

Tájékoztató-kiegészítés

a jogviszony átalakulásáról és az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tervezett tartalmáról

1. A közalkalmazotti jogviszony, a munkaviszony megszüntetése, megszűnése

A közalkalmazott és munkavállaló jogviszonya (továbbiakban együtt: Érintett) abban az esetben, ha az egészségügyi szolgálati munkaszerződés 2021. február 28. napjáig nem kerül megkötésre, 2021. március 1-jével megszűnik.

Ebben az esetben az Érintettet **2021. március 1. napján a jelenlegi illetménye/munkabére illeti meg**, amely a végkielégítés és a szabadság megváltásnak alapjául is szolgál.

Ha az Érintett jogviszonya ily módon megszűnik, és a megszűnés időpontjában **nyugdíjasnak minősül, akkor végkielégítésre nem jogosult.**

Annak az Érintettnek, akinek folyamatban van jogviszonyának megszüntetése (közös megegyezés, felmentés) szintén nem alakul át a jogviszonya, a megszűnés a Kjt. szabályai szerint történik (tehát nem március 1. napjával szűnik meg a jogviszony).

Minden közalkalmazotti – és munkajogviszonyban foglalkoztatott dolgozónak 2021. február 28-ig szükséges átadni az új egészségügyi szolgálati munkaszerződést, oly módon, hogy ezen időpontig az aláírás is megtörténjen, így a fizetés nélkül szabadságon, vagy egyéb jogcímen tartósan távollévő kollégáknak is (például postára adással és az aláírt, szkennelt példány visszaküldésével).

Az Eszjtv., az Eszjtv. vhr., valamint az 530/2020. (XI.28.) Korm. rendelet alapján 2021. március 1. napjával a közalkalmazotti – és munkajogviszonyban foglalkoztatottak jogviszonya alakul át egészségügyi szolgálati jogviszonnyá, azonban ez nem zárja ki, hogy a korábban egyéb jogviszonyban (pl.: megbízási szerződéssel) foglalkoztatott személy is 2021. március 1. napjával egészségügyi szolgálati munkaszerződést kapjon. Esetében azonban nem a jogállásváltozásra vonatkozó szabályok alkalmazandók, hanem az új jogviszonyok létesítése esetén irányadó rendelkezések (pl.: próbaidő kikötés).

2. Új egészségügyi szolgálati jogviszony létesítése

A hatályos és irányadó jogszabályi rendelkezések nem tartalmaznak korlátozó rendelkezéseket arra az esetre, ha nem alakul át az Érintett jogviszonya és az egészségügyi szolgálati jogviszonya megszüntetését követően egy másik egészségügyi szolgáltatónál létesít jogviszonyt. Ugyanakkor fontos hangsúlyozni, hogy a jogalkotói szándék nem ennek a lehetőségnek a kihasználására irányult, és a munkáltatói jogkör gyakorlója ebben az esetben is jogosult dönteni a jogviszony létesítéséről, így arra kötelezettsége nincs.

3. Egészségügyi szolgálati jogviszony létesítése ügyeleti tevékenység ellátására

Azon Érintetteket, akik kizárólag ügyeleti tevékenység folytatására létesítenek jogviszonyt az egészségügyi szolgáltatóval, **készenlét jellegű munkakörben** célszerű foglalkoztatni.

4. Kivételek az egészségügyi szolgálati jogviszonyban történő foglalkoztatás alól

Az egészségügyben dolgozók közül az az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet (a továbbiakban:

Eszjtv. vhr.) 1. mellékletében meghatározott kör kizárólag egészségügyi szolgálati jogviszony keretében foglalkoztatható – a klinikai központok kivételével. A felsoroláson kívüli munkakörök esetében lehetőség van a feladatok szolgáltatásvásárlás útján történő ellátására is.

Ez a rendelkezés azonban nem jelenti azt, hogy az Eszjtv. vhr. 1. mellékletében nem található munkakört betöltő személyek közalkalmazotti vagy munkajogviszonya nem alakul át, **esetükben is ugyanúgy irányadók az átalakulásra vonatkozó rendelkezések**, mint a minden más közalkalmazott és munkavállaló esetén.

