



Állami Egészségügyi Ellátó Központ

Magyar Ápolási Igazgatók Egyesületének Szakmai Napja

Munkáltatói jogok a gyakorlatban

Dr. Hódosi Anikó

2018. február 8.

Az előadás témakörei

- A munkáltatói jogok gyakorlása - Az ápolási igazgató munkáltatói jogai (A jogviszony létesítése, a jogviszony közalkalmazott által történő megszüntetése).
- Az ápolási igazgató magasabb vezetői megbízása.

A munkáltatói jogok gyakorlása - Az ápolási igazgató munkáltatói jogai

Az ápolási igazgatói feladatellátást érintő érdekképviseleti egyeztetések

- A Magyar Kórházszövetség és a Magyar Ápolási Igazgatók Egyesülete egyeztetése alapján hosszútávon elmondható törekvés az, hogy az ápolási igazgatói megbízáshoz kapcsolódó kérdéskörök egységes kialakítása a cél, ezen belül például az ápolási igazgató:
 - feladatkörei illetőleg
 - a joggyakorlása,
 - pályáztatása.

Az ápolási igazgatók feladatköre és munkáltatói joggyakorlása a jelenleg hatályos jogszabályok tükrében

Erről a gyógyintézetek működési rendjéről, illetve szakmai vezető testületéről szóló 43/2003. (VII. 29.) ESzCsM rendelet ad iránymutatást:

Eszerint az ápolási igazgatók feladatkörébe tartozik többek között – a főigazgató közvetlen irányítása mellett – a gyógyintézet által nyújtott ápolási tevékenység felügyelete és a tevékenységek összehangolása.

A munkáltatói jogok tekintetében a gyógyintézetben ápolói és egyéb egészségügyi szakdolgozói munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók továbbképzésének biztosítása és felügyelete.

Ezen túl helyi szinten történik az ápolási igazgatók feladatainak további pontosítása az adott intézmény Szervezeti és Működési Szabályzatában a helyi viszonyokat figyelembe véve.

Ki a munkáltatói jogkör gyakorlója és mit jelent a munkáltatói jog?

A munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult a munkáltató képviseletében jognyilatkozat tételére. A munkáltató és a munkáltatói jogkör gyakorlója nem azonos jogi kategóriák. A munkáltató az, aki foglalkoztatja a munkavállalót, a munkáltatói jogkör gyakorlója pedig a munkáltató képviseletében jár el. Ez a kettő delegálás okán elválhat egymástól.

A munkáltatói jogokat két csoportba sorolhatjuk:

- alapvető munkáltatói jogok (pl. jogviszony létesítése, megszüntetése)
- egyéb munkáltatói jogok (pl. szabadság kiadása, tanulmányi szerződés kötése)

A közalkalmazotti jogviszony létesítése 1.

Főszabály szerint pályázat alapján: Közalkalmazotti jogviszony pályázat alapján létesíthető. Csak olyan közalkalmazottat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.

A munkakör pályázat kiírása nélkül is betölthető :

áthelyezés esetén,

olyan munkakör esetén, amely tekintetében - **kilencven napon belül - már legalább két alkalommal eredménytelenül került sor pályázati felhívás kiírására,**

ha a **munkakör haladéktalan betöltése a folyamatos ellátás biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és a folyamatos működéshez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók,**

ha a munkáltatónál **ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban legalább kilenc hónapig foglalkoztatott személlyel az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony megszűnését követő egy hónapon belül létesítenek közalkalmazotti jogviszonyt,** feltéve, hogy az ösztöndíjas foglalkoztatottként ellátott feladatai részét képezték a kinevezésében foglalt munkakörének, és az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony nem a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnt meg,

helyettesítésre vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés esetén, vagy

ha ezt végrehajtási jogszabály előírja.

A közalkalmazotti jogviszony létesítése 2.

A közalkalmazotti jogviszony **határozatlan időre történő kinevezéssel** és annak elfogadásával jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni.

Közalkalmazotti jogviszony:

helyettesítés céljából, vagy
meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására létesíthető **határozott időre** történő kinevezéssel.

