

AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI JOGVISZONYRÓL SZÓLÓ 2020. ÉVI C. TÖRVÉNY, AZ MT., VALAMINT A KJT. EGYES RENDELKEZÉSEINEK ÖSSZEHASONLÍTÁSA, FELVETÉSEK

Hivatkozások:

2020. évi C. törvény -az egészségügyi szolgálati jogviszonyról

1992. évi XXXIII. törvény - a közalkalmazottak jogállásáról (rövidítve: Kjt.)

2012. évi I. törvény – a munka törvénykönyvéről (rövidítve: Mt.)

2003. évi LXXXIV. törvény- az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről (Eütev.)

A SZABÁLYOZÁS TÁRGYA	2020. évi C. törvény	KJT.	MT.	MEGJEGYZÉS/FELVETŐDŐ KÉRDÉSEK
a törvény hatálya kiterjed	1.§ (1) bekezdés állami és az önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatóra, annak fenntartójára, valamint az állami vagy önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál eü. szolgálati jogviszonyban álló személyre	ha törvény eltérően nem rendelkezik, állami és helyi önkormányzati költségvetési szerveknél a feladatukba tartozó közszolgáltatások ellátás	munkáltatóra és munkavállalóra	
a törvény hatálya	A törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál a közreműködők (kivéve személyes közreműködő) illetve az önkéntes segítők kivételével csak egészségügyi szolgálati jogviszonyban lehet egészségügyi tevékenységet végezni 2021. január 1 -től.			A jelenleg szabadfoglalkozásban, vagy vállalkozási jogviszony keretében foglalkoztatott munkavállalók esetében ezek szerint egészségügyi szolgálati munkaszerződést kell kötni. Az említett jogviszonyokban foglalkoztatott kollégáknak jellemzően van főállása, ezekben a jogviszonyokban csak „részmunkaidőben” dolgoznak. Mivel van főállásuk, munkáltatói engedéllyel létesíthetnek majd újabb egészségügyi szolgálati jogviszonyt.
Az egészségügyi szolgálati jogviszony létrehozása – 2.§	Egészségügyi szolgálati munkaszerződéssel jön létre, amelynek még nem ismertek a kötelező tartalmi elemei. A felek az Mt. rendelkezéseitől (ahol azt megengedi), az Eü. szolgálati jogviszonyról szóló törvényben, az Eütev-ben, valamint az ezek alapján kiadott végrehajtási rendeletekben nem szabályozott kérdésekben az eü. szolgálati munkaszerződésben eltérhetnek.			Az Eü. szolgálati munkaviszonyról szóló törvénynek még nem ismertek a végrehajtási rendeletei, és még nem ismertek az egészségügyi szolgálati munkaszerződés kötelező tartalmi elemei sem. Az Mt. több esetben megengedi, hogy a munkáltató és a munkavállaló (felek)megállapodása, vagy Kollektív szerződés eltérjen rendelkezéseitől. (pl. felek az Mt. 69. §. (1)–(2) bekezdésében foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak). Kérdésként felmerül az is, hogy nyugdíjas munkavállalót hogyan lehet majd továbbra is foglalkoztatni, szükséges lesz-e a jövőben is a Kormány támogató véleményére?

