

# hírVERŐ

## A tartalomból:

- 2015. évi bértárgyalás.
- XIV. VIMFÓ.
- Egyeztetés a Mátra Party Kft.-vel.
- Munkaszichológusi vizsgálatok.

A Mátrai Erőmű Villamos Szakszervezet és az Erőmű Üzemi Tanács lapja

XIX. évfolyam. 2. szám

## ***Tisztelt Munkavállalók, Kedves Barátaim!***

Megvallom, egy hónappal ezelőtt arra számítottam, hogy sokkal pozitívabb hangulatban leszek, amikor leülök a számítógép elé, az év végi HÍRVERŐ vezércikkének megírásához.

Sajnos az élet mást produkált, de mégis eleget kívánok tenni vállalt kötelességemnek.

Munkavállalói érdekképviseleti vonalon a 2015-ös év, az előző évekhez képest egy jelentős Munkáltatói javaslat megtárgyalásával, majd az éves bérmegállapodásba való beépítésével indult.

Itt is szeretném lerögzíteni, hogy mikor Valaska úr elképzelésével 2014 év végén megkeresett engem és Pápis László kollégámat, rögtön láttuk, hogy lesznek munkavállalói csoportok, ahol a javaslat többlet jövedelem kifizetését eredményezi!

A cafetéria 200 ezer Ft-os részének 13,5-tel való visszaosztása (13-ik havi bér miatt), majd beépítése az alaphétre (14.815 Ft/fő/hó), a pótlékokkal elszámolt munkavállalóknál *a cafetériához képest többlet jövedelmet jelent.*

Könnnyen számítható, hogy a bruttó bér a megszakítás nélküli munkarendben dolgozónál (60% pótlékos), havi 9.000 Ft-tal, egy kétharmados, háromváltásos dolgozónál pedig (40% pótlékos) havi 6.000 Ft-tal biztosan nő. És plusz többletet jelentett ez azoknak a kollégáknak is, akiknek rendkívüli munkavégzést, készenlélet rendelnek el, s számolják el utána a pótlékot.

Tehát, akik magyarázatot vártak/várnak a Munkáltató által kibocsátott GYORSINFORMÁCIÓ-ban megjelenő „jelentős, 4,4%-os emelés”-re, a 2 %-os általános bérfeljlesztés fölötti résznek az okait, javarészt ebben találhatják meg.

Persze vannak még egyéb hatások is, pl. a szakszervezetekkel nem egyeztetett, egyéni bérfeljlesztések, vagy nem ugyanazok, és nem ugyanannyit túlóráztak, mint tavaly, stb.

Itt is bizonyítást nyer az átlagszámításnak a szerepe, amit nem szabad másként értelmezni, mint statisztikai adatot.

Mert annak a munkatársnak, aki nem jár műszakba, nem túlórázik, annak 2015-ben 2 %-al nőtt a jövedelme, és 14.815 Ft-ot tettek át az egyik zsebéből a másikba. Neki más a „hőérzete” a 4,4%-hoz képest, mint azoknak, akik ebből a helyzetből egy kicsit szerencsésebben jöttek ki. Jelzem senki nem járt rosszabbul, hacsak nem volt kilátásban jelentős, 1-es szorzóval való cafetéria igénylési lehetősége, pl. lakáskölcsön visszafizetés.

*Remélem, hogy a bizalmiak rendben tájékoztatták a csoportjukat az év elején, hiszen ezeket a hatásokat Bizalmi Tanács ülés keretében vitattuk meg!*

Még néhány nagyon lényeges dolgot szeretnék itt leírni:

- 2014-ben, miután a Munkáltató nem vállalta továbbiakban előre lerögzíteni a 2,97%-os eredményességi prémium kifizetését, megállapodtunk, hogy minden év végén áttekintjük a gazdasági helyzetet, s a várható eredmény figyelembevételével vizsgáljuk az esetleges prémium kifizetésének lehetőségét.
- A Munkáltatóval ideje korán tisztáztuk, hogy a bealapbéresítés pótlék vonzatai nem kerülnek felemlítésre a későbbiekben.
- A Társaság elfogadott üzleti tervében, a személyi jellegű költségeken belüli átstrukturálást követően, a bérköltség tervezett tömege nem került megemelésre 414 millió Ft-tal (2070 fő \* 200 eFt).

