

TÁJÉKOZTATÓ

Mit kell mérlegelni az egészségügyi szolgálati jogviszony elfogadásakor?

Az új jogviszony jogi háttere

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyt az alábbi jogszabályok szabályozzák:

- az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló [törvény](#),
- amely mellett a [Munka Törvénykönyvét \(Mt.\)](#) kell alkalmazni.
- Továbbra is alkalmazandó marad az [egészségügyi tevékenységről szóló törvény](#) (Eütev.tv.).
- Az átalakulás menetét az [530/2020. \(XI. 28.\) Korm. rendelet](#),
- az új jogviszony részleteit az [528/2020. \(XI. 28.\) Korm. rendelet](#) tartalmazza.

Mit jelent, hogy az Mt. a háttérszabály és nem a Kjt.?

Az új egészségügyi szolgálati jogviszonyra tehát nem a Kjt., hanem az Mt. lesz alkalmazandó. A fő különbség, hogy az Mt. a munkaviszony megszüntetése körében jóval kevesebb védeltséget biztosít a munkavállalónak, mint a Kjt. a közalkalmazottnak.

	Kjt.	Mt.
A felmondási idő minimuma	60 nap	30 nap
A felmondási idő maximuma 20 év jogviszonynál	8 hónap	90 nap
A munkáltatói felmondás esetén munkakör-felajánlási kötelezettség	van	nincs
Felmondási korlátozások külföldi munkavégzés, vagy képzésben részvétel esetén	van	nincs
Felmondási korlátozások az eltartott gyermekekre tekintettel	van	nincs
A felmondást megalapozó átszervezésről, létszámcsökkentésről dönthet:	a munkáltatón kívüli (felsőbb) szerv	maga a munkáltató

Fontos különbség, hogy a Kjt. részletesen szabályozza a kinevezés előtti **nyilvános pályáztatás** rendjét. Az új szabály alapján a jogviszony létesítése a „munkáltató egyedi döntése vagy meghívásos eljárás” (lényegében zárt pályázat) alapján történhet.

Az Mt. szabályozási logikájának lényege, hogy a munkaszerződésben, vagy a kollektív szerződésben a felek szabadabban eltérhetnek a törvénytől, mint a közalkalmazottak esetében. Az új törvénytől, az Eütev. törvénytől és a végrehajtási rendeletektől azonban nem lehet eltérni, kollektív szerződés kötésére pedig nem kerülhet sor.

Miben hoz változásokat az új törvény?

Magasabb illetmény

Az új törvény jelentősen emeli az illetményeket (már 2021. január 1-jétől), három lépcsőben, 2023. január 1-jével bezárólag. **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).

E személyek 2021. március 1-től nem részesülnek az Eütev. tv. szerinti ügyeleti díjban, készenléti díjban, az önkéntes többletmunka díjazásában, éjszakai és műszakpótlékban (Eütev.tv. 13/B. § és 14-14/C. §). Az ezek helyett járó többletdíjazást az országos kórház-főigazgató állapítja meg.

Az **egészségügyi szakdolgozó** továbbra is az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok szerinti – törvényben és a Kormány rendeletében meghatározott – illetményre, valamint illetménypótlékra jogosult. Egészségügyi szakdolgozó mindazon egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozó, akit nem érint a fentiek szerinti magasabb illetmény.

Az **egészségügyben dolgozó** személyek illetményét a felek szabad megállapodása határozza meg, ám az nem lehet alacsonyabb a minimálbérnél (középfokú végzettséghez kötött munkakörben a garantált bérminimumnál). Az ő díjazásukra vonatkozó ajánlat a munkaszerződésre vonatkozó ajánlatból lesz megismerhető.

Szigorúbb összeférhetetlenség

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy további munkavégzésre irányuló jogviszonyt **csak előzetes engedéllyel** létesíthet.

Ugyanakkor **nem kell előzetes engedélyt kérni:**

- a) az igazságügyi szakértőkről szóló 2016. évi XXIX. törvény szerint igazságügyi szakértői és szakkonzultánsi tevékenység,
- b) a halottvizsgálatról és a halottakkal kapcsolatos eljárásról szóló 351/2013. (X. 4.) Korm. rendelet szerinti halottvizsgálati szaktanácsadói tevékenység,
- c) az egészségügyben működő szakmai kamarákról szóló 2006. évi XCVII. törvény szerinti kamarai tisztség,
- d) a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételéről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet szerinti egészségügyi tevékenység és
- e) a donor plazmaferézis folytatására előírt engedéllyel rendelkező szervezet által a donor alkalmassági vizsgálatának

végzésére irányuló jogviszony létesítésekor.

A tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység vagy a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony csak akkor kötött előzetes engedélyhez, ha (részben) egybeesik az egészségügyi szolgálati jogviszonyból eredő munkaidővel.