A SZABÁLYOZÁS TÁRGYA	2020. évi C. törvény	KJT.	MT.	MEGJEGYZÉS/FELVETŐDŐ KÉRDÉSEK
Az egészségügyi szolgálati jogviszony létrehozása – 2.§ (7) –(8) bekezdés	<p>(7) A Kormány rendeletében az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésének feltételeként további feltételeket állapíthat meg.</p> <p>(8) A (3)-(6) bekezdésben és a (7) bekezdés szerinti rendeletben meghatározott alkalmazási feltételek alól felmentés nem adható. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek az egészségügyi szolgálati jogviszony teljes időtartama alatt meg kell felelnie az e törvényben és a (7) bekezdés szerinti rendeletben meghatározott feltételeknek, azok hiánya azonnali hatályú felmondási oknak minősül.</p>			<p>Mi történik azokkal a dolgozókkal, akik esetleg nem fognak megfelelni a szerződéskötés előfeltételeinek?</p> <p>Milyen módon és jogcímen szűnik meg, vagy szünteti meg a munkáltató közalkalmazotti jogviszonyukat?</p> <p>Miután ők nem kapnak munkaszerződés tervezetet, jár-e részükre felmentési idő és végkielégítés?</p>
2. §. (9) bekezdés	<p>(9) Az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben a munkavégzés helyeként több - e törvény hatálya alá tartozó - egészségügyi szolgáltató meghatározható, feltéve, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy tekintetében a munkáltató ugyanaz.</p>			<p>Vélhetően több munkáltató lesz az országban (talán a térségi igazgatóságok mintájára?), és akkor az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben a munkavégzés helyeként akár különböző városokban található egészségügyi szolgáltatók is meghatározhatók lesznek?</p> <p>Pl. A Nyugat – Dunántúli Térségi Igazgatósághoz tartozó Kórházak: Zalaegerszeg, Csorna, Nagykanizsa, Győr, Zalaegerszeg esetében előfordulhat, hogy a munkavégzés helyeként Zalaegerszeg és Nagykanizsa is meghatározásra kerül?</p>

A SZABÁLYOZÁS TÁRGYA	2020. évi C. törvény	KJT.	MT.	MEGJEGYZÉS/FELVETŐDŐ KÉRDÉSEK
<p>3. § próbaidő</p>	<p>Három hónap próbaidő kikötése kötelező, kivéve az</p> <p>a) áthelyezés,</p> <p>b) meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés, illetve</p> <p>c) azonos felek között létrejövő egészségügyi szolgálati munkaszerződésben</p> <p>Az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben három hónapot meghaladó próbaidő is kiköthető, azonban a próbaidő tartama nem haladhatja meg a négy hónapot.</p> <p>A próbaidő nem hosszabbítható meg. A próbaidő tartama alatt az egészségügyi szolgálati jogviszonyt jogviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntetheti.</p>	<p>21/A. § * (1) A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor - a (4)-(5) bekezdésben foglalt kivétellel - három hónap próbaidő megállapítása kötelező.</p> <p>(2) A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor három hónapot meghaladó próbaidő köthető ki, melynek tartama legfeljebb négy hónapig terjedhet.</p> <p>(3) A próbaidő meghosszabbítása tilos. A próbaidő tartama alatt a közalkalmazotti jogviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntetheti.</p> <p>(4) * Nem kell próbaidőt megállapítani - kivéve, ha a közalkalmazotti jogviszony a 22. § (16) bekezdése szerint szűnt meg, és az újabb közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a gyakornoki idő kikötése kötelező - *</p> <p>a) áthelyezés,</p> <p>b) meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés, illetve</p> <p>c) azonos felek közötti újabb kinevezés esetén.</p>	<p>a felek a munkaviszony kezdetétől számítva legfeljebb 3 hónap próbaidőt köthetnek ki, ennél rövidebb idejű próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt, legfeljebb egy alkalommal meghosszabbíthatják, de ez így sem lehet több 3 hónapnál.</p>	<p>Nem értelmezhető pontosan az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény azon kikötése, miszerint nem kötelező kikötni három hónap próbaidőt az azonos felek között létrejövő egészségügyi szolgálati munkaszerződésben. Azt tudjuk, hogy a munkáltató nem az egészségügyi szolgáltató lesz, hanem valaki más. A Kjt. hatálya alatt az azonos felek közötti újabb kinevezés esetén nem kellett próbaidőt megállapítani, azaz akkor, ha pl. valaki már dolgozott egy adott kórházban elment, vagy újból visszament oda.</p> <p>Ez a szakasz értelmezhető úgy is – mivel nem ismert a munkáltató, és feltételezzük, hogy egy munkáltatóhoz több egészségügyi szolgáltató is tartozik, hogy pl. ha valaki az egyik kórházban már letöltötte a próbaidejét, és eljött onnan, az a másikban (ahova megy) már nem lehet próbaidős. Ez a rendelkezés mind a munkáltatóra, mind pedig a munkavállalóra hátrányos.</p> <p><u>VAN AZONBAN A PRÓBAIDŐVEL KAPCSOLATBAN EGY NAGYOBB PROBLÉMA IS.</u> Nevezetesen az, hogy a 2020. évi C. törvény 8.§ (15) bekezdése úgy rendelkezik, hogy (15) Ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyának általa kezdeményezett megszüntetését követően az érintett személy 12 hónapon belül újabb egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesít, akkor az új egészségügyi szolgálati jogviszonyban megállapított illetménye egy évig nem haladhatja meg a korábbi jogviszony megszűnésekor irányadó illetményét, függetlenül az utóbbi jogviszony létesítése érdekében kötött egészségügyi szolgálati munkaszerződésében szereplő heti munkaidejétől. Ebben az esetben az 1. melléklet szerint irányadó illetménytől eltérő összegű illetmény is megállapítható.</p> <p>Problémát jelent ebben az esetben az, hogy az a munkavállaló, aki maga kezdeményezi próbaideje alatt egészségügyi szolgálati jogviszonya megszüntetését e rendelkezés hatálya alá fog tartozni.</p>