- Szakszervezeti vélemény szerint, a cég túl fogja teljesíteni az éves adózás előtti eredménytervét. A közelmúlt Mátráról szóló hírei, kivétel nélkül egy sikeres, gazdaságilag stabil cégről szölgtek, amit a munkavállalók mindig is megnyugtatólag fogadtak.
- Nem vitatjuk az „előrehozott intézkedések”-et (elsősorban a jövő évi, magasabb, garantált áron való zöldáram értékesítés előrehozataláról van szó). Ha ennek az árán sikerül a 2015-ös év, nos, akkor ezzel sikerül. Ezért is mondjuk, hogy jogos elvárás a munkavállalóknak egy arányos, év végi prémium kifizetés. Mert egyébként adja magát a jövő év, amikor majd azzal fognak bennünket szembesíteni, „Most azért nehéz az év, mert már tavaly eladtuk a 2016 évi zöldáram kontingens jelentős részét”.
- A 4,4%- éves viszonylatban nagy valószínűséggel visszacsökken, hiszen a tavalyi, decemberben, mindenkinek jutó 100 ezer Ft-os kifizetésből idén csak egy kisebb rész, a munkavállalók 7%-ának lett kifizetve, jutalom formájában.
- *S talán a legfontosabb:* 2016-ban a statisztikai szerencsének, vagy a 2015 évhez képesti többlet túlórának, vagy egyéb más körülményeknek köszönhetően, akár akkor is kimutatható lehet valamekkora átlagos bérnövekedés az év végére, ha nincs általános, mindenkire érvényes bérfeljesztésről megállapodás a szakszervezetekkel. *Az a kérdés, hogy ezzel elégedett lenne-e a munkavállalói kör?*

*S ha már szóba került a jövő!*

A Társaság Felügyelő Bizottsága december 10-én ülésezett, s tárgyalta a középtávú üzletpolitikát. Üzleti titkok megsértése nélkül mondhatom, hogy a tervezett jövőkép nem valami rózsás, de ezzel nagyjából eddig is tisztában voltunk. Tehát, ha most nem sikerül valamit kiharcolni, akkor a következő években.....? Manapság már elhangzanak olyan kifejezések, hogy „a jövőben az a cél, hogy a munkavállalók jövedelemét stabilizáljuk, a munkahelyek megtartása mellett”. Ez alapvetően egy bérbefagyasztást is jelenthet. A létszámot tekintve pedig mindkét szakmakultúrában éppen, hogy az egyik komoly probléma az emberhiány. Mi nem látjuk azokat a munkaterületeket, ami még elviselne tízesével - húszasával való leépítést (tevékenység megszűnés nélkül).

A bértárgyaláson és az FEB ülésen is elmondtam, itt is leírom. Idén a cég első számú vezetőjének váltása után, nagy érdeklődéssel vártuk, hogy miként alakulnak a munkaügyi kapcsolatok.

A kezdeti bizakodásunk – egyetértés Lüscher úrral abban, hogy sikeres cég csak a sikert megelőző munkavállalókkal képzelhető el (májusi HÍRVERŐ) – mára elhalványult.

Hosszú évtizedekre visszatekintve mondhatom, hogy a bértárgyalások Valaska úrral, sosem voltak könnyű délutáni séták a korzón. Sokszor indulatoktól sem voltak mentesek, de minden egyes alkalommal a végén, aláírt megállapodással keltünk fel az asztaltól. Ezért is fogadtuk értetlenül az új vezetés teljes kompromisszum készségének hiányát, annak ellenére, hogy több javaslattal is éltünk!!

*Tovább mérjük a munkavállalói elégedetlenséget, s ha az érdekképviselet úgy ítéli meg, hogy szükséges az elégedetlenség kifejezése, akkor ezt ki is fogjuk nyilvánítani!*

Ha a cég vezetésének köszönete kizárólag a kiadványokban jelenik meg, és annak anyagiasult változata nem lesz, akkor túl azon, hogy veszélybe kerül a munkabéke, a munkavállalóktól elvárt lojalitás, és a célokkal való azonosulás, a motiváltság is csorbát fog szenvedni!

Először majd, nem ide fognak jönni a fiatal szakemberek (az erőműnek dolgozó egyik vállalkozás már most is keresi a fiatal villamossági szakembereket!). Azután elmennek a fiatalok. Maradnak az korosodó és az idős munkavállalók, akiknek az egészségi állapota évről évre nagyobb és nagyobb kihívás elé állítja a munkában való helytállást. Apropó! Jövő évtől a Munkáltató nem tervez új belépőket a pool rendszerbe. Persze ha a munkavállalók lemondának valamilyen juttatásról idős kollégáik javára....

