkaidő-beosztástól eltérő időpontban kell a munkát megkezdeni, ez is eltérés a közölt munkaidő-beosztástól. Az eltérést a munkáltatónak a változás előtt 96 órával előbb kell közölnie (Mt. 97. § (5) bekezdés), ha a változást ezen időtartamon belül jelenti be, akkor az az Mt. 107. § a) pont alapján – még az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabályainak alkalmazása esetén is – rendkívüli munkaidő és ennek alapján kellene eljárni, de számos munkáltató nem tartja be ezt a szabályt.

A hatályos rendelkezések alapján, ha a munkaidő-beosztástól eltérően rendelik be a dolgozót, akkor is rendkívüli munkaidőnek kell minősíteni ezeket a munkaidőket, ha nem merítette ki a munkaidőkeretet. A munkaidő-beosztásban feltüntetett munkaidőt és pihenőidőt az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény rendelkezésének megfelelően minősíteni kell (Eütev. 13. §), tehát ha egy hónapos munkaidő-beosztást kell közölni a munkavállalóval, nem lehet arra hivatkozni, hogy csak a munkaidőkeret végén lehet megmondani, kimerítette-e a munkavállaló az általános szabály szerinti 3 hónap alatt kötelezően teljesítendő munkaidőt

Hamis a hivatkozás azért is, mert nem a munkavállaló osztja be a munkaidőt, hanem a munkáltató, az ő felelőssége a munkaidő nyilvántartása is!

Továbbá: az egészségügyi dolgozónak is joga van ahhoz, hogy előre tervezze az életét és ha ettől el kell térnie – mert a munkaidőbeosztását hirtelen megváltoztatták –, akkor ezért pótlék illeti meg, illetve a felek megállapodása alapján szabadidő.

b) Munkarendek és munkakörök meghatározása

A munkáltató az intézményben maga határozza meg a munkarendet. Gyakori, hogy bár a bérszámfejtési adatok szerint a munkavállaló munkaidőbeosztása hétfőtől-péntekig szól, - Munka Törvénykönyve szerin általános munkarend - így a heti pihenőidő szombat és vasárnap, a dolgozó pihenőnapon való munkavégzése esetén csak azonos időtartamú pihenőidőt kap, de nem kap erre az időre pótlékot. A munkavállalót azzal rázzák le, hogy a munkarendjük folyamatos, miközben a bérszámfejtésből egyértelműen látható, hogy általános munkarend.

Ez a gyakorlat azt szolgálja, hogy a munkáltató elkerülje a pihenőnapon végzett munka pótlékának kifizetését. (Pl. Debreceni Klinika, de más helyen is előfordul.) A pihenőnapon végzett munka esetén 100% pótlék vagy 50% pótlék és a ledolgozott időtartammal azonos szabadidő jár.

c) A munkaidőbe beletartozik a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység is

Megoldandó probléma, szinte minden alkalommal felmerül, hogy azok a munkavállalóink, akik ágy mellett dolgoznak (ápolók) naponta – műszakbeosztásuktól függetlenül – munkaidejük letelte után is kénytelenek tovább dolgozni, általában 20–25 percet, amíg a következő műszaknak át nem adják az általuk ellátandó betegeket. Az Mt. 86. § (2) szerint előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

Véleményünk szerint, 20 perccel számolva, havonta átlagosan 22 munkanapon ez az idő már 440 perc, évente pedig 254 munkanapra számítva 2022-ben ez már 5080 perc!

Erre az időre azonban se munkabért, se rendkívül munkaidőre járó pótlékot (Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja alapján, mint napi munkaidőt meghaladó munkavégzésre) nem kapnak.

Az kétségtelen, hogy az Mt. 86. § (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időből, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamából áll, de ahhoz, hogy munkaszervezéssel megoldódjon a helyzet (pl. mindenki előbb kezd 20 perccel), sokkal több ápolóra lenne szükség, ami jelenleg nem áll rendelkezésre, így nem történik semmilyen intézkedés; továbbra is több munkakörben (nemcsak az ápolók), a munkavállalók naponta a munkafeladatok átadása miatt többet dolgoznak.