5. Az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tartalma

Az egészségügyi szolgálati munkaszerződésnek tartalmazni kell többek között az egészségügyi szolgálati jogviszony időtartamát (határozott vagy határozatlan idő) és a munkaidő tartamát (teljes vagy részmunkaidőben történő foglalkoztatás) is.

Fentiek értelmében lehetőség van az egészségügyi szolgálati jogviszonyt **határozott vagy határozatlan időre is létrehozni**, illetve az Érintettet mind teljes-, mind részmunkaidőben foglalkoztatni, figyelemmel az Mt. és az egészségügyi tevékenység végzéséről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: Eütev.) munkaidőre vonatkozó szabályaira.

A teljes munkaidő a napi 8, heti 40 órás munkaidő, az ennél kevesebb napi vagy heti munkaidő részmunkaidőnek minősül.

Az egészségügyi szolgálati munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a munkavégzés helye. **Munkavégzés helyeként az egészségügyi szolgáltató több telephelye**, így például a járó-fekvőbetegellátó munkaterület is megjelölhető, azonban az Intézményeknek az eddigi gyakorlatuktól eltérniük nem kell.

6. A bértábla számozása

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) 1. melléklete szerinti bértábla sorszámozásnál az 1. számot – kodifikációs okokból – a fejléc kapta. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az 1. fizetési fokozat a „Gyakorlati idő” lenne. A helyes értelmezés szerint **az 1. fizetési fokozat a 0-2 év gyakorlati idő 481.486,- Ft kezdő bérrel.**

7. Magasabb fizetési fokozatba történő besorolás

A besorolásokkal összefüggésben számos megkeresés érkezett az Országos Kórházi Főigazgatósághoz is. A többféle értelmezési lehetőséget jeleztük az Emberi Erőforrások Minisztériuma részére is, és **várhatóan az érintett rendelkezés módosításra kerül.**

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) nem tekintette egyébként az első ledolgozott teljes évnek a munkába állás évét, mindössze azt a kisegítő szabályt alkalmazta, miszerint a várakozás idő leteltének évében, már január 1-jétől magasabb fizetési fokozatba sorolható a dolgozó, függetlenül attól, hogy az adott évben mikor tölti be a 3. évet.

A Kjt. eddigi gyakorlata, valamint a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján – a jogszabály esetleges módosításáig – álláspontunk szerint oly módon célszerű eljárni, hogy a dolgozó előresorolására annak az évnek az első napjával kerüljön sor, amelyben eléri az adott fizetési fokozat alsó határát (tehát a kezdő évet).

8. A szolgálati elismerés

A szolgálati elismerésre való **jogosultság számításának alapja az az időtartam, ami a besorolás esetén az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időként figyelembe vételre kerül.** A jogosító idő megállapításának változása okán a munkáltató a fentiek alapján

megállapítja a szolgálati elismerésére jogosító idő kezdetét, azzal, hogy az érintett kizárólag a 2021.03.01. időpont után esedékessé váló szolgálati elismerésre jogosult.

9. A (tartós) távollét eseteinek figyelembe vétele a jogviszony beszámításakor

Az Érintett munkavégzéstől való távolmaradása több okból, több jogcímen történhet, ezekhez a munkáltató részéről különböző mértékű fizetési kötelezettség, valamint eltérő nyilvántartási és egyéb kötelezettségek, illetve jogosultságok járulnak.

A (tartós) távollét (pl. CSED, GYED, betegszabadság, táppénz) esetén a fentiek alapján jogviszonyban töltött időnek minősül, amely okán ezen időszakokat is figyelembe kell venni a jogviszony beszámításakor. Kivételt képez ez alól a külföldi munkavégzés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, amelynek beszámítása a külföldi munkavégzés igazolásával lehetséges.