Az utóbbi hetekben nagy érdeklődéssel vártuk a párizsi klíma-konferencia híreit. Milyen kötelezettségek, illetve vállalások kerülnek lerögzítésre, amelyekkel nekünk is számolnunk kell?

Most úgy látszik Magyarország nem vállalta túl magát ebben a kérdésben, bár a világ vezetői megegyeztek a szénbázisú energia-előállítás lehető leghamarabbi megszüntetésében.

2020-ban, a kiotói egyezmény helyébe lépő párizsi megállapodásban mégis fellelhető egy pont, ami arról szól, hogy a fejlődő országok energia-korszerűsítésére szánt alap feltöltéséhez, nem csak az államoknak, hanem egyes vállalatoknak is kötelező lesz hozzájárulni. Ez előrevetít egy újabb adóteher kiszabását az energetikai cégekre, így akár ránk is.

## ***Kedves Olvasó!***

A MEVISZ vezetése nevében ezúton is szeretném kifejezni köszönetemet a december 12-i demonstráción résztvevő majd 400 főnek, akik korrekten és fegyelmezetten fejezték ki elégedetlenségüket ezen a napon! Mindenkinek, aki építő véleményével erősíti a szakszervezetet, annak vezetését a hatékony érdekképviseleti munka előremozdításában! Erre a jövőben is nagy szükség lesz! Nem ígérhetek minden esetben kézzel fogható eredményeket, de hogy a vezetőség, élén velem, tudásának legjavát adva mindent elkövet a sikerekért, azt nagy biztonsággal kijelenthetem!

Az év végi ünnepekre való tekintettel kívánok minden Mátrás munkavállalónak, nyugdíjasainknak családjukban, Boldog Karácsonyi Ünnepeket és jövőre egy Sikerekben Gazdag Új Évet!

*Visonta, 2015. december 15.*

Medveczki Zsolt

## **XIV. Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Képviselek Fóruma**

2015. november 5-6-án került megrendezésre a XIV. VIMFÓ az ELMŰ és az EVDSZ támogatásával Budapesten az ELMŰ oktatóközpontjában.

„A Munkavédelem, a villamosenergia-ipari ágazatban történő egészséges és biztonságos foglalkoztatással kapcsolatos képzések, valamint a munkavállalói munkavédelmi érdekképviselet aktuális kérdései” címmel.

Megvitattuk és módosítások után elfogadtuk „A Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (VÁPB) állásfoglalása Az egészség és biztonság és képzés című EU szintű megállapodás (Politikai Nyilatkozat) hazai gyakorlati érvényesülésének elősegítése céljából” elnevezésű tervezetet, amelyet az ad hoc Munkavédelmi Szakértő Bizottság állított össze.

Bepillantást nyertünk többek között az ELMŰ-nél folyamatban lévő magas fokozatú elméleti-gyakorlati képzésbe, különböző munkavédelmi kampánysorozatokba, tűzvédelmi oltó-berendezések működtetésébe.

Előadást hallgattunk a stressz kártékony hatásairól, kiváló okairól.

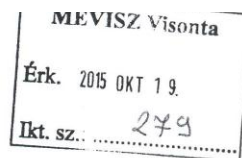
A már megszokott jó hangulatú, konstruktív, baráti légkörben zajlott az ez évi utolsó VIMFÓ.

Bartus Imre  
EMB

## ***Egyeztetés a MÁTRA PARTY KFT –vel***

Október elején több jelzés érkezett munkatársainktól mind az erőműves, mind pedig a bányász területről, hogy a BÜFÉ-kben, és az étteremben is egy jelentős áremelés következett be, aminek okára nem találnak magyarázatot.

Így aztán a bányász szakszervezet vezetőjével együtt levélben fordultunk Kósa László ügyvezető igazgató úrhoz, hogy személyesen tájékoztasson bennünket az árváltoztatás okáról, mely kezdeményezésünkre Kósa úr az alábbi választ adta:



**MÁTRA PARTY KFT**

3200 Gyöngyös, Fő tér 7.  
Székhely: 1144 Budapest, Gvadányi út 87.  
Tel: 37/500-125, Fax: 37/311-806



**Mátrai Erőmű Zrt. Bánya, Energia-, és Ipari Dolgozók Szakszervezete**  
**Pápis László úr**  
**Titkár**  
**És**  
**Mátrai Erőmű Villamos Szakszervezete**  
**Medveczki Zsolt úr**  
**Titkár**  
**Részére**

Tisztelt Titkár urak!

