



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: 016-1/2023/FESZ

Belügyminisztérium

Budapest
József Attila u. 2-4.
1051

ugyfelszolgalat@bm.gov.hu

Tisztelt Államtitkár Úr!

Kérésére írásban is megerősítjük a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatással kapcsolatos aggódalmainkat. A szakszervezet által az egyeztetésen kritizált rendelkezés *(a vármegyei intézmény – ideértve az irányítási feladatokat ellátó vármegyei intézményt és klinikai központot is – és a városi intézmény foglalkoztatottjai számára a foglalkoztatási jogviszonyt létesítő okiratban a munkavégzés helyeként bármely, a foglalkoztatási jogviszony szerinti vármegyei vagy városi intézmény székhelye szerinti vármegyében működő vármegyei vagy városi intézmény meghatározható)* indokolásából semmi nem derül ki, összesen annyi, hogy a javaslat alapján a városi intézmények vonatkozásában **valamennyi munkáltatói jog az irányító vármegyei intézményhez kerül és a munkavégzési hely rögzítésére vonatkozó speciális feltételeket sorolja fel a jogszabály** a) a foglalkoztatott a munkavégzés helyeként meghatározott intézmény betegeit az intézmény nevében elláthatja, b) a foglalkoztatott javadalmazását a munkavégzés helyeként meghatározott vármegyei vagy városi intézmény biztosítja, amelyet át kell adnia annak az intézménynek, amelyikkel a foglalkoztatott foglalkoztatási jogviszonya fennáll, c) az egészségügyi szolgáltatás nyújtásához szükséges személyi feltételek szempontjából a foglalkoztatottat a munkavégzés helye szerinti vármegyei, illetve városi intézménynél kell figyelembe venni. d) a munkavégzés helyének munkáltató általi egyoldalú meghatározása a foglalkoztatottra nézve – különösen egészségi állapotára vagy családi körülményeire tekintettel – aránytalan sérelemmel nem járhat, e) a munkavégzés helye és a lakóhely között – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje naponta a három órát, tíz éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatott esetében a két órát nem haladhatja meg.”

Ami számunkra problémás az leginkább előterjesztés szövege: **„Minden állami tulajdonú kórház egészségügyi dolgozójának munkáltatója a megyei kórház lesz, a dolgozók változó telephellyel kapnak munkaszerződést, így rotációjuk megoldható a központ és a városi telephelyek között.”**

Ezzel kapcsolatban a probléma a következő és az elhibázott megvalósítás következménye lehet. A munkahely meghatározásának módjára ugyanis két fogalom ismert: az ún. *állandó* és az ún. *változó* munkahely. A gyakorlatban egyre gyakrabban használatos a „több munkahely” kifejezés, amely azonban nem azonos a változó munkahely fogalmával.

Az ún. állandó munkahely a szerződésben konkrétan meghatározott teljesítési helyet jelent (például a munkáltató meghatározott kórház telephelye). Ehhez képest a változó munkahely azt jelenti, hogy a szerződésben a munkahely több lehetséges teljesítési helyként kvázi keretszerűen kerül meghatározásra (például a munkáltató több telephelye, vagy földrajzilag körülhatárolt hely, ebben az esetben a vármegye). Ehhez képest a több munkahely azt jelenti, hogy a teljesítési helyeket nem keretszerűen határozták meg, hanem a munkavállalónak egyértelműen tudomása van a lehetséges teljesítési helyekről. Például, ha a munkáltató konkrétan megnevezi a lehetséges teljesítési helyeket, például a kórház megyei telephelyei.

A munkahely meghatározására vonatkozó fogalmaknak a munkáltató munkahelyen kívüli munkavégzésre való utasítása szempontjából van jelentősége (munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás). A munkahelyen kívüli teljesítésre utasítás ahhoz képest értelmezendő, hogy állandó vagy változó munkahely került-e meghatározásra a szerződésben. A munkáltató a szerződésben meghatározott munkahelyen belüli munkavégzésre időbeli korlát és indokolás nélkül utasíthatja a munkavállalót, **míg a szerződésben megállapított munkahelyen kívül csak indokolt esetben és a törvényben meghatározott időbeli korláttal (44 beosztás szerinti munkanap).** A Javaslát nem szól arról, hogy változna a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (így a kirendelés) szabályai. Amennyiben a felek változó, illetve több munkahelyet kötnek ki szerződéses munkahelyként, nem elegendő ezek szerződésben való feltüntetése, hanem az is szükséges, hogy a változó munkahely kereteit, illetve több munkahely esetén e munkahelyeket kellő pontossággal határozzák meg.

Kérjük a tárgykörben zajló érdemi egyeztetések folytatását.

Budapest, 2023. február 27.

Üdvözlettel:

Dr. Szabó Imre Szilárd PhD s.k.
jogi szakértő