				Ez a rendelkezés egyelőre csak az 1. melléklet hatálya alá tartozókra vonatkozik, azaz a szakdolgozókra nem.
--	--	--	--	--

A SZABÁLYOZÁS TÁRGYA	2020. évi C. törvény	KJT.	MT.	MEGJEGYZÉS/FELVETŐDŐ KÉRDÉSEK
6.§. Szabadság	6.§ (13) bekezdés A szabadság nem halmozódhat. A szabadságot pénzben megváltani a jogviszony megszűnésének kivételével nem lehet.		<p>122. § (1) A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.</p> <p>(2) * A munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.</p> <p>(3) * A szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben - a szabadságként kiadott napon túl - a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.</p> <p>(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. *</p>	<p>A szabadság kiadásáról nem rendelkezik az Eü. szolgálati jogviszonyról szóló törvény, ezt egyébként az Eütev. törvény máshogy szabályozza, mint az Mt. Vajon melyik lesz itt a háttérjogszabály? Az Eütev. szabálya:</p> <p>14/E. § *(1) * Az Mt. 122. § (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően a munkáltató az alkalmazott egészségügyi dolgozó számára hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.</p> <p>(2) * Az Mt. 122. § (3) bekezdésében foglaltaktól eltérően a szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. Kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt a munkáltató kettőnél több részletben is kiadhatja a szabadságot, azonban - a felek eltérő megállapodása hiányában - a szabadságot ebben az esetben is úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól. E tekintetben - a szabadságként kiadott napon túl - a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.</p> <p>(3) A (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően a munkáltató a közalkalmazott kérése nélkül kettőnél több, legfeljebb négy részletben is kiadhatja a szabadságot a Kjt. 57. § (3) bekezdés szerinti pótszabadságra jogosító munkakört betöltő közalkalmazott esetében.</p>

			(5) A szabadságot - a 125. §-ban foglaltakat kivéve - megváltani nem lehet. (munkaviszony megszűnése)	
--	--	--	---	--

