

## A nyugdíjas közalkalmazottak munkajogi helyzete

A földrajzi mutató a város és a környék különböző földrajzi egységei (ideértve a városrészeket, utcákat, tereket stb.) mellett a többi előforduló települést, tájat, országot, világrészt is tartalmazza.

A területi mutató – megint csak a szabvány szellemében, értelmezésében – az intézményekről, szervezetekről, pártokról, egyesületekről, gazdasági egységekről, folyóiratokról, könyvsorozatokról stb. tájékoztat. Szeretném hinni, hogy ha nem is teljes mértékben, de valamelyest pótolja a kétségkívül hiányzó, részletesebb tárgymutatót. (Talán egyszer majd ennek összeállítására is lesz idő, vagy egy-két informatikus könyvtáros szakos hallgató házi feladatként elkészíti.)

Hogy a tartalmi ismertetés teljes legyen, elmondom, hogy a bibliográfiai leírásokban alkalmazott rövidítéseket külön jegyzék oldja fel. A feldolgozott (átnézett) periodikumok (évkönyvek, folyóiratok és évfolyamaik), valamint az ugyancsak feltárt bibliográfiák, repertóriumok listáját pedig a forrásjegyzék közli.

\*

Befejezésül e fórumon is szeretném köszönetet kifejezni mindazoknak, akik anyagilag vagy erkölcsileg támogatták a *Debrecen helytörténeti irodalma* c. bibliográfia megjelenését. Külön is köszönöm a Hajdú-Bihar Megyei Levéltárnak, hogy évkönyvében immár harminc esztendeje helyt ad a megye helytörténeti irodalmát feltáró kurrens bibliográfiának, amely szilárd alapját képezhette a mostani összeállításnak.

Mondanivalómat azzal a reménnyel zárom, hogy nem volt haszontalan megosztani a jelenlévőkkel dilemmáimat, tapasztalataimat, és az elmondottak talán – mint ahogy a meghívóban olvasható cím is ígérte – némi tanulsággal is szolgáltak.

Bényei Miklós

Régebben a „nyugdíjba vonulás” ténye szorosan összekapcsolódott a munkaviszony megszűnésével. Amikor valaki elérte az előírt életkort, „nyugdíjba ment”, esetleg pár évet még rádolgozott. A nyugellátásra azonban csak állása megszűnését követően számíthatott. A szabályozás több szempontból is ellentmondásos volt, ugyanis a munkajogi jogviszonyt „összemosta” a társadalombiztosítási jogviszonnyal, holott bár ezek egymással több ponton kapcsolódó jogviszonyok, mégis egymástól különböző szabályozásról van szó. A munkavégzésre irányuló jogviszony ugyanis a munkáltató és a munkavállaló viszonyát, kapcsolatrendszerét szabályozza, míg a társadalombiztosítási jogviszony alapvetően egyfajta kötelező biztosítási jellegű jogviszony. Az egyén (és rá tekintettel a mindenkori munkáltató) járulékot fizet, majd bizonyos feltételek bekövetkezése esetén (általában előírt szolgálati idő és meghatározott életkor elérése) alanyi joga van a biztosítási szolgáltatásra, azaz arra az életjáradékra, amit közismerten *nyugdíjnak* neveznek.

A hatályos szabályozás szerint tehát nem feltétele a nyugdíjszolgáltatás igénybevételének a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése, a közalkalmazott nem köteles nyugdíjba vonulni. Több lehetősége van. Egyrészt megteheti, hogy nyugdíjjogosultságának elérését követően megigényli a szolgáltatást, és emellett tovább dolgozik, vagy nem igényli meg a szolgáltatást és tovább dolgozik, vagy a szolgáltatás igénybevétele mellett felhagy aktív kereső tevékenységével. Azon közalkalmazott számára, aki még elég energikusnak érzi magát és elégedett a munkahelyével, a nyugdíjszolgáltatás igénybevétele + a közalkalmazotti jogviszony fenntartása a leginkább kedvező, ebben az esetben jár a legjobban anyagilag.