Mindenképpen szükség van az ellentmondás feloldásához egészségügyi ágazati vezetői döntésre, akár az általános szabályoktól eltérő, speciálisan erre a helyzetre vonatkozó szabályra, vagy a hatályos Mt. ezen rendelkezésének megfelelő alkalmazásáról szóló tájékoztatásra.

Véleményünk szerint ez a helyzet is megoldható lenne egy egészségügyi ágazati vezetői tájékoztatással, illetve jogszabályi rendelkezéssel, különösen, ahol a 12 órás munkarendek jellemzők, mely szerint 12 órát meghaladóan rendes munkaidőre már nem is lehetne rendes munkaidőben munkát végezni.

Megjegyezzük, hogy kevés munkáltatónál talákoztunk munkaügyi szabályzattal vagy a munkaidő/pihenőidőre vonatkozó munkáltatói utasítással, főleg ott, ahol voltak kollektív szerződések, ezért a munkavállalók – más szabályzatok ismerete hiányában – sokszor a hatályon kívül helyezett kollektív szerződés szabályait emlegetik. Szintén kevés helyen vették komolyan az egészségügyi szolgálati jogviszony létrejöttkor kötelezően kiadandó munkáltatói tájékoztatást, ha kaptak is ilyen tájékoztatást a munkavállalók, megemlítenek két jogállási törvényt, néhány kormányrendeletet, de nincs meghatározva, hogy a munkavállaló munkáltatójánál milyen munkarend szerint dolgoznak az egyes munkavállalói csoportok. Ezért (is) zúdul az érdekképviseletre annyi panasz!

d) Traumatológiai pótlék

Tapasztaltuk, hogy azok a munkavállalók, akik baleseti sérülteket látnak el, nem minden esetben dolgoznak az ún. Traumatológiai Osztályon, hanem egy, a központi műtő szervezeti egységen belül működő traumatológiai részlegben (pl. a Debreceni Egyetem Klinikai Központban ez a helyzet.) Az intézmények az itt dolgozóktól megtagadják a traumatológiai pótlék fizetését azzal az indokkal, hogy nem a Traumatológiai Osztályhoz tartoznak, holott feladataik ugyanazok. Egyértelmű állásfoglalást kérnek arra vonatkozóan, hogy kiknek is jár a traumatológiai pótlék.

Megítélésünk szerint a végzendő feladat szakmai jellege és nem egy tetszőlegesen változtatható szervezeti besorolás kell, hogy alapja legyen a traumatológiai pótlék megállapításának, melynek egyértelműsítését a Klinika is kéri.

e) Veszélynek kitett munkavállalók pótszabadsága

Szintén olyan ügyet vagyunk kénytelenek megemlíteni, ami 2020 óta sérelmet jelent olyan munkavállalói csoportoknak, amelyek szinte a legnagyobb mértékben ki vannak téve olyan munkahelyi ártalmaknak, amelyeket se csökkenteni, se megszüntetni nem lehet.

Nevezetesen az Országos Onkológiai Intézmény patológusairól és kemoterápiát végző ápolóiról, asszisztenseiről van szó, akik már régebben elvesztették azt a csökkentett munkaidőt, amit a röntgenasszisztensekhez hasonlóan (akik sugárzásnak voltak kitéve) ők is megkaptak, majd az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 6. § (7) bekezdésére hivatkozva megvonták tőlük az öt munkanap pótszabadságot is. Ez más, radiológiai területen dolgozó munkavállalók esetén is megtörtént több kórházban.

A hivatkozott (7) bekezdés azt mondja ki, hogy jogszabályban /Petz Aladár Kórház/ meghatározott egészségkárosító kockázatokkal járó munkahelyen eltöltött napi munkaidőtől függetlenül is akkor jár a munkavállalóknak ez pótszabadság, ha rendszeresen kettős egészségkárosító kockázatnak kitett munkakörben dolgoznak, feltéve, hogy az egyik kockázat nem ionizáló sugárzással függ össze.

Az Országos Onkológiai Intézet vezetői hatástanulmányt is készítettek, amit megküldtek az OKFŐ-nek, ahonnan a EMMI-he került, de tavaly május óta senki nem reagált.

A munkavállalók a patológiai osztályon a kemoterápiai kezelő termekben folyamatosan erős vegyszerhatásoknak vannak kitéve, mind a két munkahelyen rendkívül erős a pszichikai terhelés, és nem kis mértékű a pszichikai terhelés a rendkívüli erős figyelmet igénylő két ágy melletti ellátási feladatokat végző ápolóknál is.