A SZABÁLYOZÁS TÁRGYA	2020. évi C. törvény	KJT.	MT.	MEGJEGYZÉS/FELVETŐDŐ KÉRDÉSEK
Szabadság -19.§(6) bekezdés	(6) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a 2020. december 31-én meglévő szabadságát 2023. december 31-ig kiveheti.			A jogszabály nem rendelkezik arról, hogy mi történik a ki nem vett szabadságokkal. Mivel a munkáltató kötelessége a szabadság kiadása, elvileg nem keletkezhetne kiadatlan szabadság, de ismerve a humánerőforrás helyzetet, ez nem megvalósítható, az pedig megengedhetetlen , hogy a ki nem vett szabadság elévüljön, azaz halmozódhat, de pénzbeli megváltására csak az egészségügyi szolgálati jogviszony megszűnésekor kerülhet sor.
Illetmény 8.§	8) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatát az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani. A (9) bekezdés felsorolja a azokat a jogviszonyokat, amelyeket egészségügyi szolgálati jogviszonynak kell tekinteni	Kjt. 87/A.§ (3) „A közalkalmazott fizetési fokozatának megállapításánál az (1)-(2) bekezdésen túlmenően figyelembe kell venni a) a munkaviszonynak azt az időtartamát, amely alatt a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyában betöltendő munkaköréhez szükséges iskolai végzettséggel vagy képesítéssel rendelkezett, b) az 1992. július 1-jét megelőzően fennállt munkaviszony teljes időtartamát, továbbá c) * a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatban, illetve a polgári szolgálatban, valamint d) * az (1) bekezdés g) pontja alá nem tartozó foglalkoztatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött időt.”		A közalkalmazotti besorolásnál a Kjt. 87/A (3) bekezdésben felsorolt idők is beszámítottak, de az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő számításában már nem szerepelnek, így előfordulhat, hogy az idősebb dolgozók alacsonyabb besorolási fizetési fokozatba fognak kerülni és ezáltal kevesebb lesz az illetményük, szabadságuk is.

A SZABÁLYOZÁS TÁRGYA	2020. évi C. törvény	KJT.	MT.	MEGJEGYZÉS/FELVETŐDŐ KÉRDÉSEK
Illetmény 8.§ (12)	(12) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatán belül illetményére a munkáltató az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy minősítésének eredménye alapján tesz javaslatot. Ha a javaslatot az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy nem fogadja el, a munkáltató az egészségügyi szolgálati szerződést felmondja.			Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény 8.§ (12) bekezdése ellentmond a 7.§. (5) bekezdésének, mivel a 8.§ (12) bekezdése nem ad jogorvoslati lehetőséget, így ez a rendelkezés hátrányos a munkavállalókra, és ellentmond a munkajogi alapelveknek is. 7. § (5) A (2) bekezdés szerinti minősítés tárgyában az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy harminc napon belül bírósághoz fordulhat.
Illetmény 8.§ (15)	15) Ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyának általa kezdeményezett megszüntetését követően az érintett személy 12 hónapon belül újabb egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesít, akkor az új egészségügyi szolgálati jogviszonyban megállapított illetménye egy évig nem haladhatja meg a korábbi jogviszony megszűnésekor irányadó illetményét, függetlenül az utóbbi jogviszony létesítése érdekében kötött egészségügyi szolgálati munkaszerződésében szereplő heti munkaidejétől. Ebben az esetben az 1. melléklet szerint irányadó illetménytől eltérő összegű illetmény is megállapítható.			Ez a rendelkezés nem elfogadható a szakdolgozók számára, hiszen nem mérlegeli a szakdolgozó élethelyzetéből adódó kényszereket.