A Kjt. 37/B. § (1) bekezdés értelmében az minősül nyugdíjasnak, aki

„a) a hatvankettedik életévét betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság), illetve

b) az a) pontban említett korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban, vagy

c) karkedvezményes öregségi nyugdíjban, vagy

d) előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíjban, vagy

e) szolgálati nyugdíjban, vagy

f) korengedményes nyugdíjban, vagy

g) más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban, illetőleg

h) rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban részesül.”

Rendkívül lényeges megjegyeznünk, hogy a Kjt. 37/B. szakasz (1) bek. a) pontja azt mondja ki, hogy a törvény alkalmazása során nem csak azt kell nyugdíjnak tekinteni, akinek a számára a nyugdíjat ténylegesen megállapították, illetve azt igénybe veszi, hanem azt is, aki a 62. életévét betöltötte, és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik. Feltétlen figyelmet érdemel, hogy a Kjt. értelmezésekor az számít nyugdíjnak, akit a törvény a 37/B. § alatt felsorol, tehát munkajogi tekintetben ez a mérvadó, nem a nyugdíjbiztosítási jogszabályok. A nyugdíjbiztosítás főbb kérdéseit egyébiránt az 1997. évi LXXXI. törvény szabályozza.

A nyugdíjas közalkalmazott munkajogi helyzete néhány ponton eltér a nem nyugdíjas munkatársakétól. A Kjt. ugyanis arra tekintettel, hogy a nyugdíjas közalkalmazottnak már van megélhetést biztosító állandó jövedelmük vagy igényjogosultságuk van erre, néhány, a többi közalkalmazottat megillető, alapvetően az egzisztenciális kiszolgáltatottságot ellensúlyozó szabály alkalmazása alól kiveszi őket. Ezek közül a leglényegesebb a Kjt. 30. § (1) bekezdés e) pontjában írt rendelkezés, amely lehetővé teszi a munkáltatói rendes felmentés alkalmazását, ha a közalkalmazott „a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjnak minősül”. Ez esetben a felmentés kötelező indokolásának csak azt kell tartalmaznia, hogy az érintett közalkalmazott nyugdíjnak minősül, és az intézkedést erre tekintettel hozták meg. Ez azonban csak jogszerű lehetőség, nem pedig kötelezettség a munkáltató számára. Lényege tehát: a munkáltató belátása szerint megválhat a határozatlan idejű kinevezéssel bíró nyugdíjas közalkalmazottól. A felmentés ezen jogalapjától függetlenül megilleti a közalkalmazottat a felmentési idő. A munkáltató egyébként nem köteles felmenteni a nyugdíjas közalkalmazottat, bár a felmentési időre tekin-

tettel, ha az illető tényleg vissza kíván vonulni, ez a legkedvezőbb megoldás számára.

A munkáltatói felmentés lehetővé tételének egyik nyomós indoka az lehetett, hogy a munkáltató adott esetben kerülhet olyan helyzetbe, hogy kénytelen szembe nézni egy régi kolléga alkalmasságának negatív változásával, hiszen a biológiai óra mindenkinél „ketyeg”. Ezzel egyébként a közalkalmazotti munkáltatókra is hatályos, „a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről” szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet is számol, és a nyugdíjasokat az ún. *idősödő munkavállalói* fogalom alá sorolja, az *idősödő munkavállalókat* pedig az ún. *sérülékeny csoportok* közé. Ennek következménye, hogy a hivatkozott rendelet 6. § (1) bekezdés b) pontja szerint a nyugdíjas munkavállalóknak évente időszakos szakmai és munkaköri alkalmassági vizsgálaton kell részt venniük. A vizsgálatot a foglalkoztatás-egészségügyi alapszolgáltatás nyújtására jogosult orvos végzi. A rendelet 8. sz. melléklete pedig felsorolja azokat a tevékenységeket, amelyek végzése a *sérülékeny csoportok* tagjai számára tiltott. Ezek között könyvtári, közgyűjteményi feladatok nem szerepelnek.