A részemre küldött, 46/2015 ikt.sz. levelük alapján bármikor, örömmel találkozom önökkel.

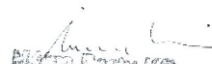
Addig is engedjenek meg a téma kapcsán egy-két előzetes információközlést a részemről.

- Mind az éttermi mind pedig a büfé ellátás keretén belül végrehajtott árváltozások a forgalmazott termék skála 1-2 %- t érinti.
- Az élelmiszeripari alapanyagok áremelése minden esetben többszöröse a KSH által, hivatalosan egy évben egyszer publikált változásnak.
- A árváltozással érintett termékek és áruféleségek új fogyasztói árai mélyen a piaci árszint alatt maradtak.
- A piaci fogadtatás rendkívül kedvező volt, hiszen az olcsóbb szendvicsek készítésének mennyiségét már másnap a töredékére kellett csökkentenünk.
- Rendkívüli hátrányt jelent a rentábilis működésünkben a bánya területen dolgozók többségének ellátatlansági kényszere.
- További nehézség az elmúlt évben bekövetkezett takarékosági program bevezetése, mely alapvetően felezte a két cég közötti üzleti forgalmat.
- Nagy megnyugvás lett volna a részünkre, ha az elmúlt három év során egy pár elismerő szót kaptunk volna az érdekképviseltek részéről az árképzésünk állandóságát illetően.

Kérem a találkozó időpontjának kitűzését, melyhez igazodni fogok.

Gyöngyös, 2015.10.18.

Üdvözlettel

  
Mátra Party Kft.  
3200 Gyöngyös, Fő tér 7.  
Adószám: 12335757-2-12

Kósa László  
Ügyvezető  
Mátra Party Kft

A személyes találkozóra november 05-én került sor, ahol a számunkra megküldött levélhez az ügyvezető igazgató úr szóbeli kiegészítést fűzött, amely az elmúlt időszak nehézségire fókuszált. Ezekből néhányat szeretnék külön is megemlíteni:

- a primőr áruféleségek (zöldség félék) beszerzési árának jelentős emelkedése,
- a 18 féle tartósan akcióban lévő terméken elszenvedett veszteség,
- a dohányárúsítás megtiltása, ami szintén a BÜFÉ-k gazdaságos működése ellen hatott,
- az étteremben az esetenkénti bejelentetlenül megjelenő nagyobb ebédelni szándékozó csoportok,
- a megfelelő szakemberek elérése a konyhára (külföldre vándorlás),
- sajnálatosan tapasztalja, hogy a vendégek nem mindig a megfelelő hangnemben reklamálnak, holott a konyhán is csak emberek dolgoznak.

Természetesen mi is elmondtuk a véleményünket, s az egyeztetés végén a következő lényegesebb dolgokban állapodtunk meg:

- az erőműben a középső (valamikor SZAKI) büfé alapterülete kibővül, ott egy mini önkiszolgáló „közért” kialakítására kerül sor, egy büfé sarok kialakítása mellett,
- a „közért”-i árak a környékbeli kis ABC- árával azonos árszinten alakulnak,
- megvizsgálják kérésünket, hogy az átalakítás során egy ún. „falra kiszolgáló” ételautomata üzembe-helyezésére is sor kerüljön, ami napi 24 órában üzemelne,
- az áremelések indoklását megfelelően kell kommunikálni,
- az étteremben a „megint csökkentek az adagok” vita elkerülése érdekében, beállításra kerül egy súlymérleges pénztárgép,
- amennyiben az étteremben minőségi reklamáció merül fel, úgy azt az azonnali jelzés mellett a kiszolgáló személyzet más féle (egyeztetett) ételre kicseréli.

Ezúton is kérem munkatársainkat, hogyha panaszuk van, akkor a szakszervezeti megkeresés mellett, a konyhán dolgozók felé való reklamációt mindenkor az elvárható kulturáltság keretei között tartjuk meg!