A SZABÁLYOZÁS TÁRGYA	2020. évi C. törvény	KJT.	MT.	MEGJEGYZÉS/FELVETŐDŐ KÉRDÉSEK
A jogszabály nem rendelkezik a műszakpótlék számításáról			<p>141. § * (1) A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.</p> <p>(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.</p> <p>142. § A munkavállalónak - a műszakpótlékra jogosult munkavállalót kivéve - éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalék bérpótlék jár.</p>	<p>Jelenleg az Eütev. tv. rendezi 14/B. § * (1) Az Mt. 141. és 142. §-ában foglaltaktól eltérően, az egészségügyi dolgozót és az egészségügyben dolgozót</p> <p>a) a b) és c) pontban meghatározott munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatás kivételével a 22-06 óra közötti munkavégzés esetén tizenöt százalékos éjszakai pótlék,</p> <p>b) több műszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatás esetén a 14-22 óra közötti munkavégzés idejére tizenöt százalékos délutáni műszakpótlék, a 22-06 óra közötti munkavégzés idejére harminc százalékos éjszakai műszakpótlék,</p> <p>c) a megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltatónál történő foglalkoztatás esetén a 14-22 óra közötti munkavégzés idejére húsz százalékos délutáni műszakpótlék és a 22-06 óra közötti munkavégzés idejére negyven százalékos éjszakai műszakpótlék</p> <p>illeti meg.</p> <p>(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában több műszakos a munkaidőbeosztás, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket. Amennyiben az Mt. rendelkezései lesznek az irányadók, a munkavállalók akár bruttó több tízezer forintot veszíthetnek a most hatályos rendelkezésekhez képest.</p>

A SZABÁLYOZÁS TÁRGYA	2020. évi C. törvény	KJT.	MT.	MEGJEGYZÉS/FELVETŐDŐ KÉRDÉSEK
<p>9.§ Szolgálati elismerés</p>	<p>(1) A huszonöt, harminc-, illetve negyvenévi egészségügyi szolgálati jogviszonnal rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek szolgálati elismerés jár.</p> <p>(2) A szolgálati elismerés</p> <p>a) huszonöt év jogviszony esetén kéthavi,</p> <p>b) harminc év jogviszony esetén háromhavi,</p> <p>c) negyven év jogviszony esetén öthavi illetményének megfelelő összeg.</p>	<p>Ha a közalkalmazott jogviszonya a 30. § (1) bekezdés d) pontja alapján szűnik meg, részére a megszűnés évében esedékessé váló jubileumi jutalmat az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni.</p> <p>(4) * Ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya - a 25. § (2) bekezdés b) pont 1. alpontja szerinti áthelyezés vagy g) pont ga) alpontja szerinti rendkívüli felmentés kivételével - megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont] vagy felmentésére a 30. § (4) bekezdése alapján kerül sor, továbbá legalább harmincöt évi közalkalmazotti jogviszonnal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni.</p> <p>(5) * A (4) bekezdésben szereplő rendelkezést a közalkalmazott örökös tekintetében megfelelően alkalmazni kell akkor is, ha a közalkalmazott jogviszonya elhalálózása miatt szűnik meg.</p>		<p>A jogszabály nem ismeri el az 1992. július 1. előtti szolgálati időt, így ez esetben jövőre pl. csak a 25. évvel rendelkezők kaphatnak szolgálati elismerést, mert a Kjt. 1992. július 1-én lépett hatályba.</p>