Közalkalmazotti jogviszony:

tizennyolcadik életévét betöltött, továbbá
magyar állampolgárságú, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt vagy letelepedett,
büntetlen előéletű személlyel létesíthető.

A kinevezési okmányban tartalmaznia kell:

a közalkalmazott munkakörét,
a besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot,
az illetményét és
a munkavégzés helyét.

A kinevezési okmányban más, a közalkalmazotti jogviszonyt érintő kérdés is meghatározható.

A közalkalmazotti jogviszony megszűnése

A közalkalmazotti jogviszony megszűnik

a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
a közalkalmazott halálával,
a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
e törvény erejénél fogva, ha a közalkalmazott „nem megfelelt” minősítést kap,
ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra,
továbbá ha törvény így rendelkezik,
a prémiumévek programban történő részvétel esetén
a prémiumévek programról szóló törvény szabályai szerint.

A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető

közös megegyezéssel,
áthelyezéssel,
lemondással,
rendkívüli lemondással,
felmentéssel,
rendkívüli felmentéssel,
azonnali hatállyal:

Próbaidő alatt

Határozott idő alatt, indoklással

Összeférhetetlenség esetén

Büntetlen előélet nem igazolt

Közös megegyezés és azonnali hatály

Mindkét fél kezdeményezheti: a munkáltató és a közalkalmazott is.

Történhet:

azonnali hatállyal,
egy későbbi időpont kijelölésével.

Ha a jogviszony megszűnésének időpontja eltér a megállapodás időpontjától a közalkalmazott - illetményfizetése mellett - a munkavégzés alól nem menthető fel. A felmentési időre járó illetményre, végkielégítésre nem tarthat igényt. Minden esetben írásba kell foglalni. Felmentési idő nincs, így arra mentesíteni sem tud. De meg lehet állapodni a munkában töltött utolsó napjában, amely eltérhet a jogviszony megszüntetési idejétől.

A közös megegyezést nem válthatja ki tévedés, fenyegetés, vagy megtévesztés. Tévedés, megtévesztés vagy fenyegetés esetén az érintett az érvényességre vonatkozó általános szabályoknak megfelelően támadhatja meg nyilatkozatát. A tényállás valóságát neki kell bizonyítania.

A **próbaidő alatt** mindkét fél indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti a jogviszonyt.

Lemondás

Határozott idejű jogviszony esetén:

A határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt a **közalkalmazott írásban indokolt lemondással** akkor szüntetheti meg, **ha a lemondás indoka olyan ok, amely számára a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel, aránytalan sérelemmel járna.**

Határozatlan idejű jogviszony esetén:

A közalkalmazott a határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyt lemondással **bármikor** megszüntetheti.

Lemondás esetén a lemondási idő **két hónap**. Ezen időtartam egy részére, vagy annak egészére a munkáltató mentesítheti a közalkalmazottat a munkavégzés alól.

Rendkívüli lemondás

Rendkívüli lemondással a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges **kötelezettségét** szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben **megszegi**, vagy olyan **magatartást** tanúsít, amely a közalkalmazotti **jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi**.

Az indokolásból a rendkívüli lemondás **okának világosan ki kell tűnnie**. Vita esetén a rendkívüli lemondás indokának valóságát és okszerűségét a közalkalmazottnak kell bizonyítania.

A rendkívüli lemondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való **tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetőeljárás megindítására nyitva álló elévülési idő alatt lehet gyakorolni**.

Rendkívüli lemondás esetén a munkáltató a közalkalmazott részére annyi időre járó távolléti díját köteles kifizetni, amennyi felmentése esetén járna, továbbá a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontját a közalkalmazottra irányadó felmentési idő figyelembevételével kell meghatározni. A közalkalmazott követelheti felmerült kárának megtérítését is.

Az ápolási igazgató magasabb vezetői megbízása

A magasabb vezetői megbízás

Magasabb vezetői megbízásnak minősül az ápolási igazgatói feladatok ellátására adott megbízás.