A munkáltatói felmentés kérdéséhez meg kell jegyezni, hogy az előrehozott öregségi nyugdíjban részesülők helyzetének megítélése a jogi szakirodalomban némileg ellentmondásos. *Dr. Tálné dr. Molnár Erika*, a Legfelsőbb Bíróság bírójának által írt kommentár szerint, akik a szóban forgó ellátást 1999. augusztus 17-ét megelőzően vették igénybe, nyugdíj jogcímén csak azt követően menthetők fel törvényesen, ha betöltötték a 62. életévüket, és a nyugellátáshoz szükséges szolgálati viszonyt megszerezték.

A Kjt. 37. § (2) bek. értelmében, a felmentés-kor járó végkielégítésre nem jogosult a közalkalmazott, ha legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjnak minősül. A nyugdíjas munkavállalót az ún. felmentési tilalmak és korlátozások (Mt. 90. §, Kjt. 31–32. §) sem védik meg.

Amennyiben a munkáltató nem kíván a felmentés lehetőségével élni, a nyugdíjas dolgozó vagy tovább dolgozik, vagy a számára kedvezőtlenebb *lemondással* szünteti meg a közalkalmazotti jogviszonyát. Lemondás esetén a lemondási idő két hónap, amelynek egy részére vagy akár egészére is mentesítheti a munkáltató a

közalkalmazottat a munkavégzés alól. Ez kedvezőtlenebb a felmentésnél, hiszen abban az esetben a felmentési idő jóval hosszabb, és a mentesítés a lemondástól eltérően nem a munkáltató szabad döntése, hanem kötelessége, mégpedig a felmentési idő feléig terjedő időszak tekintetében. A Kjt. 33. § (3) bekezdésében foglalt rendelkezés azon szóhasználata, hogy „*legalább a felmentési idő felére*” nézetem szerint úgy értelmezendő, hogy a munkáltatónak jogában áll nagyobb arányban, vagy akár a felmentési idő egészére mentesíteni a közalkalmazottat a munkavégzési kötelezettség alól.

A nyugdíjas dolgozót egyetlen nyugdíjas (vagy nyugdíjjogosult) voltából következő kötelezettség terheli: a Kjt. 37/B. § (3) bekezdése értelmében köteles tájékoztatni a munkáltatót a nyugdíjjogosultság, illetve a nyugdíj igénybevétele tényéről. A törvény nem ír elő kötelező írásbeli alakot, a gyakorlatban az egy egyszerű szóbeli közléssel szokott végbemenni, azonban arra is láttam már példát, hogy ez utólag vitára adott okot.

Speciális szabályt állapít meg a Kjt. 78. § (4) bekezdése. E szerint, ha a közalkalmazott jogviszonya megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül, továbbá legalább harmincöt év közalkalmazotti jogviszonnal rendelkezik, akkor az öthavi illetménynek megfelelő negyvenéves jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni. A Kjt. 78. § (5) bekezdése szerint, ha a közalkalmazotti jogviszony elhalálozás miatt szűnt meg és az elhunyt közalkalmazott rendelkezett 35 év közalkalmazotti jogviszonnal, a jubileumi jutalmat az örökösének kell kifizetni. (Nyilvánvaló, hogy nem a munkáltató dönt az öröklési kérdésekről, így az ilyen esetben feltétlenül szükséges jelezni a vélhető örökös(ök)nek, hogy a vagyonelejtárba a kérdéses juttatást is vegyék fel, és a munkáltató majd a jogerős közjegyzői határozat rendelkezése szerint teljesíti.)

Az Mt. 137. §-a szerinti 15 nap betegszabadság a nyugdíjas közalkalmazottat is megilleti. Ezen túlmenően azonban az 1997. évi LXXXIII. törvény 47. § (2) bek. e) pontja értelmében a közalkalmazottnak nem jár táppénz a „saját jogú nyugdíj folyósításának időtartamára”. Ugyanakkor az 1997. évi LXXX. törvény 25. §-a szerint „a saját jogú nyugdíjas foglalkoztatott személy nyugdíjjárulékot és egészségbiztosítási járulékot nem fizet”.