10. Munkaidő, ügyelet, pihenőidő

Az Eszjtv. vhr. 14. § (2) bekezdése tekintetében felmerült kérdések vonatkozásában az alábbiak rögzíthetők: a napi pihenőidő szabályai alapján a napi munka befejezése és másnapi munkakezdés közötti legalább 11 órának el kell telnie. Ha ezen munkabeosztási szabály miatt a törvényes munkaidő nem kerül ledolgozásra, akkor ezzel az időtartammal nem csökkenthető a túlóra vagy az ügyelet időtartama, a havi illetmény a dolgozót megilleti. Az Eszjtv. vhr. 14 § (2) bekezdése azt rögzíti, hogy **ha a pihenőidő biztosítása miatt a másnapi munkaidő eltolódik, a kiesett időre arányos díjazás illeti meg a dolgozót.** Például, ha készenlét alatti munkavégzés miatt a másnapi 8 órai munkakezdés 12 órára eltolódik, akkor a kiesett időre jár a munkabér. Ügyelet után azonban másnapra nem osztható be munkavégzésre az ügyeleti feladatokat ellátó dolgozó, így ha az ügyeletet követő napon a dolgozó nincs munkavégzésre beosztva, akkor a fenti szabály nem kerülhet alkalmazásra, tekintettel arra, hogy a másnapi munkakezdés nem tolódik el, mert nincs is munkakezdési időpont a munkaidőbeosztásban.

Az Eszjtv. 13. § (1) bekezdésében rögzítettekre figyelemmel a – jellemzően – **háromhavi munkaidőkeret kezdődátumának egységesen április 1-jét** javasoljuk.

11. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy alap és pótszabadsága

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló Érintettek alap és pótszabadsága megállapítása során az alábbiak szerint szükséges eljárni:

- a) Az **Eszjtv. 8. § (3) szerinti személyi kör** esetén az alapszabadság megállapítása során az Eszjtv. szabályait, a pótszabadság megállapítása esetén a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) (életkor után járó pótszabadság, gyermekek után járó pótszabadság, apaszabadság, egészségkárosodás után járó pótszabadság) és az Eszjtv. (vezetői pótszabadság, ionizáló sugárzásnak kitett vagy egészségkárosító kockázatnak kitett munkakörök pótszabadság) vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni. Az oktatói pótszabadság mellett sem életkori, sem vezetői pótszabadság nem állapítható meg.
- b) Az **egészségügyi szakdolgozó** az Eszjtv.-ben meghatározott alapszabadságra, továbbá az Eszjtv. (fizetési fokozatnak megfelelő pótszabadság, vezetői pótszabadság, ionizáló sugárzásnak kitett vagy egészségkárosító kockázatnak kitett munkakörök pótszabadság) és az Mt. (gyermekek után járó pótszabadság, apaszabadság, egészségkárosodás után járó pótszabadság) szerinti pótszabadságra jogosult.
- c) Az **egészségügyben dolgozót** az Mt.-ben rögzített alap és pótszabadság (életkor után járó pótszabadság, gyermekek után járó pótszabadság, apaszabadság,

egészségkárosodás után járó pótszabadság), valamint az Eszjtv. szerinti vezetői pótszabadság illeti meg.

12. Egyéb költségtérítés biztosítása

Az Eszjtv., az Eszjtv. vhr. és az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetményén felüli díjairól és vezetői juttatásairól szóló 1/2021. OKFŐ utasításban foglalt juttatásokon felül az Érintettek részére **a hatályos és irányadó jogszabályi rendelkezésekben foglalt juttatások is biztosítandók.**

Az Érintett, a feltételek fennállása esetén ez alapján jogosult például a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló 85/2007. (IV. 25.) Korm. rendelet szerinti kedvezmények igénybe vételére vagy a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet szerinti költségtérítésre.

13. A vezetői megbízás és besorolás

Vezetői megbízás és ily módon vezetői juttatás az egészségügyi szolgáltató önálló szervezeti egységének vezetője, valamint a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetője részére adható. Az ezen kritériumoknak megfelelő szervezeti egységek meghatározására a szervezeti és működési szabályzatban kerülhet sor.