Medveczki Zsolt

## ***Munkapszichológiai vizsgálatok folyamatának elemzése***

A rendkívüli munkavégzésben leginkább érintett munkatársaink közül többen megkerestek engem, illetve szakszervezeti tisztségviselőinket, hogy nem látják pontosan, *mi is a háttere a Társaságnál folyó munkapszichológiai vizsgálatoknak, milyen következményekkel számolhatnak, ha nem vesznek részt ezeken a vizsgálatokon, miért is van erre szükség?*

A MEVISZ kezdeményezésére – a BDSZ bevonásával – felállt egy az érdekképviselő és a szakmai szervezetek képviselőiből álló TEAM, ami alapjában véve a MEVISZ által összeállított kérdésekre kereste a választ, és igyekezett megtalálni a mindenki számára legelfogadhatóbb megoldásokat.

A tárgyalásokon a MEVISZ-t a titkár és Gál István karbantartásról delegált SZB-tag képviselte, a TEAM munkáját **Varga Tamás humánerőforrás-fejlesztési osztályvezető úr** fogta össze.

Ezúton szeretném közreadni azt az anyagot, amely a tárgyalássorozat végére elkészült. Amit még ki kell dolgozni, hogy a munkaköri alkalmassági vizsgálaton való megjelenéskor –aki hajlandó a pszichológiai vizsgálaton megjelenni - már azonnal lehessen foglalni időpontot az internet segítségével.

Medveczki Zsolt

## **MUNKAPSZICHOLÓGIAI VIZSGÁLATOK ELEMZÉSE, JAVASLAT A FOLYAMAT MÓDOSÍTÁSÁRA** **Összeállította: Varga Tamás humánerőforrás-fejlesztési osztályvezető**

***Jogi keretek: Mikor és milyen kötelezettségei vannak a munkavállalónak a munkapszichológiai vizsgálaton való részvétel kapcsán? I.***

***K: A munkaköri egészségügyi alkalmasság elbírálásának kötelező eleme-e a munkapszichológiai vizsgálat?***

***V: A munkavédelmi szabályzatunk előírja – ami törvényi előírásokon alapul – hogy soron kívüli munka alkalmassági vizsgálaton kell részt venni annak aki az adott naptári évben 300 óránál többet túlórázott.***

Az orvosi vizsgálaton való megjelenés tehát kötelező. Túlóra miatt azonban munkapszichológiai vizsgálatra senki nem kötelezhető, mint ahogy egyéb speciális vizsgálatra sem! Mindamellet a HR terület, a Biztonságtechnikai területek, valamint a Foglalkozás egészségügyi szolgálatok a munkaköri expozíciók és a magas túlóraszámokból adódó megnövekedett pszichés terhelés miatt indokoltnak tartják egy ilyen speciális vizsgálat elvégzését is. Ezért került bele ez a vizsgálat típus a Munkavédelmi Szabályzatunkba. A munkavállaló érdeke, hogy a saját egészsége megőrzése kapcsán partnerként viselkedjen, együttműködjön az orvossal.

**(Válasz a szakszervezet kérésére pontosítva)**

**K: Szükséges-e a beleegyezése a hozzájárulása a vizsgálatához?**

**V:** Igen szükséges. A túlóra kapcsán elrendelt soron kívüli orvosi vizsgálat céljából a munkapszichológiai vizsgálaton való részvételre a munkavállaló nem kötelezhető. Fontos azonban azt is figyelembe venni, **hogyha nem hajlandó magát alávetni ennek a vizsgálatnak** az üzemorvos nem tudja más módszerrel megállapítani a pszichikai fáradtság mértékét. Így az üzemorvos a munkavállaló egészségének megóvása- és a szakmai felelősségének védelme érdekében várhatóan nem fogja engedélyezni semmilyen körülmények között a túlmunkában való részvételt, csak a normál munkaidőben végzett tevékenységet.

Amennyiben tehát nem vesz részt a munkavállaló a soron kívüli orvosi vizsgálaton, úgy **jogilag** automatikusan **kizárja magát** a túlórában végzett munkavégzésből.