Értesüléseink szerint más kórházakban (Honvéd Kórház) ezt az öt nap pótszabadságot minden különösebb nehézség nélkül megkapják az említett munkahelyek munkavállalói, a munkáltató maga is támogatja a kérelmüket, de nem akar a jogszabályi rendelkezéstől eltérően intézkedni.

f) Nyugdíjasok foglalkoztatása

Számos nyugdíjra jogosult munkavállaló végez munkát az egészségügyben a nyugdíj szüneteltetése mellett, a nyugdíjjal azonos összegű keresetpótló juttatás mellett. Megítélésünk szerint ennek a diszkriminációnak a fenntartása indokolatlan, hiszen más területeken nem kell átmenetileg sem lemondania a nyugdíjról, ha munkát akar vállalni. Addig is, amíg a jogszabály e tekintetben módosul, szükséges a munkáltatókat tájékoztatni minden, a nyugdíjakat érintő módosulásról pl. nyugdíjprémiumok az infláció miatti korrekció, 13. havi nyugdíj, ugyanis a munkáltatók egy része ezeket nem fizeti ki a munkavállalók részére, amíg erről hivatalos tájékoztatást nem kap. A 2003. évi LXXXIV értelmében a munkáltató a pénzellátás mértékéig állapíthat meg a nyugdíjas munkavállalónak keresetkiegészítést, amelyre fedezetet igényelhet a költségvetésből. Tekintettel az ágazatban jellemző munkaerőhiányra, fontos volna, hogy a nyugdíjra jogosult, de azt szüneteltető munkavállalók megkapják mindazokat a juttatásokat, amelyek nyugdíjasként is megilletnék őket. A nyugdíjak felfüggesztésére vonatkozó rendelkezéseket hatályon kívül kell helyezni, annál is inkább, mert a nyugdíj alanyi jogon jár annak, aki megfelel a nyugdíjra jogosultság feltételeinek, megvonása, vagy folyósításának felfüggesztése nem felel meg a szociális biztonság követelményeinek.

g) A KATA megszüntetéséből adódó kapacitáscsökkenés megelőzése

A kisvállalkozási adó megszüntetése is eredményezheti a létszám vagy a gyógyításban eltöltött idő csökkenését, ami már így is kritikus egyes területeken. A hiány feloldása is csak megfelelő anyagi ösztönzés mellett lehetséges, különösen, ha továbbra is szükség van a törvényes munkaidőt meghaladó munkavégzésre. Optimális megoldás az volna, ha olyan béreket sikerülne biztosítani, ami a törvényes munkaidő alatt bármely foglalkoztatási formában a teljesítményekkel, tudással, felelősséggel, eredményességgel arányos béreket biztosítana minden munkavállaló számára, és nem kényszervállalkozásokkal próbálnának a dolgozók a megélhetésükhöz szükséges jövedelmet szerezni.

Tisztelt Államtitkár Úr!

Kérjük intézkedését a munkavállalókat hátrányosan érintő jogellenes gyakorlat megszüntetése érdekében, melyről örömmel vennénk tájékoztatást. Várjuk azt is, hogy a munkavállalókat érintő intézkedések bevezetése előtt módunk lesz Államtitkár Úrral személyesen mihamarabb egyeztetni, mivel a bértáblák lineáris emelése számos feszültséget nem oldana meg, mint ahogyan az orvosok esetén is látjuk ezt, és mihamarabb sor kerül a szakdolgozók, illetve az egészségügyben dolgozók anyagi helyzetének jelentős javítására is, amit a megugró infláció még a korábbiaknál is sürgetőbbé tesz. Úgy látjuk, hogy pattanásig feszült a helyzet és az itt dolgozók tiltakozásként sajnos végérvényes megoldásokat választanak, elhagyják a munkahelyüket. Napról napra tapasztaljuk az ellátási nehézségeket és igen gyakran keresnek meg minket a dolgozók a munkahelyváltást érintő kérdésekkel is.

Budapest, 2022. augusztus 10.

Üdvözlettel:



Dr. Soós Adrianna

elnök

Független Egészségügyi Szakszervezet