

TÁJÉKOZTATÓ

Az egészségügyi szolgálati jogviszony bevezetéséről

Mi az átalakulás lényege?

2021. március 1. napjától az állami és az önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatóknál csak egészségügyi szolgálati jogviszony keretében lehet dolgozni.

Erre egy [új törvény](#) vonatkozik, amely mellett a [Munka Törvénykönyvét \(Mt.\)](#) kell majd alkalmazni. Az átalakulás menetét az [530/2020. \(XI. 28.\) Korm. rendelet](#), az új jogviszony részleteit az [528/2020. \(XI. 28.\) Korm. rendelet](#) tartalmazza.

Kiket érint az átalakulás?

Valamennyi állami és az önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál dolgozó közalkalmazottat, beleértve a felsőoktatási intézmény által fenntartott egészségügyi szolgáltatókat is (klinikai központ, egyetemi kórház, ezekre alkalmazni kell a klinikai központok irányításáról szóló külön jogszabályokat is).

Az átalakulás a határozott idejű kinevezéssel dolgozókat, a nyugdíjasokat, a próbaidejüket töltőket és a fizetés nélküli szabadságon lévőket is érinti.

Az átalakulás nem csak az egészségügyi szakmai tevékenységet ellátókra vonatkozik, hanem az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységet végzőkre is (pl. informatika, humánerőforrás-gazdálkodás, irattározás, jogi tevékenység, kontrolling, közbeszerzés, munkaügy, pénzügy-számvitel).

2021. március 1-től tehát főszabály szerint csak egészségügyi szolgálati jogviszonyban lehet egészségügyi tevékenységet ellátni állami vagy önkormányzati szolgáltatónál. **A jogszabályok azonban fenntartanak pár kivételt:**

- **a közreműködés továbbra is lehetséges lesz.** (Közreműködő a közreműködést igénybe vevő szolgáltató szervezeti egységének tevékenységéhez kapcsolódó, az egészségügyi szolgáltatás nyújtásában részt vevő személy vagy szervezet, amely közreműködői szerződés alapján, közvetlenül, működési engedély és felelősségbiztosítási szerződés birtokában, a közreműködést igénybe vevő szolgáltató szervezeti egysége által nyújtott szakmában és a saját tulajdonában vagy használatában levő tárgyi eszközökkel, személyesen, vagy az általa foglalkoztatott egészségügyi dolgozókkal a közreműködést igénybe vevő szolgáltató szervezeti egysége által ellátott betegek részére a közreműködést

igénybe vevő szolgáltató nevében nyújt egészségügyi szolgáltatást, azaz a tevékenység végzéséhez szükséges tárgyi és személyi feltételeket egyaránt biztosítja).

- az **önkéntes segítői státusz is megmarad.**
- **személyes közreműködő** továbbra is igénybe vehető, de csak ha ezt az országos kórház-főigazgató ellátási érdekből engedélyezi. (Személyes közreműködő az egészségügyi szolgáltatás nyújtásában részt vevő olyan személy vagy szervezet, aki vagy amely a közreműködést igénybe vevő szolgáltató nevében, a közreműködést igénybe vevő szolgáltató szervezeti egysége által ellátott betegek részére személyesen nyújt egészségügyi szolgáltatást a közreműködést igénybe vevő szolgáltató szervezeti egysége által nyújtott szakmában, akként, hogy a felek között létrejött közreműködői szerződés alapján a feladat ellátásához szükséges tárgyi feltételeket kizárólag a a közreműködőt igénybe vevő szolgáltató biztosítja, a személyes közreműködő pedig kizárólag személyi feltételeket biztosít.)

Az **egyházi jogi személy** tulajdonában, vagy fenntartásában működő egészségügyi szolgáltatónál dolgozókat akkor érinti az átalakulás, ha a tulajdonos, illetve a fenntartó így dönt.

Nem érinti az átalakulás a nem állami, önkormányzati vagy egyházi egészségügyi szolgáltatót (pl. magántulajdonban lévő gazdasági társaság, civil szervezet, alapítvány által fenntartott szolgáltatók, vagy a közreműködők alkalmazottjai).