**(Válasz a szakszervezet kérésére pontosítva)**

### **Munkapszichológiai vizsgálatok folyamata**

#### **Módosítási javaslat a vizsgálat menetére és a részvételre vonatkozóan**

1. A munkavállaló és annak osztályvezetője a 300 túlóra elérését követően írásban kapja meg a soron kívüli orvosi alkalmassági vizsgálatra szóló értesítést a HR fejlesztési osztálytól.
2. Az értesítésen az információk kiegészülnek a foglalkozás-egészségügyi orvos megjegyzésével, amelyben felhívják az érintett munkavállaló és közvetlen osztályvezetője figyelmét a munkavállaló által teljesített magas túlóraszámra, a vonatkozó törvényi előírásokra és azok megszegéséből következő szankciókra. (vizsgálaton való meg nem jelenés, 300 óra feletti túlmunka elrendelésének törvényi szankciói, stb.)
3. Amennyiben az előző pont értelmében a vizsgálaton meg kell jelenni a munkavállalónak, úgy 35 nap áll rendelkezésére, hogy elmenjen a vizsgálatra a foglalkozás-egészségügyi szolgálathoz. Amennyiben a munkavállaló nem jelenik meg a behívás hónapjában az üzemorvosnál, arról a közvetlen osztályvezetője a behívás hónapját követő hónapban a HR fejlesztési osztálytól értesítést kap.
4. Amikor a munkavállaló megjelenik a vizsgálaton ott írásban nyilatkozik, hogy a vizsgálat legfontosabb részét kitevő munkapszichológiai vizsgálaton hajlandó-e részt venni.

**Amennyiben igen úgy lehetőleg a rendelőben – a munkapszichológus által működtetett internetes felületen – bejelentkezik a vizsgálatra (időpontot foglal).**

**Amennyiben nem** úgy az üzemorvos a további túlmunkavégzéstől az adott év végéig eltiltja. Erről az illetékes osztályvezetőt írásban értesíti.

A munkapszichológiai vizsgálaton megjelent munkavállalóról a munkapszichológus szakvéleményt készít és azt eljuttatja az üzemorvos részére. Az üzemorvos a szakvélemény birtokában dönt arról, hogy az MT-ben a rendkívüli helyzetekre vonatkozóan (baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, környezetet, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása) engedélyezi-e további túlóra vállalását a munkavállalónak, vagy általa meghatározott időre teljes mértékben eltiltja a túlórától, esetleg az állapotára való tekintettel a normál munkaidőre vonatkozóan is korlátozásokat vezethet be. Erről írásban értesíti az illetékes osztályvezetőn túl a HR fejlesztési osztályt is.

5. A munkavállaló a munkapszichológiai vizsgálat eredményét a munkapszichológussal tudja személyesen megbeszélni, erre vonatkozóan vele kell időpontot egyeztetni. (interneten és telefonon).
6. Amennyiben a munkavállaló a tárgyév végét meghaladó időtartamra kerül eltiltásra a túlmunka végzésétől (a munkapszichológiai vizsgálat eredményeképpen) a tárgyévet követő évben kezdeményezheti az újbóli orvosi felülvizsgálatot annak érdekében, hogy túlmunkát vállalhasson.
7. A soron kívüli munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatról készült véleményt a munkavállaló osztályvezetője és a HR fejlesztési osztály is írásban (másolatként) kapja meg, így igazolhatóan értesülnek a vizsgálat eredményéről, az esetleges korlátozásokról.

**Jogi keretek: Mikor és milyen kötelezettségei vannak a munkavállalónak részt venni munkapszichológiai vizsgálaton való részvétel kapcsán? II-III.**

**K: Amennyiben nem vesz részt a vizsgálaton, vagy nem felel minden – elsősorban magánéletet firtató kérdésre, nem old meg minden feladatot, érheti – e hátrány a további foglalkoztatásban? Ebből következik-e együttműködési kötelezettség megszegése?**

**V: A normál – a munkavállaló munkaszerződésben rögzített – munkaidőre vonatkozó foglalkoztatás tekintetében nem érheti hátrány. A munkaszerződésben azonban nem szerepel az, hogy neki joga van 300 órát meghaladó túlóra végzésére. Ellenkezőleg ezt a törvény kifejezetten tiltja. Ebből következően a túlóra vonatkozásában hátrányról nem lehet szó, mivel a munkavállalót védi az, ha foglalkozás egészségügyi szempontból a túlóráról meghatározott időre eltiltják.**

**Jogsabályi szempontból az együttműködési kötelezettség a foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton való megjelenésre vonatkozik. A jogsabály a munkavédelemmel foglalkozó szakemberekre és az orvosra bízta, hogy milyen speciális vizsgálatokat végezzen el az érintett munkakörökben dolgozó munkavállalónál.**