A SZABÁLYOZÁS TÁRGYA	2020. évi C. törvény	KJT.	MT.	MEGJEGYZÉS/FELVETŐDŐ KÉRDÉSEK
<p>11.§ Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás</p>	<p>(1) Az egészségügyi szolgáltató fenntartója döntése alapján - az érintett egészségügyi szolgáltató vezetője véleményének kikérését követően - egészségügyi közfeladat ellátása érdekében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy határozott időre kirendelhető egy másik - ugyanazon fenntartóhoz tartozó - egészségügyi szolgáltatóhoz.</p> <p>(2) A kirendelés időtartama nem haladhatja meg az egy évet. A kirendelés ugyanarra a feladatra egy alkalommal, legfeljebb egy évvel meghosszabbítható. A kirendelés lejártát követően az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt az egészségügyi szolgálati munkaszerződése szerinti egészségügyi szolgáltató köteles eredeti munkakörében tovább foglalkoztatni.</p> <p>(3) A kirendelés időtartamára az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben foglalt illetményre jogosult a kirendelés helye szerinti szervtől, a kirendelés időtartama alatt az illetmény csak az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy javára módosítható.</p> <p>(4) Az egészségügyi szolgáltatók közötti kirendelés az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre nézve - különösen a korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem járhat. Az egészségügyi szolgáltatók közötti kirendelés abban az esetben rendelhető el, ha a feladat ellátása megfelel az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképzésének.</p> <p>(5) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt legalább tíz munkanappal korábban írásban kell tájékoztatni az</p>		<p>53. § (1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. *</p> <p>(2) * Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi, vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. *</p> <p>(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára</p> <p>a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,</p> <p>b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint</p> <p>c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha</p> <p>d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű</p>	<p>Ez a rendelkezés rendkívül hátrányos az egészségügyi szakdolgozókra. A szakdolgozókon túl, gyermekeikre, családtagjaikra is kihat a rendelkezés, teljesen felfordítva családi életüket. Mi történik abban az esetben, ha a kirendelés más városba történik, akár 100 km-re? Mi lesz a családdal, mi lesz a gyermekek ellátásával, az idős szülőkkel!</p> <p>Ha a költözés mellett döntenek, kap-e munkát a férj/feleség, hogyan oldódik meg a család lakhatása, talál-e megfelelő iskolát a gyermekének?</p>

	egészségügyi szolgáltatók közötti kirendelés elrendeléséről, valamint annak várható időtartamáról.		egészségkárosodását megállapította. (4) A (3) bekezdés c) pontjának alkalmazása tekintetében a 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó. (5) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alpbérrre jogosult.	
--	--	--	---	--

A SZABÁLYOZÁS TÁRGYA	2020. évi C. törvény	KJT.	MT.	MEGJEGYZÉS/FELVETŐDŐ KÉRDÉSEK
12.§ Jogviszony megszűntetés	4) Az e törvény szerinti egészségügyi szolgáltató fenntartója - törvény eltérő rendelkezése hiányában - az általa fenntartott, e törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatók között kezdeményezheti az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy határozatlan időre szóló áthelyezését. Erre rendkívül indokolt esetben, így különösen akkor kerülhet sor, ha annak az egészségügyi szolgáltatónak, ahová az áthelyezés irányul, a közfeladat ellátása - különösen a munka- és pihenőidő, illetve a rendes szabadság kiadása szabályaira tekintettel - más, így különösen munkaszervezési eszköz alkalmazásával sem teljesíthető.	26.§ (4) * A munkáltató fenntartója - törvény eltérő rendelkezése hiányában - az általa fenntartott, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatók között kezdeményezheti a közalkalmazott határozatlan időre szóló áthelyezését. Erre rendkívül indokolt esetben, így különösen akkor kerülhet sor, ha annak a munkáltatónak, ahová az áthelyezés irányul, a feladatai - különösen a munka- és pihenőidő, illetőleg a rendes szabadság kiadása szabályaira tekintettel - munkaszervezési eszközök alkalmazásával sem teljesíthetők.		

A SZABÁLYOZÁS TÁRGYA	2020. évi C. törvény	KJT.	MT.	MEGJEGYZÉS/FELVETŐDŐ KÉRDÉSEK
Felmondási idő	nem rendez	<p>33. § (1) * Felmentés esetén a felmentési idő legalább <u>hatvan nap</u>, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ettől eltérően, ha a felmentés - az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve - a 30. § (1) bekezdésének c) pontján alapul, a felmentési idő harminc nap.</p> <p>(2) * Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg és a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvannapos felmentési idő a közalkalmazotti jogviszonyban töltött</p> <p>a) öt év után egy hónappal; b) tíz év után két hónappal; c) tizenöt év után három hónappal; d) húsz év után négy hónappal; e) huszonöt év után öt hónappal; f) harminc év után hat hónappal</p> <p>meghosszabbodik. Kollektív szerződés 8 hónapnál hosszabb felmentési időt nem állapíthat meg.</p>	<p>69. § (1) <u>A felmondási idő harminc nap.</u></p> <p>(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött</p> <p>a) három év után öt nappal, b) öt év után tizenöt nappal, c) nyolc év után húsz nappal, d) tíz év után huszonöt nappal, e) tizenöt év után harminc nappal, f) tizennyolc év után negyven nappal, g) húsz év után hatvan nappal</p> <p>meghosszabbodik.</p> <p>(3) A felek az (1)-(2) bekezdésben foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak. *</p>	<p>Mivel az Mt. a háttérjogszabály a munkáltató felmondása esetén lényegesen kevesebb felmondási időt ír elő a munkavállalót, mint közalkalmazottként.</p>