Ápolási igazgatói feladatok ellátásával megbízható, aki az általános feltételeken túlmenően

egészségügyi főiskola diplomás ápolói, intézetvezetői, szakoktatói szakán vagy tudományegyetemen szerzett diplomás ápolói oklevéllel,

mesterképzési szakon szerzett egészségügyi menedzser szakképesítéssel vagy egészségügyi (szak)menedzseri képesítéssel vagy egészségügyi menedzsment szakirányú továbbképzési szakon szerzett képesítéssel, valamint legalább hároméves vezetői gyakorlattal rendelkezik.

A pályáztatás

Az általános szabályok alkalmazásával pályázatot kell kiírni, a pályázatban **meg kell jelölni a közalkalmazott által betöltendő munkakört is**, valamint hogy a magasabb vezető beosztás ellátására megbízást az kaphat, aki a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban áll, vagy a megbízással egyidejűleg közalkalmazotti munkakörbe kinevezhető.

Pályázati kiírás közzététele:

Közigálláson

Eü közlönyben

Saját hivatalos weboldalon

ÁEEK honlapján (opcionális)

Legalább 30 nap benyújtási határidő

A pályáztatás során a jelölt meghallgatása szakmai (jogszabály szerinti összetételű) bizottság előtt történik.

Ha a magasabb vezetői megbízáshoz közalkalmazotti jogviszony létesítése is szükséges - a törvény eltérő rendelkezése hiányában - a kinevezési jogkör a megbízási jogkör gyakorlóját illeti meg.

A pályázat anyagát a pályázati eljárás során a Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamara és a Magyar Ápolási Igazgatók Egyesülete előzetesen véleményezi.

A megbízás

A feladat ellátása magasabb vezető beosztásra történő megbízással történik. A megbízás feltétele, hogy a közalkalmazott - **a kinevezés szerinti munkaköre mellett - látja el a magasabb vezetői beosztásból eredő feladatait.** A megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni.

A magasabb vezetői megbízás jogszabályban megjelölt, de **legfeljebb 5 évig terjedő határozott időre szól.**

Nem lehet próbaidőt megállapítani, ha a közalkalmazotti jogviszony létesítésére orvosigazgatói (szakmai intézményvezető-helyettesi), ápolási igazgatói, gazdasági igazgatói, valamint az 1. számú melléklet szerinti ágazatspecifikus munkakörben betöltött, osztályvezetésre adott vezetői megbízás ellátása érdekében került sor, és a közalkalmazott a kinevezésekor legalább 5 éves, költségvetési szervnél eltöltött szakmai gyakorlattal rendelkezik.

Az összeférhetetlenség, szabadság és a vezetői pótlék

A vezető

- a) nem szerezhethet részesedést - a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével - a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,
- b) nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá
- c) köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

Azonban lehetőséget biztosít arra, hogy a felek eltérő megállapodást kössenek.

Alapszabadság mellett a magasabb vezető megbízású közalkalmazottat évi tíz munkanap pótszabadság illeti meg.

A megbízott vezetőt vezetői pótlék illeti meg. A pótlék mértéke magasabb vezető megbízással rendelkező közalkalmazott esetén a pótlékalap 150 százaléka. (a 356/2008. Korm. Rendelet alapján)

A megbízás megszűnése

Az ápolási igazgató beosztásáról írásban **lemondhat**. A lemondási idő két hónap.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a **megbízást írásban visszavonhatja**, melyet - a közalkalmazott kérelmére - indokolni kell. Az indokolásból a visszavonás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a visszavonás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A közalkalmazott az indokolást a visszavonás kézbesítésétől számított három munkanapon belül, írásban kérheti. Ha a közalkalmazott a kérelmet menthető okból e határidőn belül nem tudja benyújtani, az akadály elhárultától számított három munkanapon belül ezt pótolhatja azzal, hogy a megbízás visszavonásától számított hat hónapon túl az indokolás kérésének nincs helye. A munkáltatói jogkör gyakorlója az indokolást a kérelem benyújtásától számított öt munkanapon belül köteles a közalkalmazott részére írásban megadni.

A lemondás, a megbízás visszavonása, valamint a megbízás **határozott idejének letelte után** a közalkalmazottat a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

Köszönöm a megtisztelő figyelmet!