**(Válasz elfogadva)**

**A munkapszichológusi tevékenységet is hatályos magyar törvények, rendeletek, állásfoglalások szabályozzák. Ezen kívül az alábbi szakmai és etikai előírások garantálják a törvényességet és a szakmaiságot:**

- a Magyar Állam által szavatolt diploma és szakvizsga (ami egyenértékű a társaságnál foglalkoztatott pl. mérnök, vagy közgazdász szakmai ismereteit szavatoló diplomákkal),
- pszichológusok szakmai etikai kódexe,
- a munka és szervezetszichológiai szakmai protokoll,
- valamit a szakmai eskü, ami a „ne árts”-ra, és a titoktartásra vonatkozik, ahogy az orvosoknak is.

**Adatvédelmi keretek: Lényeges, hogy a munkavállaló tisztában legyen azzal, hogy a vizsgálat eredményéről:**

**K: Mikor és milyen formában kap visszacsatolást?**

**V: A munkapszichológiai vizsgálat eredményét a munkapszichológus a soron kívüli orvosi vizsgálatot végző orvosnak küldi meg. Annak részleteit csak Ők ismerhetik, de a munkavállaló külön kérésére a munkapszichológus tájékoztatást ad az érintett munkavállaló részére is. A munkáltató nem jogosult arra, hogy a vizsgálat részleteiről információt kapjon, csak a végeredményről kell az orvosnak a munkáltató felé értesítést küldenie. (alkalmas, korlátozással alkalmas, nem alkalmas) 33/1998. (VI.24) NM rendelet**

**(Válasz elfogadva)**

**K: Egyet nem értés esetén van-e lehetősége az értékelést kifogásolnia, esetleg fellebbeznie?**

**V: Amennyiben a munkavállaló nem ért egyet az orvos döntésével, melyet a munkapszichológiai vizsgálat és/vagy egyéb indokok alapoznak meg, úgy ezt részletesen megbeszélheti az orvossal vagy a munkapszichológussal. A Mátrai Erőmű Zrt. a vele szerződésben álló foglalkozás-egészségügyi vállalkozások (ERGO-MED Gyöngyös Kft. – Visontai telephely, Dr. Márton Mária egyéni vállalkozó – Bükkábrányi telephely) véleményét tekinti mérvadónak, más orvosi véleményt akkor fogad el és finanszíroz, ha azt az említett foglalkozás-egészségügyi szolgálatok indokoltnak tartják.**

**A fellebbezés, mint jogi vagy döntést befolyásoló kategória itt nem értelmezhető, mivel az egész folyamat a munkavállaló érdekében annak egészségvédelme okán történik. A törvényben-, a munkaszerződésben-, és a KSZ-ben biztosított jogai a munkavállalónak nem sérülnek.**

**Amennyiben a munkavállaló nem ért egyet az eredménnyel kezdeményezheti másodfokon a vizsgálat megismétlését. Ennek részleteit a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet részletesen szabályozza. (a cikk végén olvasható a rendelet szó szerinti kivonata)**

**(Válasz elfogadva)**

**K: Hol és meddig tárolják az eredményt?**

**V: A foglalkozás egészségügyi szolgálatok által végzett vagy végeztetett vizsgálatokat a szolgálatok az erre vonatkozó jogsabályban - 33/1998.(VI.24.) NM. rendelet – meghatározott módon tárolják és 30 évre visszamenőleg megőrzik.**

**Az adattárolás kettős formában valósul meg: számítógépes nyilvántartás-, ill. kézi kartonvezetés formájában.**

**A kartonok a rendelés végeztével kulccsal zárható szekrényben vannak, ill. a számítógép is zárolt állapotban van.**

**A munkapszichológiai vizsgálatok eredményeit 15 évig kell megőrizni.**

**(Válasz elfogadva)**

**K: Ki tekinthet bele a vizsgálati dokumentumokba?**

**V:** A vizsgálatok eredménye minden esetben az orvosi titoktartás kategóriába tartozik. A munkapszichológiai vizsgálatot megalapozó dokumentumokat azok részletes eredményeit csak a munkapszichológus, a foglalkozás egészségügyi orvos ismerheti. A munkavállalót, amennyiben ezt kéri a munkapszichológus személyes megbeszélés keretében tájékoztatja a vizsgálat eredményéről.