A SZABÁLYOZÁS TÁRGYA	2020. évi C. törvény	KJT.	MT.	MEGJEGYZÉS/FELVETŐDŐ KÉRDÉSEK
13.§ Végkielégítés	nem rendezi, kormányrendeletre vár, Mt-nél kedvezőbb szabályok lehetnek	(6) * A közalkalmazott végkielégítésének mértéke, ha a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább a) három év: egy havi, b) öt év: két havi, c) nyolc év: három havi, d) tíz év: négy havi, e) tizenhárom év: öt havi, f) tizenhat év: hat havi, g) húsz év: nyolc havi távolléti díjának megfelelő összeg.	3) A végkielégítés mértéke a) legalább három év esetén egyhavi, b) legalább öt év esetén kéthavi, c) legalább tíz év esetén háromhavi, d) legalább tizenöt év esetén négyhavi, e) legalább húsz év esetén öthavi, f) legalább huszonöt év esetén hathavi távolléti díj összege.	Mivel az Mt. a háttérjogszabály a munkáltató felmondása esetén lényegesen kevesebb végkielégítés illeti meg a munkavállalót, mint közalkalmazottként.
14.§ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy nyilvántartása	14.§ (5) A munkáltatónál vezetett alapnyilvántartásba - az érintetten kívül - a következők jogosultak betekinteni, illetve abból adatot átvenni a rájuk vonatkozó jogszabályban meghatározott feladataik ellátása céljából: a) az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy felettese, b) a minősítést végző vezető, c) feladatkörének keretei között a törvényességi ellenőrzést végző vagy törvényességi felügyeletet gyakorló szerv, d) munkaügyi, polgári jogi, közigazgatási per kapcsán a bíróság, e) az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy ellen indult büntetőeljárásban a bíróság, az ügyészség és a nyomozó hatóság, f) a személyzeti, munkaügyi és illetményszámfejtési feladatokat ellátó szerv e feladattal megbízott munkatársa feladatkörén belül, g) az adóhatóság, a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv és az egészségbiztosítási szerv, az üzemi baleseteket kivizsgáló szerv és a munkavédelmi szerv.			A felsorolásból hiányzik a munkavállaló jogi képviselője.

A SZABÁLYOZÁS TÁRGYA	2020. évi C. törvény	KJT.	MT.	MEGJEGYZÉS/FELVETŐDŐ KÉRDÉSEK
15. §. Munkaügyi kapcsolatok	<p>15. § (10) bekezdése szerint Az e törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál kollektív szerződés nem köthető. Ez a törvény 2020. november 18-án lép hatályba, az 1-17§, valamint a 20-22§ és az 1. és 2. melléklet kivételével, azaz a 15.§ (10) bekezdésének rendelkezése 2021. január 1-től hatályos.</p> <p>19. § (17) E törvény hatálybalépése nem érinti az e törvény hatálybalépése előtt megkötött kollektív szerződés hatályát.</p>			<p>A fenti rendelkezésekből következően a 2020. november 17 -én hatályos kollektív szerződések élnek még tovább, feltéve, hogy nem lesznek ellentétesek a 2020. évi C. törvénnyel, illetve a még nem ismert kormányrendeletekkel.</p> <p>Az viszont biztos, hogy 2021.január elsejétől kollektív szerződés már nem köthető.</p>