Összegezve az eddigieket elmondható, hogy a nyugdíjas közalkalmazott helyzete annyiban tér el a nem nyugdíjasétól, hogy a munkáltató bármikor jogszerűen felmentheti, és végkielégítésre sem jogosult. A törvény tehát nem védi őket a jogviszony munkáltatói felszámolhatóságának oldaláról. Egyebekben a munkajogi helyzetük nem tér el a nem nyugdíjas közalkalmazottakétól. A gyakorlatban mégis előfordul, hogy a nyugdíjasokkal szemben valamiféle korlátozó intézkedéseket hoznak, bizonyos juttatásokból kihagyják őket, nyugdíjast csak határozott időre alkalmaznak, nem kapnak ruhapénzt, jutalmat, mozgó bért stb. Nem egyszer az ilyen jellegű megszorításokat a kollektív szerződésben is rögzítik. Az efféle gyakorlat azonban súlyosan törvénysértő. Az Mt. 5. § (1) bek. ugyanis egyebek mellett hátrányos megkülönböztetésnek minősíti a munkavállalók között a *koruk* szerinti különbségtételt. A Munkaügyi Kollégium 74. sz. állásfoglalása erre alapozva kimondja, hogy „a munkaviszonyban álló nyugdíjas jogosult mindazokra a járandóságokra, amelyek azonos feltételek mellett a nem nyugdíjas munkavállalót megilletik”.

A határozott időre történő alkalmazás emellett egyéb okból is törvénysértő és célszerűtlen lehet. Határozott idejű kinevezésre ugyanis a Kjt. 21. § (2) bekezdése szerint csak két esetben van lehetőség. Egyrészt helyettesítés céljából, másrészt meghatározott feladat, munka elvégzésére. Ez utóbbi nem munkakört jelent, hanem alkalmi előfordulású, időleges feladatot, ami a futamidőt követően megszűnik. (Pl. állományellenőrzés, költözés, különgyűjtemény feldolgozása.) Tehát az, hogy a felvett személy nyugdíjas, önmagában nem indokolja a határozott idejű alkalmazást. Természetesen más a helyzet, ha ténylegesen helyettesítésről vagy meghatározott feladat ellátásáról van szó. Ezeknek azonban a kinevezési okmányból ki kell tűnniük. Ellenkező esetben súlyos jogkövetkezményekkel számolhat a munkáltató. A bíróság ugyanis az üres helyre vagy nem konkrét munkára, feladatra határozott időre kinevezett személy keresetére – a mérvadó jogirodalom egybehangzó álláspontja szerint – megállapíthatja a határozatlan idejű foglalkoztatás tényét. A határozott idejű jogviszony hátránya még, hogy az ugyan a nyugdíjasok esetében megszüntethető a munkáltató részéről egyoldalúan is, de ez a közalkalmazott részére egy évi vagy, ha a határozott időből ennél kevesebb idő

van hátra, annak az időnek megfelelő mértékű átlagkereset kifizetési kötelezettségével jár.

Kérdéses, hogy mit kezdhetünk nyugdíjasok esetében az olyan rendelkezésekkel, amelyek azt mondják ki, hogy mentesíthető valaki valamilyen kötelezettség alól, ha a nyugdíjjogosultság eléréséhez kevesebb, mint öt év van hátra. Ilyen egyebek mellett a 150/1992. (XI.20.) Korm. rendelet 9. § (2) bekezdése, amely a minősítési kötelezettség alól, a 16. § (1) bekezdés harmadik francia bekezdése, amely meghatározott gyakorlat mellett a munkakör betöltéséhez szükséges képesítés megszerzése alól ad mentesítési lehetőséget. Nézetem szerint az ilyen rendelkezések helyes értelmezése az, hogy a mentesítés kizárólag a nyugdíjjogosultság megszerzésének idejéig terjedhet, azaz maximum öt évre, azon tehát nem nyúlhat túl. Tehát egy időleges haladékról van szó. Más értelmezés ugyanis a második idézett példa szerint arra az abszurd következtetésre vezetne, hogy pl. nyugdíjas közalkalmazottnak nem szükséges megfelelő végzettséggel rendelkeznie.