14. További jogviszonyok engedélyezése

Minden további munkavégzésre irányuló jogviszonyt engedélyeztetni szükséges, nem csak azokat, amelyek 2021. március 1. napját követően létesülnek, hanem azokat is, amelyek 2021. március 1. napján fennállnak. Az engedélyeztetésre nyitva álló 60 napos „türelmi idő” alatt ezen tevékenységek engedély nélkül is végezhetők. Ezt mondja ki egyébként a 2/2021. OKFŐ utasítás 12.2. pontja is, amely szerint *„jelen Szabályzat hatályba lépése napján fennálló további jogviszony esetén a 4.1. pont szerinti Kérelmet legkésőbb 2021. április 29. napjáig lehet benyújtani azzal, hogy annak elbírálásáig a fennálló további jogviszony engedély nélkül is végezhető.”*

15. Oktatói és gyógyító tevékenység folytatása Klinikai Központoknál

Az egészségügyi felsőoktatási intézményben a betegellátási munkakörben foglalkoztatott alkalmazott **oktatói munkakörben, kutatói munkakörben is foglalkoztatható** azzal, hogy a betegellátásra irányuló jogviszonyban és az oktatói, illetve kutatói munkakör ellátására irányuló jogviszonyban végzett tevékenység munkaidő szempontjából **egy jogviszonyban végzett munkának minősül** (524/2020. (XI.25.) Korm. rendelet 9. § (2) bekezdés).

A két munkakör ellátása a munkaidő szempontjából egy jogviszonynak minősül, ezért az Érintettnek a tevékenység folytatásához nincs szüksége az Eszjtv. 4. §-a szerinti engedélyre.

16. Szabadfoglalkozású jogviszony és személyes közreműködő igénybe vétele

Az egészségügyi tevékenység szolgálati jogviszonyban történő ellátásával összefüggésben az Eszjtv. és az Eszjtv. vhr. **nem említi a szabadfoglalkozású jogviszonyban történő foglalkoztatást,** kizárólag a közreműködői és személyes közreműködői szerződéseket.

Az egészségügyi dolgozók által az Eütev. szerint megkötött szabadfoglalkozású szerződésekkel **legkésőbb 2021. április 29. napjáig** (illetve az esetleges további jogviszony engedélyezésére irányuló kérelem elbírálásáig) **lehet annak tartalma szerinti tevékenységet végezni.** Ezen időpont után a személyes közreműködőkre vonatkozó

szabályok szerint szükséges eljárni, amelyet az egészségügyi szolgálati jogviszonyt érintő további jogviszony és a személyes közreműködő engedélyezésével kapcsolatos eljárásról szóló 2/2021. OKFŐ utasítás tartalmaz.

17. Fix díjak felhasználása

Az 1/2021. OKFŐ utasítás 31.ponjtában foglaltak alapján illetménykiegészítés jogcímén a munkáltatói jogkör gyakorlója az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozó részére fix díjból származó juttatást állapíthat meg. Az országos kórház-főigazgató részére történő javaslatétel során kérjük a **Magyar Traumatológus Társaság ajánlásának figyelembevételét.**

18. Szakdolgozók ügyeleti, készenléti díjazása, a műszakpótlék megállapítása

Az Eütev. 13/B. §-ában és 14. §-ában foglaltaktól a 13/A. §-ban foglaltak alapján **a felek megállapodás útján eltérhetnek.** Az eltérő ügyeleti vagy készenléti díjak mértékének megállapítása történhet:

- az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben,
- külön megállapodásban,
- az önkéntes többletmunka-megállapodásban,
- munkáltatói utasításban/szabályzatban és a munkaszerződésben vagy megállapodásban az utasításra/szabályzatra történő hivatkozással.

A 14/B. §-ban foglalt **műszakpótlék mértéktől** a szakdolgozók tekintetében **a felek az Mt.-ben foglalt szabályok alapján térhetnek el**, miszerint a munkavállaló javára történő eltérést az Mt. nem tiltja.

Budapest, 2021. február 19.


Jenei Zoltán
országos kórház-főigazgató