A **honvédelmi miniszter irányítása alá tartozó és a rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél** működő egészségügyi szolgáltató alkalmazottjaira speciális szabályok vonatkoznak majd (ez a rendelet még nem jelent meg).

Az átalakulás menete

1.	Minden érintett írásbeli tájékoztatást kap a munkáltatótól a jogviszony átalakulásáról és a munkaszerződése tervezett tartalmáról. Ennek pontos határidejét nem határozza meg jogszabály.
2.	2021. február 28-ig mindenki mérlegelheti, hogy elfogadja-e (aláírja-e) a munkaszerződését, vagy inkább szűnjön meg a jogviszonya.
3.	Ha elfogadja , akkor 2021. március 1. napján az érintett jogviszonya egészségügyi szolgálati jogviszonnyá alakul át. 2021. február 28. napjáig a jogviszonyára a jelenlegi szabályokat kell alkalmazni. Az átalakulás időpontja tehát nem a szerződés aláírásának napja, hanem egységesen 2021. március 1.
	Ha nem fogadja el , akkor a közalkalmazotti jogviszonya a törvény erejénél fogva 2021. március 1-jén automatikusan megszűnik. Erről a munkáltatónak külön jognyilatkozatot nem kell tennie, de írásos tájékoztatás szükséges, amely rögzíti a megszűnés napját és okát.

A fentiekől eltérően, az új törvényben meghatározott **magasabb illetményeket már 2021. január 1-jétől alkalmazni kell**, ha ez kedvezőbb az érintettre. Ezek a magasabb illetmények vonatkoznak az alábbi munkakört betöltőkre:

- az orvos, szakorvos,
- fogorvos, szakfogorvos,
- gyógyszerész, szakgyógyszerész,
- egyéb, nem egészségügyi egyetemi végzettséggel, valamint nem egészségügyi egyetemi végzettséggel és egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkezők,
- a Kormány rendeletében meghatározott munkakörben foglalkoztatottak (ez a rendelet még nem jelent meg).

A felsorolt személyek 2021. január 1. és március 1. között az illetményükön felül jogosult arra az illetménypótléokra – ideértve a vezetői pótlékot is –, amire a jogviszonyára irányadó szabályok szerint jogosult. A pótlékokat azonban még a 2020. december 31-i illetmény, munkabér, illetve pótlékalap alapján kell megállapítani.

Ezek a kedvezőbb illetményszabályok akkor is irányadóak, ha az érintett 2021. február 28-ig nem írja alá az új munkaszerződését.

Milyen juttatások járnak, ha nem írom alá a munkaszerződést?

A közalkalmazott jogosult a természetben igénybe nem vett **szabadsága pénzbeli megváltására** és az alábbi **végkielégítésre**:

Szolgálati idő mértéke	Végkielégítés mértéke (a jogviszony megszűnésekor érvényes illetmény alapján)
20 évnél kevesebb	1 havi
20 év	2 havi
30 év	3 havi

Figyelem! A fenti végkielégítés mellett NEM jár a [közalkalmazotti törvény \(Kjt.\) szerinti végkielégítés és a felmentési idő sem!](#) (A felmentési idő felét a Kjt. szerint nem kell ledolgozni, de távolléti díj jár rá.)

Ez azért fontos, mert a Kjt. alapján – különösen hosszabb szolgálati idő esetén – jóval magasabb járandóságok járnának. Aki tehát nem írja alá a munkaszerződését, nem a Kjt., hanem az új törvény szerinti végkielégítésre lehet csak jogosult. A kettő különbségét az alábbi táblázat összegzi:

A szolgálati idő mértéke	Végkielégítés az új törvény alapján	Ennyi juttatás járna a Kjt. alapján	
		végkielégítés mértéke	felmentési idő mértéke
3 évnél kevesebb	1 havi	-	2 hónap
3 év		1 havi	
5 év		2 havi	3 hónap
8 év		3 havi	
10 év		4 havi	4 hónap
13 év		5 havi	
15 év		6 havi	5 hónap
16 év			
20 év		2 havi	8 havi
25 év	7 hónap		
30 év	3 havi	8 hónap	

Az átalakulással érintett munkavállaló (pl. egyházi fenntartású intézmények esetén) a munkaszerződése, illetve az Mt. szerinti végkielégítésre jogosult.