Az **egészségügyben dolgozónak nem kell** az engedélyező szerv előzetes engedélyt kérnie a további munkavégzésére irányuló jogviszony létesítésekor, kivéve, ha a másik jogviszony is az új törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál jön létre.

Az engedélyek iránti kérelmeket 2021. március 1-től számított 60 napon belül kell majd előterjeszteni.

Kirendelés

Az eredeti tervek szerint egészségügyi közfeladat ellátása érdekében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **akár két évre is kirendelhető volt** egy másik egészségügyi szolgáltatóhoz. A végrehajtási rendelet alapján a kirendelés egy tizenkét hónapos időszak alatt összesen **a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot** vagy háromszötvenkét órát nem haladhatja meg.

Nem rendelhető ki az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy:

- a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- ha a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény szerint nagycsaládos,
- gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli,
- hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén,
- ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább 50%-os mértékű egészségkárosodását megállapította,
- a szakvizsgájának letételét megelőző fél éven belül,
- ha öregségi nyugdíjra jogosult, és nem járul hozzá a kirendeléséhez.

A kirendelés az érintettre nézve (pl. korára, egészségi állapotára) aránytalan sérelemmel nem járhat. Ha a tizenhat évnél fiatalabb gyermek mindkét szülője egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy, akkor csak az egyik szülő rendelhető ki.

Illetménybefagyasztás felmondás után

Ha az érintett személy maga kezdeményezi a jogviszonya megszüntetését (pl. közös megegyezésre tesz ajánlatot, vagy felmond), majd 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**. Ez független attól, hogy milyen munkakört tölt be az új szolgálatánál, vagy változik-e a munkaidő mértéke.

Korlátozott érdekképviseleti jogok

Az új törvény hatálya alatt:

- **nem köthető kollektív szerződés**, a jelenleg hatályos kollektív szerződések 2021. január 1-jén hatályukat veszítik.
- a **sztrájk joga** az állami fenntartású egészségügyi szolgálatnál csak a Kormány és az érintett szakszervezetek **megállapodása alapján gyakorolható** (ez a megállapodás még nem született meg, a megkötésére nincs határidő előírva).
- a **közalkalmazotti tanácsok üzemi tanácsként működhetnek tovább**. Az átalakulásra nincsenek külön törvényi szabályok. Fontos, hogy az Mt. alapján közalkalmazotti képviselő helyett üzemi megbízott csak 16 főtől, közalkalmazotti tanács helyett üzemi tanács pedig csak 51 főtől választható (16 fő alatt nincs a munkavállalói részvételt biztosító intézmény).

További díjazási elemek – egyelőre nem ismertek

Nem jogszabály, hanem majd az országos kórház-főigazgató állapítja meg:

- a vezetői juttatások felső határát, továbbá
- a kötelezően elrendelt ügyelet,
- a készenlét,
- a rendes munkarend szerinti feladatok ellátása, ügyeleti feladatellátás, készenléti feladatellátás keretében történő önként vállalt többletmunkavégzés,
- a helyettesítés,
- a kirendelés esetén járó többletdíjazás mértékét, illetve
- az illetményen felül visszatérítendő és vissza nem térítendő támogatások feltételeit és mértékét.

Mi lesz a vezetőkkel?

Továbbra is megmaradnak a vezetői, illetve magasabb vezetői megbízások.

A vezetői megbízás a munkáltató részéről egyoldalúan visszavonható. Ebben az esetben az érintettet a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás előtti munkakörben kell továbbfoglalkoztatni. Ha ez nem lehetséges, a munkáltató az érintett képesítésének megfelelő másik munkakört köteles felajánlani. Ha az érintett az eredeti, illetve a felajánlott munkakörében nem kíván tovább dolgozni, az érintettnek az egészségügyi szolgáltatóval fennálló jogviszonya megszűnik, és végkielégítésre jogosult (felmondási időre viszont nem).

Felmondási tilalom a veszélyhelyzet alatt

Az állami és önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi dolgozó és egészségügyben dolgozó az egészségügyi szolgáltatónál fennálló jogviszonyát **2020. november 29-től nem szüntetheti meg a veszélyhelyzet ideje alatt** (előre láthatólag 2021. február 7-ig).

A felmondási tilalom nem zárja ki a „rendkívüli megszüntetést”. Ez alatt a rendkívüli lemondást biztosan érteni kell, az már kérdéses, hogy vajon a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés is ide tartozik-e.

Ez a felmondási tilalmat nem az új jogállási törvény vezette be, hanem kifejezetten a veszélyhelyzethez kapcsolódik. Ezért 2020. november 29. óta minden érintettre vonatkozik, függetlenül attól, hogy aláírja-e majd az új munkaszerződését.