A foglalkozás egészségügyi szolgálat a munkapszichológustól egy véleményt kap, amely alapján –a többi általa végzett vizsgálat eredményeit is figyelembe véve - engedélyezi vagy korlátozza a további túlmunkát. **Súlyosabb esetben a szolgálatoknak joga van ahhoz, hogy a rendes munkaidőre vonatkozóan is korlátozza, eltiltsa a munkavállalót.**

(Válasz elfogadva)

### ÖSSZEGZÉS-KONKLÚZIÓ

- **Együttműködés** a munkavállalók egészségének megőrzése érdekében. (HR – Biztonságtechnika – Érdekképviseltek)
- **Annak tudatosítása, hogy a túlóra kapcsán szerzett jövedelem** nem lehet hosszú távon egy személy, család, vagy tágabb közösség megélhetésnek az alapja. (Érdekképviseltek – HR – Szakmai területek)
- **Több munkavállaló bevonása a túlórába.** (Szakmai területek – Érdekképviseltek)
- **Munkavállalók célirányos képzése** abból a célból, hogy alkalmassá váljanak társaik helyettesítésére a túlóra kapcsán. (Szakmai szervezetek – HR)
- **Egészségesebb életmód népszerűsítése,** mely a regeneráció fontosságára hívja fel a figyelmet. (Érdekképviseltek – HR)
- **A munkapszichológiai vizsgálatra történő bejelentkezés rendszerét fejleszteni szükséges.** (HR – Foglalkozás-egészségügyi szolgálat)
- **Munkabiztonsági ellenőrzést kell kezdeményezni** a HR Fejlesztési osztálynak a munkavédelmi szervezetek felé azon munkavállalók részére, akik az orvosi vizsgálatokon a behívási időponttól számított 2 hónap elteltével sem jelennek meg. (HR – Munkavédelmi szervezetek)

### 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet - a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről

12. § (1) Ha a munkavállaló vagy a munkáltató a munkaköri alkalmasság, illetve a tanuló és a hallgató vagy a szakképző és felsőoktatási intézmény, az állami foglalkoztatási szervként eljáró fővárosi és megyei kormányhivatal, a fővárosi és megyei kormányhivatal állami foglalkoztatási szervként eljáró járási (fővárosi kerületi) hivatala és az álláskereső a szakmai alkalmasság első fokú véleményével nem ért egyet, az orvosi vélemény kézhezvételétől számított 15 napon belül a 10. számú melléklet szerinti „Beutalás másodfokú munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatra” elnevezésű nyomtatványon kérheti a munkaköri, illetve szakmai alkalmasság másodfokon történő orvosi elbírálását az első fokon eljáró szervnél.

(2) A munkaköri alkalmasság másodfokú vizsgálatát és véleményezését az álláskereső, a tanuló és a hallgató lakóhelye, a szakképző és felsőoktatási intézmény székhelye, az állami foglalkoztatási szervként eljáró fővárosi és megyei kormányhivatal, a fővárosi és megyei kormányhivatal állami foglalkoztatási szervként eljáró járási (fővárosi kerületi) hivatala és a munkáltató telephelye szerint illetékes foglalkozás-egészségügyi szakellátó hely végzi, a véleményt a 11. számú melléklet szerinti „Másodfokú munkaköri orvosi alkalmassági vélemény” elnevezésű nyomtatványon közli a kérelmezővel. Amennyiben a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatára az első fokon eljáró szakellátó-hely lenne illetékes, a munkaköri alkalmasság másodfokú vizsgálatát a telephely szerinti megyében (fővárosban) működő erre kijelölt szakellátó hely végzi.

(3) A foglalkozás-egészségügyi szakellátó helyek illetékességi listáját, illetve az egyes szakellátó helyek heti szakorvosi óráinak számát az egészségügyi miniszter tájékoztatóban teszi közzé.

(4) A szakmai alkalmasság másodfokú véleményezését tanulók, hallgatók esetében országosan a munka higiénés és foglalkozás-egészségügyi szerv, az álláskeresőknél az állami foglalkoztatási szervként eljáró fővárosi és megyei kormányhivatal és a fővárosi és megyei kormányhivatal állami foglalkoztatási szervként eljáró járási (fővárosi kerületi) hivatala telephelye szerint foglalkozás-egészségügyi szakellátó hely végzi, figyelembe véve a (2) bekezdésben foglaltakat.

**(5) A másodfokú egészségügyi szerv döntéséig az első fokú egészségügyi szerv véleménye szerint kell eljárni**