*Dr. Horváth Sándor  
Domonkos*

**„Nem mindegy, mit adunk meg  
a taxisnak:  
utcacímét vagy személyi számot” avagy:  
URN használata  
a hálózati dokumentumok  
azonosításában**

A fenti idézet az Országos Széchényi Könyvtár Könyvtár-Informatikai Műhelyének első összefoglalóján hangzott el, ahol a téma az internetes dokumentumok új azonosítási lehetősége, vagyis a Uniform Resource Names (URN) magyarországi bevezetése volt.

Jelenleg a hálózati dokumentumok helyett a Uniform Resource Locator (URL) azonosító segítségével adjuk meg. Ezen hivatkozások folytonos változása, avulása nagyon sok problémát okoz. Erre szolgál megoldásként az URN, amely egy statikus névvel azonosít. Az adott dokumentumra hivatkozók pedig csak erre az URN azonosítóra linkelnek. Előnye, hogy az URL helyességéért az URN igénylő a felelős. Így ha megváltozik egy elektronikus dokumentum elérése,

akkor a megváltozott URL-t elég csak az URN-eket nyilvántartó szerveren változtatni, ezzel az adott dokumentumokra hivatkozó külső oldalak mindig elérhető, helyes címre mutatnak majd.

Az Országos Széchényi Könyvtár erre a technológiára alapozva hozta létre az URN-NBN (National Bibliography Number) szerverét, amely segítségével elektronikus dokumentumokhoz igényelhetünk hosszú távú azonosítót. Az alkalmazás élenjárói között megemlíthető Finnország és Svédország, ahol már működik ez a szolgáltatás.

Az OSZK célul tűzte ki: azért, hogy a szolgáltatás egyszerű és megbízható legyen, az igénylésen kívül lehet módosítani és törölni is az URN:NBN azonosítót.

A kapott azonosító bekerül a dokumentum html forráskódjának a fejrészebe (<HEAD>) ennek alapján fogja az URN-URL (N2L)/URL-URN (L2N) feloldásokat a szerver elvégezni.

Az elektronikus dokumentumok MARC formátumú leírásában a 856-os mező u almezőjébe kerül be link formájában ez az azonosító.

Természetesen még számos formáláson és javításon kell keresztülmennie a rendszernek ahhoz, hogy valóban széles körben használható legyen, kiküszöbölve a sokszor bosszantó „A lap nem jeleníthető meg” és hasonló böngésző-üzeneteket egy-egy dokumentum keresése közben.

Egy működő példa az OSZK URN:NBN szolgáltatásából:

<http://nbn.oszk.hu/N2L?urn:nbn:hu-2001>, amely a Magyar Elektronikus Könyvtár Athenaeum repertóriumának azonosítója.

Az OSZK URN:NBN szerverének elérhetősége: <http://nbn.oszk.hu>. (p.b.)

**NBN szolgáltatás a Széchényi Könyvtárban**  
Elektronikus dokumentumok azonosítása

**Üdvözöljük!**

Ezeken az oldalakon elektronikus d... na hosszútávú azonosítására szolgáló URN:NBN (National Bibliography Number) rendszerrel ismerkedhet meg. Szabadon igényelhet egy-egy számot dokumentumához, feloldhat helyi számokat, karbantartásig már meglévő azonosítókat. Fizetéses részére az igényelt megkönyvítő mintaprogramokat is elhelyeztünk [kezdőlapunkon](#).

Az URN:NBN szolgáltatást végző programok nyílt forrásúak, így azok is letölthetőek, a [kezdőlapunkon](#).

Biztonsági okokból a feloldást leszámítva minden művelet két lépésből áll. Részletes leírást a [kezdőlapunkon](#) talál. De minden művelet esetén az adott oldalon is megtalálja a legreleváns információkat.

**Újdonságok**

A 2003-06-12-i megbeszélés (OSZK Informatikai Műhely) anyagai: