

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (Eszjtv.), és az azzal összefüggésben hatályba lépő jogszabályok, valamint a szolgálati jogviszony egészségügyi szakdolgozókat, főként védőnőket érintő változásainak munkajogi szempontú véleményezése

Készítette: Dr. Tóth Vera ügyvéd
Dr. Tóth Vera Ügyvédi Iroda, 1065 Budapest, Nagymező u. 47. I. em. 2.

1. Preambulum

A jogszabályok célja az állami, önkormányzati fenntartású, egészségügyi tevékenységet végző szolgáltatóknál jogviszonyban álló munkavállalók jogviszonyának, az abból eredő jogoknak és kötelezettségeknek egységessé tétele, egységes szabályok kialakítása. A jelen tájékoztatás kiterjed az Eszjtv. szabályainak ismertetésén kívül az Eszjtv. végrehajtására kiadott 528/2020. (XI.28.) Kormányrendelet és az 530/2020. (XI. 28.) Kormányrendelet, valamint a továbbra is hatályos, az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (Eütev. tv.), valamint az egészségügyi dolgozók illetményét szabályozó 256/2013. (VII.5.) Kormányrendelet, az egészségügyi szolgáltatások Egészségbiztosítási Alapból történő finanszírozásának részletes szabályairól szóló 43/1999. (III. 3.) Kormányrendelet szabályaira, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.), és az Eszjtv. hatályba lépése óta a témában kiadott Országos kórházi Főigazgatóság (OKFŐ) által kiadott OKFŐ tájékoztatások és utasítások tartalmára is.

2. Jogviszonyok a jogszabály hatályba lépése előtt

Egészségügyi tevékenységet a korábbi szabályozás mellett 10 típusú jogviszonyban lehet jogszerűen végezni. Az ezekre vonatkozó közös szabályokat jelenleg az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (Eütev.) tartalmazza. A jogviszonyok a következők:

- a) szabadfoglalkozás keretében (Ptk. szerinti vállalkozás vagy megbízás alapján),
- b) egyéni vállalkozóként,
- c) társas vállalkozás tagjaként,
- d) közalkalmazotti jogviszonyban, rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban, honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban,
- e) munkaviszonyban,
- f) közszolgálati jogviszonyban, kormányzati szolgálati jogviszonyban,
- g) szolgálati jogviszonyban,
- h) egyházi személyként vagy vallási egyesület vallásos szertartást hivatásszerűen végző tagjaként,
- i) önkéntes segítőként,
- j) egyéni cég tagjaként vagy tulajdonosaként (ez tartalmilag az egyéni vállalkozóhoz hasonlatos).

A felsorolt jogviszonyok nagyon különbözőek, teljesen más típusú jogállásokat határoznak meg.

3. Az új törvény személyi hatálya

A törvény 1. §-a rendezte a személyi hatály kérdését:

E törvény hatálya az állami és az önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatóra, annak fenntartójára, valamint az állami vagy önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy (a továbbiakban: egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy) jogállására terjed ki.

Tehát a törvény a fenntartókra, a szolgáltatókra és a szolgáltatónál egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyekre vonatkozóan tartalmaz rendelkezéseket. Ebből jól látható, hogy a piaci szférában tevékenykedő szolgáltatók és dolgozók tevékenységére (néhány kivételtől eltekintve) nem hat ki az új törvény hatálya, vagyis a jogszabály főként a jelenleg közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállalók jogviszonyát fogja érinteni, akik egyébként a legnagyobb számban fordulnak elő az egészségügyi szektorban. Érinteni fogja továbbá azon szakdolgozók jogviszonyát és tevékenységét is, akik korábban nem a Kjt. hatálya alatt végezték a tevékenységüket, ám a munkáltatójuk az Eszjtv hatálya alá fog tartozni, hiszen egészségügyi tevékenységet állami, önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál 2021. március 1. napjától kizárólag az Eszjtv. szerinti jogviszonyban lehet végezni:

(4) Az (1) bekezdés szerinti egészségügyi szolgáltatónál - az (5) bekezdésben foglalt kivétellel - csak egészségügyi szolgálati jogviszony keretében lehet egészségügyi tevékenységet és az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységet végezni.

A törvény meghatározza azt a személyi hatályt is, hogy mely szakdolgozókra kell az Eszjtv-t alkalmazni, itt segítségül hívja az Eütev. törvényt:

(3) Egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatható az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: Eütev.)
a) 4. § a) pontja szerinti egészségügyi dolgozó,
b) 4. § b) pontja szerinti egészségügyben dolgozó,
c) 4. § c) pontja szerinti rezidens
a jogszabályban meghatározott esetekben.

Az Eütev. törvény pontos definíciót ad arról, hogy ki minősül egészségügyi dolgozónak, és ki egészségügyben dolgozónak:

4. § E törvény alkalmazásában

a) egészségügyi dolgozó: minden egészségügyi tevékenységet végző természetes személy,

aa) aki az általa ellátott egészségügyi tevékenység végzésére jogosító szakképesítéssel rendelkezik, vagy

ab) aki nem rendelkezik az aa) pont szerinti szakképesítéssel, de közreműködik a szakképesítéssel rendelkező egészségügyi dolgozók által ellátandó feladatokban,

b) egészségügyben dolgozó: az a) pont hatálya alá nem tartozó, az egészségügyi szolgáltatóval a szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítása céljából munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítő személy.

A jelen tájékoztató anyag az egészségügyi szakdolgozók jogviszonyát tárgyalja, nem terjed ki tehát az Eszjtv. 8. § (3) bekezdésben meghatározott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyekre (orvosok, egyetemi végzettséget igénylő munkakört betöltő más munkavállalók). A tájékoztatás a védőnőkre vonatkozó, azáltalánostól eltérő rendelkezésekre is hangsúlyt fektet. Kiemelem, hogy a védőnőkre, mint az alapellátásban dolgozókra, valamint mint egészségügyi tevékenységet végzőkre egyértelműen alkalmazandó az Eszjtv.

Az új törvény háttérjogszabályként segítségül hívja az Mt. rendelkezéseit, amely hasonlatos a Közalkalmazottak jogállásáról szóló XXXIII. törvény (Kjt.) gyakorlatához. Sok esetben felismerhető a Kjt-hez nagyon hasonló szabályozás is benne, illetve a Kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (Kit.) rendszere. Lényeges, szembetűző elem az új törvényben továbbá, hogy számos helyen nyitva hagy fontos, szabályozandó kérdéseket, azzal, hogy ezeket rendeletben kell megállapítani, ezzel sokáig (a Kormányrendeletek és OKFŐ utasítások megjelenéséig) bizonytalanságot és szabályozatlanságot okozva. A részletszabályokat megállapító alacsonyabb rendű jogszabályok tartalma már ismert, így a jelen tájékoztatás készítésekor a szakdolgozók által feltett kérdések legtöbbször már adható egzakt válasz, bizonyos kérdésekben azonban csak a joglogika segítségével lehet az alkalmazandó gyakorlatra következtetni.

A személyi hatály kapcsán a védőnők vonatkozásában fontos rögzíteni: azon szakdolgozók, akik állami, önkormányzati fenntartású intézményekben vannak foglalkoztatva, - ide sorolhatók azon védőnők is, akik állami, önkormányzati oktatási, egészségügyi, szociális intézményben, állami egyetemi intézményben, vagy állami, önkormányzati tulajdonú nonprofit gazdasági társaságoknál dolgoznak -, függetlenül attól, hogy milyen jogviszonyban vannak foglalkoztatva, ezután csak az Eszjtv. szerinti jogviszonyban végezhetnek munkát.

Azon védőnők tehát, akik nem a Kjt. szerinti jogviszonyban, hanem Mt. szerinti munkaviszonyban, vagy vállalkozási szerződéssel végeztek eddig munkát, attól függően fognak az Eszjtv. hatálya alá tartozni, hogy a munkáltatójuk, foglalkoztatójuk az Eszjtv. hatálya alá fog-e tartozni. Ennek eldöntésére a fent leírt szabály az irányadó.

Két fontos kivételt kell megemlítenünk:

Egyrészt az Eszjtv. nevesít egy esetet, amikor az egyébként a nem Eszjtv. hatálya alá tartozó egyházi fenntartású munkáltató úgy dönt, hogy az Eszjtv. hatálya alá helyezi magát, és ezzel alkalmazni fogja az Eszjtv. és a kapcsolódó jogszabályok rendelkezéseit a munkavállalói jogviszonyára. Erre van lehetőség:

Ha az e törvény hatálya alá nem tartozó egészségügyi szolgáltató fenntartója vagy tulajdonosa egyházi jogi személy, a fenntartó vagy a tulajdonos erre irányuló döntése esetén az egészségügyi szolgáltató foglalkoztatottainak jogviszonyára e törvény rendelkezéseit kell alkalmazni.

Ha tehát a védőnő szakdolgozó egyházi fenntartású intézmény foglalkoztatottja, és a fenntartó vagy tulajdonos úgy dönt, hogy az Eszjtv. szabályait alkalmazza, akkor rájuk a jelen tájékoztatóban ismertetett szabályok fognak vonatkozni. Ha ilyen döntés az egyházi fenntartó vagy tulajdonos részéről nem születik, akkor a szakdolgozók az eddigi szabályok alapján végezhetik tovább a tevékenységüket, a jogviszonyukban nem lesz változás.

A másik kivétel a közreműködő, önkéntes segítő jogviszonya, amelyet szintén kifejezetten enged az Eszjtv.:

A (4) bekezdés nem zárja ki - a Kormány rendeletében meghatározott személyes közreműködő kivétellel - a közreműködő, valamint az önkéntes segítő egészségügyi szolgáltató általi igénybevételek lehetőségét.

Itt rögzítem, hogy a személyes közreműködők jogviszonyára vonatkozó, az igénybe vevő szolgáltatók ezirányú engedélyeztetési kötelezettségének szabályait a 2/2021. OKFŐ utasítás szabályozza, tehát van lehetőség személyes közreműködőként is egészségügyi tevékenységet végezni. Saját munkavállalójával az egészségügyi szolgáltató nem köthet személyes közreműködői jogviszonyra szerződést.

4. Részletes rendelkezések, feltett kérdésekre válaszok témacsoportonként

a) A munkaszerződés aláírása, tartalma

Az Eszjtv. 2020. november 18. napján lépett hatályba, és az átmeneti rendelkezések alapján törvénnyel érintett munkavállalóknál 2020. december 31. napjáig a Kjt. rendelkezéseit kell még alkalmazni, viszont 2021. január 1. napján a jogviszonyuk „automatikusan” átalakul egészségügyi szolgálati jogviszonnyá. Az átalakulásról, illetve az átalakulást követő, az új törvény szerinti munkaszerződésről az érintetteket 2020. november 30. napjáig tájékoztatni kell. A munkaszerződést meg kell kötni 2020. december 31. napjáig, és azt 2021. január 1. napjától kell alkalmazni. Egy kivételt engedett ez alól a törvény: az egészségügyi szolgáltató vezetője dönthet úgy, hogy egy későbbi időponttól alkalmazza a törvényt és foglalkoztatja az alapján a munkavállalóit, ez a későbbi időpont azonban legfeljebb 2021. április 1. napja lehet.

A fenti szabályozás a törvény hatályba lépése körüli időben volt fontos, azonban később ezt – látva a koronavírus járvány, valamint a törvény szabályai körül kialakult bizonytalan helyzetet – megváltoztatták. Az új szabályozás szerint (az Eszjtv. és az egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók jogviszonyával kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 530/2020. (XI. 28.) Kormányrendelet alapján) amennyiben az egészségügyi szolgálati munkaszerződés 2021. február 28. napjáig nem kerül megkötésre, az érintett közalkalmazott jogviszonya, illetve munkaviszonya 2021. március 1. napján a törvény erejénél fogva megszűnik. Ez tehát egy olyan megszűnési mód, amelyet a Kjt. eddig nem tartalmazott. (Egy feltett kérdés kapcsán megjegyzem: a munkáltató arra tekintettel, hogy valaki nem írja alá az új szerződését, nem élhet az azonnali hatályú felmondás jogával, mert annak nem állnak fenn a törvényi feltételei, továbbá nem kötelezheti a védőnőt a közös megegyezés aláírására sem. A törvény erejénél fogva fog megszűnni a jogviszony 2021. március 1. napján, és a lentiekben ismertetett mértékű végkielégítésre lesz jogosult a szakdolgozó.)

A fenti jogcímen történő megszűnés esetén az érintett szakdolgozót 2021. március 1. napján a jelenlegi illetménye/munkabére illeti meg, amely a végkielégítés és a szabadság megváltásának 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).

Sok kérdés merült fel a fenti problémakör kapcsán. A legfontosabb tanács, amit ezzel kapcsolatban jogi szempontból adni lehet, hogy a szakdolgozók mindenképpen írják alá a munkáltató által megszövegezett munkaszerződést, még akkor is, ha annak tartalmával esetleg nem értenek egyet, mert csak így kerülhetik el azt, hogy automatikusan megszűnjön a jogviszonyuk. Javaslom, hogy amennyiben valamely rendelkezés jogellenesen került a

szövegbe, így pl. az illetményük rosszul van megállapítva, azt írásban, akár a munkaszerződés példányain jelezzék, azzal a megfogalmazással, hogy ezzel a tartalommal nem értenek egyet, mert nem felel meg a jogszabályi rendelkezéseknek, és kérik a munkáltatót annak mielőbbi felülvizsgálatára. Ezzel elkerülhető, hogy megszűnjön a jogviszony, illetve az is, hogy olyan látszat alakuljon ki, mintha a szakdolgozó egyetértene az egyébként helytelen, hátrányos rendelkezéssel. Várhatóan a munkáltatók az OKFŐ utasítások alapján fogják majd módosítani az esetlegesen jogsértő módon megfogalmazott munkaszerződések tartalmát.

Ha valaki – ebből az okból vagy más miatt – nem írja alá az új munkaszerződését, megszűnik a jogviszonya 2021. március 1. napján. Ez elég hátrányosan érintheti a szakdolgozókat a következő szabályok alapján:

Ebben az esetben a végkielégítésre a közalkalmazott esetében az Eszjtv. 19. § (4) bekezdését, a munkavállaló esetében a munkaszerződésben foglaltakat, ennek hiányában a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseit kell alkalmazni az 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 1. § (6) bekezdése alapján. Ebben az esetben

- a) ha az érintett kevesebb mint 20 év figyelembe vehető szolgálati idővel rendelkezik, 1 havi,
- b) ha az érintett legalább 20 év, de 30 évnél kevesebb figyelembe vehető szolgálati idővel rendelkezik, 2 havi,
- c) ha az érintett legalább 30 év figyelembe vehető szolgálati idővel rendelkezik, 3 havi, a jogviszony megszűnésekor érvényes illetményének megfelelő összegű végkielégítésre jogosult.

Látható tehát, hogy a végkielégítés mértéke jóval alacsonyabb ebben az esetben, mint a Kjt. szerinti végkielégítés, illetve felmondási idő sincsen, a jogviszony azonnali hatállyal szűnik meg. Másik intézményben azonban még ebben az esetben is rögtön el lehet helyezkedni.

Felmerülhet, hogy valaki önhibáján kívül nem tudja aláírni az új munkaszerződést, mert pl. keresőképtelen állományban van. Tekintettel arra, hogy az Eszjtv., illetve az 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet nem tartalmaz eltérési lehetőséget, annak is megszűnik 2021. március 1. napján a jogviszonya, illetve munkaviszonya, aki betegség miatt nem tudja aláírni az új munkaszerződést.

Ha azonban a keresőképtelensége vis maiornak, vagyis olyan elháríthatatlan külső oknak is minősülhet, amely akadályozza a munkavállalót a kötelezettségei teljesítésében, akár helye lehet annak is, hogy bíróság megállapítsa, hogy később is pótolható a jognyilatkozat az új jogviszony létrehozására. Ez azonban egy új jogszabály, így egyáltalán nincsen bírói gyakorlata, így csak feltételezni lehet a fentieket az általános jogelvek alapján.

Az Országos Kórházi Főigazgatóság tájékoztató-kiegészítése alapján minden közalkalmazotti- és munkaviszonyban foglalkoztatott dolgozónak 2021. február 28. napjáig szükséges átadni az új egészségügyi szolgálati munkaszerződést, oly módon, hogy ezen időpontig az aláírás is megtörténjen, így a fizetés nélküli szabadságon, vagy egyéb jogcímen tartósan távollévő kollégáknak is (például postára adással és az aláírt, szkennelt példány visszaküldésével).

Az állami szféra kiadott már egy munkaszerződés mintát, amit ajánlásnak szántak, mert annak tartalma megfelel az Eszjtv. rendelkezéseinek. E munkaszerződés minta használata nem kötelező a munkáltatókra, annak tartalmától a jogszabályi rendelkezések által megengedett körben el lehet térni. Kötelező tartalmi elemként az Eszjtv. az alábbiakat írja elő a munkaszerződések vonatkozásában, tehát minimálisan az alábbiakat kell tartalmaznia a munkaszerződésnek:

- a) a munkáltató adatait és az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy személyazonosító adatait,
- b) az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkakörét,
- c) az egészségügyi szolgálati jogviszony időtartamát: határozott vagy határozatlan idejű,
- d) az egészségügyi szolgálati jogviszony kezdetének napját,
- e) a munkaidő tartamát: teljes vagy részmunkaidőben történő foglalkoztatás,
- f) az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetményét, illetve az illetményen felüli egyéb juttatásokat,
- g) a munkavégzés helyét,
- h) a próbaidő tartamát, annak kezdő és befejező napját és
- i) az e rendeletben meghatározott egyéb elemeket.

Nem kötelező tartalmi elem a korábbi, elismert jogviszony kezdetére történő hivatkozás, ettől függetlenül azon jogintézmények vonatkozásában, ahol be kell ezeket a korábbi időtartamokat számítani, nem változtat a beszámítási kötelezettségen, ha nem írták azokat bele a munkaszerződésbe.

A munkaszerződést – ugyanúgy, ahogyan az Mt. hatálya alá tartozó munkavállaló esetén – nem módosíthatja egyoldalúan a munkáltató, kivéve a törvényben megfogalmazott esetet, amikor fizetési fokozatot lép felfelé a szakdolgozó. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a foglalkoztatás lényeges elemeiről ezt szintén nem írhatja felül, ez csupán a kiegészítése annak, amit a felek rögzítenek a munkaszerződésben.

Kérdésként felmerült továbbá az MVSZSZ tagjainál, hogy alkalmazandó-e a Kjt. 25/A. §-ának rendelkezése a jelen esetre. A hivatkozott jogszabályhely így rendelkezik:

Ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, a munkáltató átadásra kerülő szervezete vagy tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az átadás időpontjában megszűnik.

Álláspontom szerint a fenti jogszabályhely nem alkalmazható az Eszjtv. szerinti jogviszony átalakulásra, sem pedig arra az esetre, ha valaki nem írja alá a munkaszerződését, és emiatt a törvény erejénél fogva megszűnik a jogviszonya. Nem teljesülnek ugyanis a következő törvényi feltételek: nem az alapító vagy a munkáltató döntése alapján kerül átadásra a munkáltató egésze vagy része az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató részére, ugyanis jogszabályi előírások mentén merül fel a jogviszony megváltoztatásának kötelezettsége. Továbbá fontos megemlíteni, hogy nem az Mt., hanem az Eszjtv. hatálya alá kerülnek a szakdolgozók, így szintén nem teljesül a Kjt. 25/A. §-a szerinti másik feltétel sem. Azon szabályok, amelyek szerint „az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően harminc nappal korábban köteles tájékoztatni a közalkalmazottat, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet és a közalkalmazotti tanácsot (közalkalmazotti képviselőt) az átadás időpontjáról, okáról és közalkalmazottakat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről, továbbá köteles a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal (közalkalmazotti képviselővel) konzultációt kezdeményezni a közalkalmazottakat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről. A konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre”, a fenti okfejtés miatt szintén nem irányadó, nem alkalmazandó.

A szerződés aláírásakor természetesen nem új jogviszonynak fog számítani a létesítendő jogviszony, hanem a munkáltatók kötelesek elismerni a korábban betöltött jogviszonyban eltöltött időt is, ennek alapján kell majd fizetési fokozatba sorolni a szakdolgozókat, és próbaidőt sem kell majd – néhány kivételtől eltekintve – kikötni.

Ismét kiemelem, hogy új szabály, hogy az egyes, az egészségügyi szolgálati jogviszonnyal összefüggő veszélyhelyzeti szabályokról szóló 69/2021. (II.19.) Korm. rendelet 16. § (4) bekezdése alapján az Eszjtv. 8. § (8) bekezdésében foglaltakon túl az egészségügyi szakdolgozók esetében a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséget, szakképzettséget is figyelembe kell venni a fizetési fokozatba történő besorolásnál.

Szintén pár napos, új kiegészítő szabály, hogy az egyes, az egészségügyi szolgálati jogviszonnyal összefüggő veszélyhelyzeti szabályokról szóló 69/2021. (II. 19.) Korm. rendelet 16. § (6) bekezdése alapján az Eszjtv. 8. § (10) bekezdésében foglaltaktól eltérően az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozó az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján az Eszjtv. 1. melléklete, valamint az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól szóló 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet 7. melléklete szerint eggyel magasabb fizetési fokozatba lép a várakozási idő elteltét követő hónap első napjától.

Az Eszjtv. 8. § (8) bekezdése alapján az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatát az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani. A (9) bekezdés alapján A (8) bekezdés alkalmazásában egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni

- a) az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, egészségügyi szolgálati jogviszonyban,
- b) közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban,
- c) a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közszolgálati jogviszonyban,
- d) a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.), valamint 2010. július 6. és 2012. február 29. között a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (a továbbiakban: Ktjv.) hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közszolgálati, kormányzati szolgálati, kormánytisztviselői jogviszonyban,
- e) a szolgálati jogviszonyban,
- f) a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban,
- g) a hivatásos nevelőszülői jogviszonyban és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban,
- h) az e törvény, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a Ktjv., valamint a Kttv. hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban,
- i) az állami vezetői szolgálati jogviszonyban,
- j) a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló törvény szerinti honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban,
- k) a rendvédelmi igazgatási alkalmazottak szolgálati jogviszonyát szabályozó törvény szerinti rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban,

l) a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) hatálya alá tartozó munkáltatónál kormányzati szolgálati jogviszonyban, politikai szolgálati jogviszonyban, biztos jogviszonyban, ösztöndíjas jogviszonyban, illetve munkaviszonyban, m) e törvény hatálya alá nem tartozó magyarországi vagy külföldi egészségügyi szolgáltatónál vagy külföldi szakirányú végzettséggel munkavégzésre irányuló jogviszonyban töltött időt.

A (tartós) távollét (pl. CSED, GYED, betegszabadság, táppénz) esetén 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.

Ha a szakdolgozó eddig vállalkozóként végezte a tevékenységét, sajnos azzal számolhat, hogy a megrendelő önkormányzat nincsen arra kötelezve, hogy újra szerződést kössön vele vállalkozóként. A vállalkozó védőnők helyzete speciális, hiszen ha továbbá akarja őket az Eszjtv. hatálya alá tartozó munkáltató foglalkoztatni, így pl. egy önkormányzat, akkor csak az Eszjtv. szerinti munkaszerződéssel, vagy személyes közreműködőként teheti ezt meg. Mivel ők eddig nem Kjt. szerinti kinevezéssel vagy munkaszerződéssel voltak foglalkoztatva, a törvény nem tartalmaz rájuk nézve olyan munkáltatói kötelezettséget, amely szerint meg kell kötni velük az új szerződést 2021. február 28. napjáig. Véleményem szerint itt a jóhiszemű és tisztességes eljárási kötelezettség, mint általános polgári jogi jogelv, valamint az ellátási érdek lehetnek rendező elvek; ezek alapján lehet bízni abban, hogy a korábban vállalkozóként dolgozó egészségügyi dolgozóval a munkáltató köt új szerződést. Fontos hangsúlyozni, hogy egészségügyi tevékenység az Eszjtv. hatálya alá tartozó munkáltatónál csak az Eszjtv. szerinti jogviszonyban vagy személyes közreműködőként, engedéllyel végezhető.

Az Eszjtv. személyi hatályára, a munkaszerződések megkötésére vonatkozóan a fentiekben leírtak vonatkoznak az önkormányzati társulásnál dolgozó védőnőkre és a praxisközösségekben dolgozó védőnőkre is. (Arra a kérdésre, hogy a védőnők létesíthetnek-e csoportpraxist, a válaszom, hogy amennyiben a jogviszonyuk megfelel az Eszjtv.-nek, akkor igen, hiszen az egyéb, ezt szabályozó jogszabályokat az Eszjtv. nem változtatja meg. Mivel azonban ez nem munkajogi kérdés, itt ezt nem tárgyalom bővebben.)

A jogviszony létesítésének kezdeményezésére vonatkozó kérdésre azt a választ adom, hogy a munkáltatónál (leendő munkáltatónál) kell ezt kezdeményezni, tehát ha olyan munkáltatónál fognak a szakdolgozók 2021. március 1. napjától egészségügyi tevékenységet végezni, amely az Eszjtv. hatálya alá tartozik (pl. önkormányzat), akkor érdemes már február hónapban jelezni a további munkavégzési szándékukat, illetve azt, hogy alá kívánják írni az új szerződést. Általában a jegyzők szoktak foglalkozni ennek a jogszabályi háttérével kisebb önkormányzatok esetében, tehát akár nála érdemes érdeklődni.

A rugalmas munkaidőre vonatkozó kérdésre azt a választ adom, hogy azt akkor lehet kikötni, ha a felek abban állapodnak meg, jogszabály az ilyen kikötést nem tiltja. Az Mt. is ismeri a fogalmat. Ha tehát a felek ebben megállapodnak, vagy a korábbi jogviszonyban is ilyen munkaidő volt kikötve, és az nem változik, akkor ennek nincsen jogszabályi akadálya.

Ha a szakdolgozó jogviszonya a szerződés alá nem írása miatt a törvény erejénél fogva 2021. március 1. napján megszűnik, akkor a veszélyhelyzettől függetlenül nem kötelezhetik munkavégzésre, hiszen nem fog semmilyen jogviszonyban állni az egészségügyi szolgáltatóval, amely alapján ezt megtehetnék.

Az automatikus megszűnés utáni újbóli elhelyezkedés szintén felmerülhet, mint kérdés. A hatályos és az irányadó jogszabályi rendelkezések nem tartalmaznak korlátozó rendelkezéseket arra az esetre, ha nem alakul át az érintett jogviszonya, és az egészségügyi szolgálati jogviszonya megszűntetését 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. 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 jogállásváltásra vonatkozó szabályok alkalmazandók, hanem az új jogviszonyok létesítése esetén irányadó rendelkezések (pl. próbaidő kikötése).

b) Az új törvény hatályba lépésével nem változó rendelkezések

Vannak a szakdolgozók jogviszonyának feltételeinek olyan vonatkozásai, amelyek nem változnak az Eszjtv. hatálya alá helyezéssel.

A legfontosabb a munkabér és az illetménykiegészítések alaprendszere, az ezeket érintő részváltozásokat pedig lentebb ismertetem.

Az Eszjtv. az illetményekről a következőképpen rendelkezik:

8. § (1) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkájáért az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben - a (2)-(15) bekezdésen foglaltak figyelembevételével - meghatározott illetményre jogosult.

(2) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetménye el kell hogy érje a kötelező legkisebb munkabérnek, középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak megfelelő összeget.

Konkrét bértáblát az Eszjtv. csak az orvos, fogorvos, szakgyógyszerész, egyéb egyetemi végzettséghez kötött munkakör esetén határozott meg, így egészségügyi szakdolgozókra vonatkozóan új bértábla nem áll rendelkezésre.

(6) Az egészségügyi szakdolgozó az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok szerinti - törvényben és a Kormány rendeletében meghatározott - illetményre, valamint illetménypótlékre jogosult.

(7) Az 1. § (3) bekezdés b) pontja szerinti egészségügyben dolgozó személyek illetményét - a (2) bekezdés keretein belül - a felek szabad megállapodása határozza meg az Mt. munkabérre vonatkozó rendelkezéseinek figyelembevételével.

(8) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatát az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani.

A munkabérekkel kapcsolatban az Országos Kórházi Főigazgatóság által kiadott tájékoztatás ad még plusz kapaszkodót:

A 4.2.2. pont a szakdolgozó díjazásáról rendelkezik. Erre vonatkozóan, összhangban az 528/2020. (XI.28.) Kormányrendelettel – a 2003. évi LXXXIV. törvény (Eütev. tv.), valamint az egészségügyi dolgozók illetményét szabályozó 256/2013. (VII.5.) Kormányrendelet rendelkezéseit hívja segítségül. A juttatásokról továbbá általános jelleggel kimondja az irat, hogy 2021. március 1. napján azok nem lehetnek alacsonyabbak a 2020. december 31. napján irányadó díjazásnál. Továbbá legfeljebb 50 %-os mértékű helyettesítési díjat javasol. (Ezt egy későbbi OKFŐ utasítás 30 %-ra mérsékelte.) A 4.2.3. pont az egészségügyben dolgozók díjazásáról rendelkezik. Erre vonatkozóan az Eszjtv. szintén nem tartalmaz bértáblát, az irat azonban – szintén összhangban az 528/2020. (XI.28.) Kormányrendelettel – a 2003. évi LXXXIV. törvény (Eütev. tv.), valamint az egészségügyi dolgozók illetményét szabályozó 256/2013. (VII.5.) Kormányrendelet rendelkezéseit hívja segítségül. A juttatásokról általános jelleggel szintén kimondja az irat, hogy 2021. március 1. napján azok nem lehetnek alacsonyabbak a 2020. december 31. napján irányadó díjazásnál. Az Országos Kórházi Főigazgató a további díjazásokkal kapcsolatban ajánlásokat fogalmazhat meg. (Ezek már ismertek, a lentiekben erről is szöveg.)

Az egészségügyi szakdolgozókat a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakörbe kell majd besorolni. A besoroláskor, bérezéskor az Eszjtv., az Mt., valamint az 528/2020. (XI.28.) Kormányrendelet, a 2003. évi LXXXIV. törvény (Eütev. tv.), valamint az egészségügyi dolgozók illetményét szabályozó 256/2013. (VII.5.) Kormányrendelet szabályait kell a fent már ismertetett részletszabályokkal figyelembe venni.

(6) Az egészségügyi szakdolgozó az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok szerinti - törvényben és a Kormány rendeletében meghatározott - illetményre, valamint illetménypótlékra jogosult.

Tehát az ágazati jogszabály nincsen hatályon kívül helyezve, az Eszjtv. hatálybalépésétől függetlenül megmaradnak azon kiegészítő juttatások (illetménypótlékok), amelyek az Eszjtv. hatálybalépése előtt hatályban voltak. Így az Eszjtv. hatályba lépése után megmaradnak az addigi pótlékok.

A fentiekre tekintettel az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól szóló 256/2013. (VII. 5.) Kormányrendelet is hatályos, amelynek vonatkozó rendelkezése irányadó a védőnőkre:

2/A. (2) Az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó, védőnő havi illetménye nem lehet kevesebb, mint a 7. melléklet szerinti összeg.

2/C. § (5) A védőnő havi alapbére (garantált illetménye) magában foglalja az egészségügyi szolgáltatások Egészségbiztosítási Alapból történő finanszírozásának részletes szabályairól szóló 43/1999. (III. 3.) Korm. rendeletben meghatározott védőnői kiegészítő pótlékot.

Szintén továbbra is hatályos az egészségügyi szolgáltatások Egészségbiztosítási Alapból történő finanszírozásának részletes szabályairól szóló 43/1999. (III. 3.) Kormányrendelet, amely a kérdésben is szereplő kiegészítő díjazásokról rendelkezik. E díjazásokra továbbra is irányadó szabály, hogy azt a védőnői szolgáltató a védőnői szolgálatban dolgozó védőnőt közvetlenül megillető alapbérének (alapilletményének) kiegészítésére köteles fordítani (a továbbiakban: védőnői kiegészítő pótlék).

Az alábbi, eddig is ismert és alkalmazott szabály tehát továbbra is hatályos:

(11) A területi védőnői ellátást biztosító szolgáltató az ellátandó terület sajátosságainak megfelelően havonta az alábbi fix összegű díjazásra is jogosult:

- a) főváros, város: 92 000 Ft,
- b) község: 103 000 Ft,
- c) csatolt község: 115 000 Ft,
- d) külterületi lakott hely: 126 000 Ft.

A finanszírozási szerződésben feltüntetett ellátási terület adottságait figyelembe véve, amennyiben az ellátandó lakosságszám legalább 15%-a a c)-d) pontban foglalt típusú települések valamelyikében lakik a védőnői ellátást biztosító szolgáltató a magasabb összegű díjazásra jogosult. A fix összegű díj 15%-a a védőnőt közvetlenül megillető területi pótlék, továbbá tartalmazza a külön jogszabály szerint az egészségfejlesztési és népegészségügyi feladatokért meghatározott 250 pont díját is. A védőnői ellátást biztosító szolgáltatót az a)-d) pontokban foglalt összegeknél 10 000 forinttal magasabb összegű fix díj illeti meg akkor, ha a védőnői körzet kiterjed a külön jogszabályban meghatározott hátrányos helyzetű településre. Amennyiben a védőnői körzet több településre terjed ki, a szolgáltató további 20 000 Ft összegű pótlékra jogosult. A havi fix díj teljes összegére a szolgáltató akkor jogosult, ha a védőnőt teljes munkaidőben foglalkoztatja, részmunkaidőben történő foglalkoztatás esetén a díj arányos része illeti meg.

(12) Az egy éven túl helyettesítéssel ellátott területi védőnői szolgálat a (11) bekezdés szerinti fix összegű díjazás 60 százalékára jogosult. Az egy éven túl helyettesítéssel ellátott iskola- és ifjúság-egészségügyi szolgálat a (3)-(6) bekezdésben meghatározott finanszírozási díj 60 százalékára jogosult. A díjazás folyósítása szempontjából nem tekinthető helyettesítésnek, ha a szolgálat ellátására a szolgáltató teljes munkaidőben legfeljebb két védőnőt foglalkoztat.

A védőnői szolgáltató havi díjazásának mértéke az ellátottak száma alapján a kormányrendeletben meghatározott számított pontértéknek és az egy pontra jutó forintértéknek a szorzata alapján kerül megállapításra. A védőnői szolgáltató az e bekezdés szerinti havi díjazása legalább 12%-át köteles közvetlenül a védőnő díjazására fordítani. (Sokszor felmerül kérdésként, ezért fontos rögzíteni, hogy a garantált bérminimumon felül jár e juttatás, nem pedig abba beépítve.)

Továbbra is hatályos a 43/1999. (III. 3.) Kormányrendelet többi pótlékra, támogatásra vonatkozó szabálya is, ezeket emiatt külön nem ismertetem. (Így a védőnői kiegészítő pótlékra vonatkozó szabály is hatályban marad.) Továbbra is e jogszabályok alapján igényelhetik a munkáltatók a bérkiegészítések, pótlékok iránti támogatást a központi költségvetésből.

Itt kívánok kitérni arra, ha a védőnő eddig polgári jogi jogviszonyban (vállalkozóként, megbízottként) végezte az egészségügyi tevékenységét, hogyan alakul majd az új jogszabály hatálya alatt a munkabére. A jogszabályok alapján nem lehet egyértelmű választ adni a bér mértékének kérdésére, hiszen a szerződés megkötését követően már szabályozott a bér alakulása, azonban mivel az említett szakdolgozók eddig nem illetményt, hanem megbízási díjat, vállalkozási díjat kaptak, nem jelenthető ki egyértelműen, hogy alkalmazandó az a szabály, hogy 2021. március 1. napján az nem lehetnek alacsonyabb a 2020. december 31. napján irányadó illetményénél. Mivel a cél az, hogy a szakdolgozók ne keressenek kevesebbet az új törvény hatálya alatt, mint jelenleg, feltehetően ezen díjak esetében is alkalmazni kell e szabályt, de ez a jogszabály szövege alapján nem egyértelmű kötelezettsége a munkáltatónak. Álláspontom szerint az idézett, továbbra is hatályban lévő kormányrendeletek alkalmazandóak

az új törvény szerinti jogviszonyt létesítő védőnőkre, így jogosan lépnek fel olyan igénnyel, hogy az illetményük a fentiekben ismertetett szabályok szerint legyen megállapítva.

Fontos azonban hangsúlyozni, hogy a fenti, törvényben és kormányrendeletben szabályozott bérek a 256/2013. (VII.5.) Kormányrendelet értelmében kizárólag azon védőnői szolgálatok, mint munkáltatók által foglalkoztatott védőnőkre lesz irányadó a jövőben is, amelyek érvényes finanszírozási szerződéssel rendelkeznek, és az állam, a helyi önkormányzat, az egyházi jogi személy vagy a vallási tevékenységet végző szervezet tulajdonában vagy fenntartásában állnak. Nem alkalmazható tehát a nem állami, vagy önkormányzati részvétellel működő gazdasági társaságok által foglalkoztatott védőnőkre, tehát ha pl. valaki egy háziorvosi Bt. alkalmazottja. A kormányrendelet hatálya alá nem tartozó védőnők bére az Mt. szerinti bérmegállapodásnak megfelelően alakul, tehát nincsen a garantált bérminimumon kívül más előírás a bérükre nézve, illetve a munkáltatók sem tudnak a központi költségvetésből a bérkiegészítésre támogatást igényelni. Ez alól két kivétel lehetséges: ahogyan arra már utaltam, a munkáltató dönthet úgy, hogy az Eszjtv. hatálya alá helyezi magát, ebben az esetben a munkavállalók bérére a 256/2013. (VII.5.) Kormányrendelet szabályait alkalmazni kell. Továbbá a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő (NEAK) a honlapján közzéteszi az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó védőnői szolgálatok és egészségügyi szolgálatok jegyzékét. Ha a jegyzékben szerepel a munkáltató, akkor alkalmazandóak az ismertetett ágazati előmeneteli szabályok.

A korábban alkalmazott, fizetési fokozatra vonatkozó rendelkezések (előmeneteli rendszer) minimális változtatással hatályban marad. Az Eszjtv. 8. § (10) bekezdése alapján az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján háromévenként eggyel magasabb fizetési fokozatba lép. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a tárgyév első napjával kell a magasabb fizetési fokozatba besorolni. A magasabb fizetési fokozat elérésével a hároméves várakozási idő újra kezdődik. A várakozási idővel kapcsolatos szabályokat a Kormány rendeletben állapítja meg.

A 2021. február 19. napján kiadott OKFŐ tájékoztatás szerinti változásokat itt közlöm. Az Eszjtv. szövege nem változott, továbbra is ez a rendelkezés az irányadó.

Az Országos Kórházi Főigazgató a 2021. február 19. napján kiadott, a jogviszony átalakulásáról és az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tervezett tartalmáról szóló tájékoztatás kiegészítésében a következőket fogalmazta meg: A Kjt. eddigi gyakorlata, valamint a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján – a jogszabály esetleges módosításáig – az Országos Kórházi Főigazgatóság 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). Ez azonban jogi álláspontunk szerint csak ajánlásnak minősülhet, az OKFŐ az Eszjtv. rendelkezéseit nem írhatja felül, azokat csak értelmezheti.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatának (10) bekezdés szerinti változása az egészségügyi szolgálati munkaszerződés módosításának minősül, amiről a munkáltató a Kormány rendeletében foglaltak szerint értesíti az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt. Ide vonatkozó kérdésként merült még fel, hogy állami kitüntetés esetén lehet-e a fizetési fokozatokban az általános szabályoktól eltérően, a korábbi Kjt. szabályoknak megfelelően lépni. Az Eszjtv., illetve a végrehajtására kiadott kormányrendeletek, valamint OKFŐ utasítások egyelőre nem tartalmazzak erre vonatkozó szabályt, így jelenleg nincsen mód ilyen jogcímen a fizetési fokozatokban való lépésre.

Az 1/2021. OKFŐ utasítás további jogcímen adható juttatásokat, pótlékokat nevesít. Ezen juttatások a fentiekben ismertetett juttatások mellett járhatnak, így az OKFŐ utasítás sem érinti a korábban juttatott pótlékokról szóló jogszabályok hatályát. Az OKFŐ utasítás az alábbi pótlékokról rendelkezik:

- Ügyeleti díj,
- Készenléti díj,
- Önként vállalt többletmunka díjazása,
- Szakterületi pótlék,
- Képesítési pótlék,
- Műszakpótlék,
- Helyettesítési díj,
- Kirendelési díj,
- Vezetői juttatás,
- Illetménykiegészítés,
- Jutalom,
- Egyéb támogatások.

Részletesebben írok a helyettesítési díjról, mert azzal kapcsolatban többen tettek fel kérdést. Helyettesítési díj akkor jár a szakdolgozónak, ha munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat is ellát, munkáltatója rendelkezése alapján. Feltétel még, hogy többletmunkát kell végezni, tehát valamilyen többlet feladatnak kell jelentkezni a munkavégzésben. A helyettesítési díj az illetményen felül jár, a helyettesítés első napjától kezdődően. Nem jár helyettesítési díj, ha rendes szabadság miatt van szükség a helyettesítésre, illetve ha a helyettesítés munkaköri kötelezettsége a szakdolgozónak. A helyettesítési díj mértéke az illetmény 30 %-áig terjedhet, időarányosan számítva a helyettesítés idejére. A helyettesítés egyébként a munkáltató utasítása alapján kötelező, annak megtagadása lényeges kötelezettség súlyos megszegésének is minősülhet. A helyettesítési díj ajánlott mértékű, 30 %-ig terjedhet, tehát ez nem kötelező, csak maga a díjazás. Tehát nincsen megállapítva olyan szabály, hogy egy helyettesítés esetén, két helyettesítés esetén mennyi a díj, pusztán az kötelező, hogy díjazni kell, valamint a díj felső határa van megállapítva.

Fontos szabály, hogy a helyettesítés, amelyre a munkáltató utasítja a szakdolgozót, nem minősül másodállásnak, így arra nem kell alkalmazni a másodállás engedélyeztetésére irányuló eljárást.

A további pótlékok összefoglalása:

Szakterületi pótlék

Az 1/2021. OKFŐ utasítás 1. mellékletének 3.4. pontja alapján az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére a munkáltatói jogkör gyakorlója szakterületi pótlékot állapíthat meg. határozott időre, a tárgyévet követő év február hónap végéig. A szakterületi pótlék mértéke az egészségügyi szolgálati jogviszonyában álló illetményének legfeljebb 15%-áig terjedhet. A szakterületi pótlékra jogosító feltételeket (intézményi besorolás, szakterület, munkakör) és a szakterületi pótlék mértékét az irányító intézmény saját maga, és a hozzá tartozó intézmények tekintetében – az intézmények betegforgalmának és progresszivitási szintjének figyelembevételével – készített javaslatára az országos kórház-főigazgató határozza meg tárgyév február hónap végéig.

A szakterületi pótlékra jogosító feltételeket az országos kórház-főigazgató évente felülvizsgálja.

Az 1/2021. OKFŐ utasítás alapján a szakterületi pótlék, a képesítési pótlék, a műszakpótlék és a vezetői juttatás nem képezik az ügyeleti díj és a készenléti díj alapját, és azok egyidejűleg is megillethetik az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt.

A jogviszony átalakulásáról és az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tervezett tartalmáról szóló, 2021. február 19. napján az Országos Kórházi Főigazgatóság által kiadott tájékoztató-kiegészítés 18. pontja alapján:

Az Eütev. 13/B. §-ában és a 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,
- önkéntes többletmunka-megállapodásban,
- munkáltatói utasításban/szabályzatban és a munkaszerződésben vagy megállapodásban az utasításra/szabályzatra történő hivatkozással.

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

A helyettesítés egyebekben mind az Mt., mind az Eszjtv. szerint munkaszerződéstől elért foglalkoztatásnak minősül. Az 528/2020. (XI.28.) Kormányrendelet részletszabályokat is ad a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról, ennek tartama – összhangban az Mt. rendelkezéseivel – az évi 44 munkanapot nem haladhatja meg. Itt tériek ki arra, hogy a 44 munkanapot a későbbiekben tárgyalandó kirendelésre írja, így a helyettesítés itt nincs nevesítve. Mivel a helyettesítés is munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak minősül, álláspontom szerint arra is alkalmazandó az időkorlát.

Az 1/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklete szerint az Eütev. rendelkezései az irányadók:

14/B. § (1) Az Mt. 141. és 142. §-ában foglaltaktól eltérően, az egészségügyi dolgozót és az egészségügyben dolgozót

a) a b) és c) pontban meghatározott munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatás kivételével a 22-06 óra közötti munkavégzés esetén tizenöt százalékos éjszakai pótlék,

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,

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 illeti meg.

(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.

Az OKFŐ utasítás alapján a műszakpótlék 14/B. §-ban foglalt mértékét az irányító intézmény saját maga, és a hozzá tartozó intézmények tekintetében – az intézmények betegforgalmának és a progresszivitási szintjének figyelembevételével – készített javaslatára az országos kórház-főigazgató legfeljebb 10%-kal, a sürgősségi betegellátó osztály tekintetében legfeljebb 20%-kal megemelheti, határozott időre, a tárgyévet követő év február hónap végéig. Az emelésről az országos kórház-főigazgató tárgyév február hónap végéig dönt.

Az 1/2021. OKFŐ utasítás 1. mellékletének 3.3. pontja alapján az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy által önként vállalt többletmunkavégzés keretében végzett munka pótlékának mértéke egészségügyi ügyelet ellátása esetén azon ügyeleti díj 50%-kal megemelt összege, amelyet a munkáltató abban az esetben lenne köteles megfizetni, ha a munkavégzésre nem önként vállalt többletmunkavégzés keretében kerülne sor.

Ha az önként vállalt többletmunkavégzésre nem ügyeleti feladatellátás keretében, hanem rendes munkarend szerinti (műszak szerinti) feladatok ellátása érdekében vagy készenlét alatti munkavégzésként kerül sor, az önként vállalt többletmunkavégzés pótlékának mértéke a rendkívüli munkavégzés pótlékának 50%-kal megemelt összege.

Vezetői pótlékok:

Az 528/2020. Kormányrendelet alapján lesznek magasabb vezetői és vezetői megbízások az egészségügyi szolgálati jogviszonyon felül.

5. § (1) Magasabb vezetői megbízásnak minősül

- a) az intézményvezetésre adott megbízás, a klinikai központ vezetésére adott megbízás,
- b) az orvosigazgatói (szakmai intézményvezető-helyettesi), ápolási igazgatói feladatok ellátására adott megbízás,
- c) a gazdasági igazgatói megbízás.

(2) Vezetőnek minősül - az (1) bekezdésben foglaltak kivételével - az intézmény önálló szervezeti egységének vezetője, valamint a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetője.

A vezetői megbízásokhoz tartozó juttatásokról a rendelet továbbá kimondja, hogy

24. § (1) Az Eszjtv. 8. § (3) bekezdésében foglaltakon túl az állami fenntartású

- a) országos és a megyei fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató, valamint az irányító megyei intézményi feladatokat ellátó klinikai központ vezetőjét,
 - b) városi fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató vezetőjét,
 - c) járóbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltató vezetőjét,
 - d) egészségügyi szolgáltató 5. § (1) bekezdés b) és c) pontja szerinti magasabb vezetőjét, valamint
 - e) egészségügyi szolgáltató 5. § (2) bekezdése szerinti vezetőjét
- vezetői juttatás illeti meg, melynek felső határát az országos kórház-főigazgató állapítja meg.

(2) Az (1) bekezdés szerinti vezetői juttatás mértékét

- a) az országos és a megyei fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató, valamint az irányító megyei intézményi feladatokat ellátó klinikai központ vezetője esetében az országos kórház-főigazgató,

b) a városi fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató vezetője, a járóbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltató vezetője, az 5. § (1) bekezdés b) és c) pontja szerinti magasabb vezető, valamint az 5. § (2) bekezdése szerinti vezető esetében az irányító megyei intézmény főigazgatója állapítja meg.

(3) Az (1) bekezdés alá nem tartozó egészségügyi szolgáltatónál a vezetői juttatások mértékét az egészségügyi szolgáltató fenntartója, illetve tulajdonosa állapítja meg.

Az 1/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklet 3.9. pontja szerint az egészségügyi szolgáltatónak az Eszjtv. vhr. 5. § (2) bekezdése szerinti vezetője a vezetési juttatásának felső határa

- a) az irányító megyei intézményi feladatokat ellátó klinikai központ klinikája esetén bruttó kettőszázezer forint,
- b) az országos fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató esetén bruttó százötvenezer forint,
- c) az irányító megyei intézményi feladatokat ellátó klinikai központ a) pont alá nem tartozó szervezeti egysége és a megyei fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató esetén bruttó százezer forint,
- d) a városi fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató esetén bruttó ötvenezer forint.

További, újonnan megállapított kiegészítő juttatások:

Az 1/2021. OKFŐ utasítás 1. mellékletének 4. pontja tartalmaz iránymutatást az egyéb juttatásokról és támogatásokról.

Illetménykiegészítés

Illetménykiegészítés jogcímén a munkáltatói jogkör gyakorlója

- a) eseti illetménykiegészítést,
- b) az egészségügyi szakellátás társadalombiztosítási finanszírozásának egyes kérdéseiről szóló 9/1993. (IV.2.) NM rendelet 16. számú melléklete szerinti fix díjból származó juttatást (a továbbiakban: fix díj)
- c) szakterületi támogatást,
- d) szolgálati-idő támogatást

nyújthat, amelyek nem képezik az ügyeleti díj és a készenléti díj alapját, és azokkal egyidejűleg is megilletik az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a munkáltatói jogkör gyakorlója meghatározott munkateljesítmény eléréséért, illetve átmeneti többletfeladatok – ide nem értve a helyettesítést – teljesítéséért egyszeri vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett illetménykiegészítésben részesítheti.

A munkáltatói jogkör gyakorlója az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozó részére fix díjból származó juttatást állapíthat meg határozott időre, a tárgyévet követő év február hónap végéig. A fix díjból származó juttatás kizárólag abban az esetben nyújtható, ha az egészségügyi szolgáltató a költségvetésben a támogatások nyújtására célhoz kötött felhasználású fedezettel rendelkezik. A juttatás feltételeit és annak mértékét az irányító intézmény saját maga, és a hozzá tartozó intézmények tekintetében – az intézmények betegforgalmának és progresszivitási szintjének figyelembevételével – készített javaslatára az országos kórház-főigazgató határozza meg a tárgyév február hónap végéig. A fix díjból származó juttatás feltételeit és mértékét az országos kórház-főigazgató évente felülvizsgálja.

Az OKFŐ által 2021. február 19. napján kiadott tájékoztatás-kiegészítés 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 kéri a Magyar Traumatológus Társaság ajánlásának figyelembevételét.

A munkáltatói jogkör gyakorlója az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó részére szakterületi támogatást állapíthat meg, határozott időre, a tárgyévet követő év február hónap végéig. A szakterületi támogatás mértéke az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó illetményének legfeljebb 20%-áig terjedhet. A szakterületi támogatásra jogosító feltételeket és a szakterületi támogatás mértékét az irányító intézmény saját maga, és a hozzá tartozó intézmények tekintetében – az intézmények betegforgalmának és progresszivitási szintjének figyelembevételével – készített javaslatra az országos kórház-főigazgató határozza meg tárgyév február hónap végéig. A szakterületi támogatás jogosító feltételeket az országos kórház-főigazgató határozza meg a tárgyév február hónap végéig. A szakterületi támogatás jogosító feltételeket az országos kórház-főigazgató évente felülvizsgálja.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó részére a munkáltatói jogkör gyakorlója szolgálati idő-támogatást állapíthat meg, ha a szakdolgozó meghatározott időtartamú szolgálati jogviszonnyal rendelkezik.

- a) A szolgálati idő-támogatás összege
 - a. öt év jogviszony esetén legalább bruttó harmincezer legfeljebb bruttó ötvenezer forint évente,
 - b. tíz év jogviszony esetén legalább bruttó hetvenötezer legfeljebb bruttó százezer forint évente,
 - c. tizenöt év jogviszony esetén legalább bruttó száznegyvenezer legfeljebb bruttó kettőszázezer forint évente,
 - d. húsz év jogviszony esetén legalább bruttó kettőszázezer legfeljebb bruttó háromszázezer forint évente,
 - e. legalább huszonöt év jogviszony esetén legalább bruttó háromszázezer forint legfeljebb bruttó négyszázezer forint évente.
- b) Az elismerésre jogosító idő megállapításánál közfinanszírozott egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatási jogviszonyban töltött idő vehető figyelembe. Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója szolgálati idő-támogatást állapít meg az egészségügyi szakdolgozó részére, a szolgálati idő-támogatás kifizetését a munkáltatói jogkör gyakorlója minden év november 1-je és december 31-e között biztosítja.

Jutalom

A kiemelkedő, illetve tartósan jó munkát végző egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a munkáltatói jogkör gyakorlója jutalomban részesítheti.

Naptári évenként a jutalom összege nem haladhatja meg a kifizetés esedékessége időpontjában az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy egészségügyi szolgálati munkaszerződése szerinti havi illetménye kétszeresét.

Egyéb támogatások

A munkáltatói jogkör gyakorlója az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére további visszatérítendő és vissza nem térítendő támogatásokat állapíthat meg. Ilyen támogatás lehet:

- a) cafetéria juttatás,
- b) családalapítással, gyermekneveléssel összefüggő támogatások,
- c) lakhatási jellegű támogatások,
- d) szociális segély,
- e) illetményelőleg.

Nem nyújtható támogatás annak a foglalkoztatottnak, aki kérelmében, nyilatkozatában szándékosan valótlan adatot, tényt közöl, vagy valamely jelentős tényt, körülményt elhallgat.

A korábban alkalmazott kiegészítő díjazás, mint pl. az utazási költségtérítés, továbbra is alkalmazandó, az alábbi megjegyzésekkel:

A munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet 1. § (1) bekezdése határozza meg a rendelet hatályát, amely alapján: a rendelet hatálya kiterjed a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó munkáltatóra és munkavállalóra.

A (2) bekezdés alapján jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában e rendeletet megfelelően alkalmazni kell a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény, a kormányzati igazgatásról szóló törvény, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló törvény, a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló törvény, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló törvény, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló törvény, a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló törvény, valamint a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóra és munkavállalóra.

Az Eszjtv. hatálya alá tartozó munkavállalók nincsenek benne felsorolva, de ez feltehetően csak adminisztrációs hiány, biztosan fog rájuk is vonatkozni. Mivel azonban az Mt. a háttérjogszabálya az Eszjtv-nek, ez alapján is levezethető, hogy jogosultak a szakdolgozók az utazási költségtérítésre.

A közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló 85/2007. (IV. 25.) Korm. rendelet 7. § (1) bekezdése alapján:

Utazási utalvánnyal - évente 12 alkalommal - az 1. mellékletben meghatározott kedvezményű menettérti utazásra jogosult:

- a) a költségvetési szervek és intézmények - beleértve az önkormányzati költségvetésből gazdálkodó szerveket is - közalkalmazotti, közszolgálati, kormányzati szolgálati, adó- és vámhatósági szolgálati, rendvédelmi igazgatási szolgálati, honvédelmi alkalmazotti vagy hivatásos szolgálati jogviszony - ideértve a bírói, az igazságügyi és az ügyészségi szolgálati viszonyt is - keretében foglalkoztatott, valamint a közigazgatási szerveknél ügykezelőként, illetve fizikai alkalmazottként foglalkoztatott (továbbfoglalkoztatott) dolgozója,

b) az egyházi jogi személy és - a civil társaság kivételével - a civil szervezet olyan alkalmazottja, aki az a) pont szerinti alkalmazottal azonos munkakört tölt be egészségügyi intézményben, szociális intézményben vagy oktatási intézményben.

Az Eszjtv. hatálya alá tartozó munkavállalók szintén nincsenek benne felsorolva, de ez feltehetően csak adminisztrációs hiány, biztosan fog rájuk is vonatkozni, bár itt nem lehet az Mt-re, mint háttérjogszabályra hivatkozni, mert Mt. hatálya alá tartozó munkavállalókat ez a juttatás nem illet meg.

Az OKFŐ által 2021. február 19. napján kiadott tájékoztató-kiegészítés 12. pontja alapján az érintettek részére a hatályos és irányadó jogszabályi rendelkezésekben foglalt juttatások is biztosítandóak. Az érintett jogosult például a 85/2007. (IV. 25.) Korm. rendelet szerinti kedvezmények igénybevételére.

A képezésekkel kapcsolatban is érkezett kérdés, e körben az 1/2021. OKFŐ utasítás képezési pótlékra vonatkozó rendelkezései az irányadóak. Képezési pótlék akkor jár a szakdolgozóknak, ha munkakörük ellátásához a besorolás alapjául szolgáló iskolai végzettség, szakképzés mellett az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben feltüntetett további szakképzésre, képzettségre van szükség. Ebben az esetben egy további szakképzés esetén bruttó negyvenezer forint, kettő vagy annál több esetén bruttó hatvenezer forint képezési pótlék jár. Doktori fokozat vagy azzal egyenértékű tudományos fokozat esetén bruttó százezer forint a képezési pótlék összege.

Nem változnak az új törvény hatályba lépésével a társadalombiztosítási jogszabályok sem, így a keresőképtelenség, a baleseti ellátások, a gyermek születésével, gondozásával kapcsolatos ellátások, a nyugellátások, stb. rendszere a régi szabályok szerint működik tovább.

Sok kérdést kaptam azzal kapcsolatban, hogy ha valaki megszünteti a jogviszonyát, és újat létesít, vagy magán- és állami szférában történik át-, illetve visszalépés, milyen következményekkel jár. Az Eszjtv. valóban tartalmaz e körben „szankciós” jellegű rendelkezéseket, azonban az átlépés a munkához való jogból eredően nem tiltott.

Ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy jogviszonya megszűnését vagy megszüntetését követő 30 napon belül újabb egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesít,

a) amennyiben végkielégítés illeti meg, egyhavi végkielégítésre jogosult, és a részére kifizetett végkielégítés összegének az egyhavi mértéken felüli részét az új jogviszony létesítésétől számított 30 napon belül a korábban őt foglalkoztató munkáltató részére köteles visszafizetni,

b) új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a korábbi jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét három év jogviszonyban töltött idővel csökkentett mértékben figyelembe kell venni.

Továbbá:

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.

A nyugdíj melletti munkavégzés szabályai nem változtak, illetve a nyugdíjas munkavállalókra is alkalmazandó az Eszjtv. A szabályok a következők tehát:

Az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött személy kizárólag a Kormány engedélyével foglalkoztatható tovább egészségügyi szolgálati jogviszonyban. A veszélyhelyzet időtartama alatt az egészségügyi dolgozók esetében a Kormány engedélyére nincs szükség. Továbbfoglalkoztatás esetén az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy öregségi nyugdíjának folyósítását szüneteltetni kell. Az egészségügyi dolgozók a nyugellátás szüneteltetésére tekintettel jövedelemkiegészítésre jogosultak.

Az Eütev. 16/B. § (2) bekezdése alapján „A munkáltató által meghatározott jövedelemkiegészítésnek az egészségügyi dolgozót megillető, a kifizetést terhelő adók és járulékok nélkül számított (a továbbiakban: nettó) mértéke nem lehet magasabb az egészségügyi dolgozót a közalkalmazotti, kormányzati szolgálati, adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony fennállása miatt történő szüneteltetés hiányában egyébként megillető pénzellátás havi összegénél.”

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) 18. § (2a) bekezdése alapján öregségi teljes nyugdíjra életkorától függetlenül jogosult az a nő is, aki legalább negyven év jogosultsági idővel rendelkezik. A szabályozás tehát nem változott.

A nyugdíjba vonulásra vonatkozó szabályok azonban változnak, mivel már nem a Kjt. szabályait kell alkalmazni, hanem az Mt. rendelkezései lesznek irányadóak. A nyugdíjas munkavállaló munkaviszonyának munkáltatói felmondással való megszüntetésekor nem terheli a munkáltatót indoklási kötelezettség, valamint a nyugdíjas munkavállaló emelt összegű – a későbbiekben ismertetendő mértékű – végkielégítés illeti meg, ha arra jogosult. A felmondásnál az Mt. akként rendelkezik, hogy a munkáltató felmondása esetén a munkavállalót a felmondási idő legalább felére köteles felmenteni a munkavégzési kötelezettsége alól, ez tehát olyan, mint a korábbi sétáló idő. Konkrét szabály a nyugdíj előtti munkavállaló felmentésére azonban nincsen.

Nyugdíjasként lehet ugyanott dolgozni, ahol nyugdíj előtt, illetve lehet máshol is, erre vonatkozóan nincsen megkötés.

Amennyiben a szakdolgozó 2021. március 1. napján vagy azt követően kíván nyugdíjba menni, rá az Eszjtv. és az Mt. fent ismertetett rendelkezéseit kell alkalmazni a felmondás és a felmentési idő vonatkozásában. Ha 2021. február hónapban kéri e felmentését a nyugdíjra jogosultsága tekintetében, akkor a felmentésre még a Kjt-t kell alkalmazni 2021. február 28. napjáig, illetve a 2021. február 19. napján kiadott OKFŐ utasítás alapján már elmondható, hogy nekik nem alakul át a jogviszonyuk, tehát a teljes felmentési- és sétálóidő alatt a Kjt. hatálya alá fognak tartozni.

Az Eszjtv. annyi kiegészítő szabályt tartalmaz továbbá a nyugdíjas munkavállalókkal kapcsolatban, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyt felmondással meg kell szüntetni, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételt legkésőbb a felmondási idő leteltekor teljesítő közalkalmazott kérelmezi. Ezen szabály alapján - öregségi teljes nyugdíjra életkorától függetlenül jogosult az a nő is, aki

legalább negyven év jogosultsági idővel rendelkezik – a nők 40 éves kedvezményével nyugdíjba vonulni kívánó nő kérelmére a munkáltató köteles a munkaviszonyt felmondással megszüntetni.

Aki az Eszjtv. hatályba lépése előtt nyugdíj mellett dolgozott egészségügyi dolgozóként, és aláírja az új szerződését, azt a szakdolgozót természetesen köteles tovább foglalkoztatni a munkáltató, azzal, hogy a jogviszony megszüntetésére a lent ismertetett speciális szabályok lesznek az irányadók.

c) Az Eszjtv. hatályba lépésével változó vagy újonnan hatályba lépő jogintézmények

- Jogviszony megszüntetés

Az egészségügyi szolgálati jogviszony megszűnésére és megszüntetésére a továbbiakban az Mt. szabályai lesznek irányadóak. Az Mt. 63. § (1) bekezdése alapján a munkaviszony megszűnik

- a) a munkavállaló halálával,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- c) a határozott idő lejártával.

Az Mt. 64. § (1) bekezdése alapján a munkaviszony megszüntethető a) közös megegyezéssel, b) felmondással, c) azonnali hatályú felmondással.

A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a munkáltató részéről csak a törvényben előírt, szigorú indokolási kötelezettség mellett gyakorolható, illetve a munkavállaló is így gyakorolhatja az azonnali hatályú felmondáshoz való jogát.

A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

A felmondási időre az Mt. 69. § (1) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni, amennyiben a munkaszerződés nem tartalmaz ettől eltérő rendelkezéseket. Az Mt. 69. § (1) bekezdése alapján a felmondási idő harminc nap. A (2) bekezdés alapján a munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- 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 meghosszabbodik.

(3) A felek az (1)-(2) bekezdésben foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak.

További speciális, az Mt-től eltérő rendelkezés az Eszjtv-ben – a jogviszony közszolgálati jellegére tekintettel - az áthelyezés. Bár joglogikai szempontból az áthelyezés nem minősül megszüntetésnek, mégis itt taglalja a törvény: az egészségügyi szolgálati jogviszony az Mt. 64. § (1) bekezdésében foglaltakon túl megszüntethető áthelyezéssel az e törvény hatálya alá

tartozó egészségügyi szolgáltatók között, az e törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltató és a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó szerv között, az e törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltató és a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló törvény, vagy a honvédek jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó személyt foglalkoztató szerv között. Áthelyezés esetén természetesen a korábbi jogviszonyt jogfolytonosként köteles figyelembe venni az új munkáltató.

A munkavállaló felmondással a határozatlan időtartamú jogviszonyát bármikor megszüntetheti, indokolás nélkül.

- **Végkielégítés**

A végkielégítés intézménye az Eszjtv-ben is megmarad, és az Mt-ben szabályozottakhoz képest kedvezőbb szabályokat állapít meg az Eszjtv. végrehajtására kiadott 528/2020. (XI.28.) Kormányrendelet.

Az Eszjtv. 13. § (1) bekezdése alapján a végkielégítés összegét az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján kell megállapítani azzal, hogy a Kormány rendeletében az Mt. 77. §-ában foglaltaktól az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre kedvezőbb szabályokat állapíthat meg. (Ezt tette a végrehajtási rendelet.)

528/2020. Kormányrendelet 29. §:

29. § (1) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy végkielégítésének mértéke, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő legalább

- a) három év: egyhavi,
- b) öt év: kéthavi,
- c) nyolc év: háromhavi,
- d) tíz év: négyhavi,
- e) tizenhárom év: öthavi,
- f) tizenhat év: hathavi,
- g) húsz év: nyolchavi

távolléti díjának megfelelő összeg.

(2) A végkielégítés (1) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy egészségügyi szolgálati jogviszonya a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 294. § (1) bekezdés g) pont ga) alpontja szerinti öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

(3) A végkielégítés mértéke az (1) és a (2) bekezdésben foglaltak kétszeresének megfelelő összeg, ha az egészségügyi szolgálati jogviszony az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy általi azonnali hatályú felmondás folytán szűnt meg.

A végkielégítések fenti mértéke a korábbi Kjt. szabályokban rögzítettekkel azonos. A végkielégítésre való igényjogosultságra az Mt. szabályait kell alkalmazni.

Eszjtv. A 13. § (2) bekezdés határozza meg, hogy mit kell egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek tekinteni:

- a) jogutódlás esetén a jogelődnél töltött időt,

- b) a munkáltató egészének vagy egy részének átadása esetén az átadó munkáltatónál munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt,
- c) a kormányzati szolgálati jogviszony tartamát, amennyiben az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a Kit. szerinti kormányzati szolgálati jogviszonyának megszűnését vagy megszüntetését követő 30 napon belül első jogviszonyként egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesít.

A (3) bekezdés határozza meg, hogy mit nem lehet beszámítani a végkielégítésre való jogosultság beszámításánál: az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy végkielégítésre való jogosultságának megállapításánál nem lehet beszámítani

- a) a korábbi egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időt,
- b) a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadságot, kivéve a hozzátartozó, valamint a tizennégy éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából, továbbá a tizenkét éven aluli gyermek betegsége esetén az otthoni ápolás érdekében igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát, valamint
- c) a szabadságvesztés, a közérdekű munka tartamát.

- **Jubileumi jutalom**

Az Eszjtv-ben jubileumi jutalom helyett szolgálati elismerés került meghatározásra. Az Eszjtv. 9. § (1) bekezdése alapján a huszonöt, harminc-, illetve negyvenévi egészségügyi szolgálati jogviszonnyal rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek szolgálati elismerés jár. A 9. § (2) bekezdés alapján a szolgálati elismerés

- a) huszonöt év jogviszony esetén kéthavi,
- b) harminc év jogviszony esetén háromhavi,
- c) negyven év jogviszony esetén öthavi illetményének megfelelő összeg.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) ugyanígy szabályozta a jubileumi jutalmat, ennek a jogintézménynek tehát tulajdonképpen csak az elnevezése változott, a mértéke a juttatásnak nem.

A szolgálati elismerés vonatkozásában a fentiekben már ismertetett módon köteles a munkáltató figyelembe venni az addigi jogviszonyokat. Az összeg vonatkozásában fontos még, hogy az alapilletményt veszik figyelembe, a pótlékokat nem.

A friss OKFŐ tájékoztatás szerint még egy fontos változásra kell készülni:

Míg a Kjt. a 40 éves jubileumi jutalomról így rendelkezett:

78.§(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 jogviszonnyal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni.

Addig az Eszjtv-ben ez a szabály már nem révényesül. Ez tehát eltérés lesz, az Eszjtv. már nem tartalmazza a Kjt. 78. § (4) bekezdését, miszerint, ha a közalkalmazott jogviszonya megszűnik (kivéve áthelyezés és rendkívüli felmentés esetét) és a legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül, továbbá legalább harmincöt évi közalkalmazotti jogviszonnyal

rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni és ugyanígy alkalmazandó ez örökösére is.

A számítási mód álláspontom szerint nem változik, ugyanis az OKFŐ tájékoztatás szerint a 2021. március 1. napját követően esedékessé váló szolgálati elismerést kell kifizetni, ez azonban nem írja felül azt a rögzített szabályt, hogy elismerik a korábbi, Kjt. hatálya alatti szolgálati időket.

- **Kirendelés**

Korábban is volt lehetősége a munkáltatónak arra, hogy – ideiglenes jelleggel – más módon foglalkoztassa a munkavállalót (közalkalmazottat), mint ahogyan azt a felek a munkaszerződésben/kinevezési okiratban meghatározták. (Ilyen pl. a kiküldetés, kirendelés, helyettesítés, átirányítás.) Erre most is lesz lehetősége a munkáltatónak, az Eszjtv. munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak hívja, vagyis ugyanazt a jogintézményt és terminológiát használja, mint az Mt. Az 528/2020. (XI.28.) Kormányrendelet részletszabályokat is ad a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról, ennek tartama – összhangban az Mt. rendelkezéseivel – az évi 44 munkanapot nem haladhatja meg. Megtaláljuk az ún. különleges munkavállalói csoportokat is a kormányrendeletben, akik nem foglalkoztathatóak a munkaszerződésüktől eltérően személyes körülményeikből adódóan:

8. § (2) Nem rendelhető ki az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy

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

(3) Ha a tizenhat évnél fiatalabb gyermek mindkét szülője egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy, akkor csak az egyik szülő rendelhető ki az (1) és (2) bekezdésben foglaltak figyelembevételével.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt legalább tíz munkanappal korábban írásban tájékoztatni szükséges

- a) a kirendelés elrendeléséről,
- b) a kirendelés időtartamáról,
- c) a kirendelésnek megfelelő munkavégzés helyéről,
- d) a kirendelés idejére járó illetményéről,
- e) a kirendeléshez kapcsolódó szállási és utazási kérdésekről.

(5) A kirendelt egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a (4) bekezdés szerinti tájékoztatást követő három munkanapon belül köteles jelezni, ha a kirendelés a (2) vagy (3) bekezdésbe ütközik, vagy számára aránytalan sérelemmel járna.

Természetesen ellátási érdekből a munkáltatóknak viszonylag sok eszköz van a kezükben, így különösen fontos látni, hogy amennyiben az intézményen belüli más helyen történő foglalkoztatás nem minősül munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak (mert pl. ugyanazon osztályon, csak annak másik részén foglalkoztatják), akkor ez munkáltatói utasítással rendezhető, és a munkavállaló azt köteles teljesíteni.

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 szakképesítésének. Ennek a szabálynak akkor lehet jelentősége, ha a szakdolgozónak aránytalan sérelmet vagy nehézséget okozna pl. egy másik városban történő munkavégzés a családi körülményeire tekintettel. Ebben az esetben van mód jelezni a munkáltatónak, hogy nem tudja vállalni, de alapos indok nélkül nem tagadható meg a kirendelés teljesítése.

Egészségügyi válsághelyzetben a kirendelés szabályai is felülíródnak, a következők szerint:

Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (a továbbiakban: Eütv.) XIV. Fejezete alapján jelenleg ún. egészségügyi válsághelyzet van. Ennek jogalapja a különleges jogrend bevezetése, a különleges jogrendben ugyanis "automatikusan" a válsághelyzeti ellátás szabályai lépnek életbe. Az Eütv. 229. § (3) bekezdése alapján egészségügyi válsághelyzetben - a Magyar Honvédség, a honvédelmi szervek, a rendvédelmi szervek egészségügyi szolgáltatóinál dolgozók kivételével - bármely egészségügyi dolgozó - ide nem értve a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény 83. §-ában meghatározott szakképzési munkaszerződéssel foglalkoztatott tanulót és képzésben részt vevő személyt - más egészségügyi tevékenység ellátására alapellátást, járóbeteg-szakellátást vagy fekvőbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi intézménybe vagy időszakosan működő gyógyintézetbe kirendelhető. Az egészségügyi dolgozó kirendeléséről az egészségügyi államigazgatási szerv, több megye érintettsége esetén az Operatív Törzs dönt.

Az egészségügyi válsághelyzeti ellátásról szóló 521/2013. (XII. 30.) Korm. rendelet 14. § (4) bekezdése alapján a kirendelés vonatkozhat meghatározott személyre vagy az egészségügyi szolgáltatónál meghatározott számú, továbbá meghatározott képzettséggel rendelkező egészségügyi dolgozóra.

Az (5) bekezdés alapján nem rendelhető ki a munkavállaló, illetve a foglalkoztatott:

- a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli,
- c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén,
- d) ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította, illetve
- e) ha az OMSZ-nak az adott válsághelyzet felszámolásában érintett szervezeti egységébe tartozik.

Sürgős esetben a kirendelés szóban is történhet, ebben az esetben a kirendelést a szóbeli közlést követő három napon belül írásba kell foglalni. Egészségügyi válsághelyzet esetén a kirendelés időtartama addig tart, amíg az egészségügyi válsághelyzet miatti egészségügyi ellátást végző egészségügyi intézmény csak a hozzá kirendelt egészségügyi dolgozók közreműködésével képes ellátni a többletfeladatait, illetve amíg indokolt az időszakosan működő gyógyintézet működtetése.

A kirendelt egészségügyi dolgozó napi munkaideje a napi 12 órát nem haladhatja meg.

Korlátlan számú ismétlés lehetséges, amíg a jelen összefoglaló anyagban már ismertetett szabályokat a munkáltató betartja. Ha nem vállalja a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást a munkavállaló, és arra nincsen a törvényben vagy a kormányrendeletben nevesített joga, tehát nem tartozik a speciális helyzetű munkavállalói csoportba, vagy nem igazolja időben, hogy számára aránytalan sérelemmel jár, vagy a jogszabály alapján nem kirendelhető, akkor az a lényeges kötelezettség súlyos megsértésének minősül, és a jogviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését vonja maga után. Ez akár felmondási idő és végkielégítés nélküli azonnali megszüntetést is jelenthet, valamint a munkáltató kártérítést is követelhet a szakdolgozótól.

Az Eszjtv. 11. § (3) bekezdése alapján 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.

A gyakorlatban akkor jár magasabb juttatás, ha valamilyen többletköltség merül fel a kirendelés teljesítésével, vagy ha többletfeladat. Az Országos Kórházi Főigazgató ajánlásokat fogalmazott meg e körben. A többletfeladatok vonatkozásában helyettesítés esetére legfeljebb 30 %-os mértékű plusz juttatás szerepel az ajánlásban, ám a konkrét kirendelésre is van már ismert szabály: legfeljebb az illetmény 110 %-áig terjedhet a juttatás. Ez tehát akkor irányadó, ha a kirendelés nem minősül helyettesítésnek.

(Az 1/2021. OKFŐ utasítás 1. mellékletének 3.8. pontja tartalmaz kiegészítő szabályt:

A kirendelés díjazására az Eszjtv. 11. §-ában foglalt szabályokat kell alkalmazni, azzal, hogy a kirendelés időtartama alatt az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetménye az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben foglalt illetménye 110%-át nem haladhatja meg.)

Kirendelés esetén a költségek megtérítésére az eddigi szabályok lesznek irányadóak, főszabályként tehát a munkáltató köteles megtéríteni a kirendeléssel kapcsolatban felmerülő igazolt költségeket.

A kirendelés és helyettesítés nem minősül másodállásnak, így azokat nem kell engedélyeztetni. Kirendelés esetén a munkavállaló nem köteles az eredeti munkakörébe tartozó feladatokat ellátni. A kirendelésre és a helyettesítésre nem kell külön szerződést aláírni, az a munkáltató utasítása alapján elrendelhető. Ha a munkaszerződésbe belekerül a helyettesítés, akkor az nem minősül eltérő feladatnak, és nem jár rá díjazás.

A munkaidőn túli munkavégzés (rendkívüli munkavégzés) az Mt. szabályai szerint alakul, arra a munkavállalót plusz díjazás illeti meg. (Beosztás szerinti munkanapon 50 %-os mértékű pótlék vagy szabadidő, munkaszüneti napon vagy heti pihenőnapon 100 % pótlék, vagy 50 % pótlék és szabadidő.) A rendkívüli munkavégzést a munkáltató jogosult elrendelni, nincsen az elrendelés módjára szabály és határidő sem kikötve.

- **Minősítés**

Az Eszjtv. 7. § (1) bekezdése alapján az egészségügyi szolgáltatások minőségének biztosítása érdekében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkateljesítményét a munkáltató írásban értékeli (minősítés). Az 528/2020. Kormányrendelet 30. § (2) bekezdése

alapján a minősítést a munkáltatói jogkör gyakorlója, illetve az a személy végzi, akire ezen jogkört a munkáltató jogkör gyakorlója (a továbbiakban: értékelő vezető) átruházta. Az értékelő vezető figyelemmel kíséri az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy évközbeni teljesítményét, és indokolt esetben írásban felszólítja teljesítményének javítására.

Nem lehet értékelő vezető, aki etikai vagy fegyelmi büntetés hatálya alatt áll, akinek a munkavégzésétől való egybefüggő távolléte a minősítési időszak alatt meghaladta a két hónapot.

Az értékelt személynél az 528/2020. Kormányrendelet 3. melléklete szerint legalább 5, legfeljebb 10 minősítési követelményt értékel az értékelő vezető. A vezető besorolású értékelt részére további legalább 1, legfeljebb 4 további minősítési követelményt határozhat meg az értékelő vezető. A minősítés alapján az értékelő vezető javaslattal élhet a munkáltatói jogkör gyakorlója felé.

A minősítési körülmények jelenleg nincsenek konkrétan meghatározva, a mellékletek szerinti minősítő körülmények példálózva:

Munkakör ellátása szempontjából szükséges szakmai ismeretek, a munkakör ellátása során végzett szakmai, gyakorlati munka, a szakmai munkával kapcsolatos problémamegoldó képesség, a munkavégzéssel kapcsolatos felelősség- és hivatástudat, a munkavégzéssel kapcsolatos pontosság, szorgalom, igyekezet, a munkavégzéssel kapcsolatos magatartási, viselkedési és öltözködési szabályok betartása, a munkavégzéssel kapcsolatos betegelégedettségi visszajelzés, a munkavégzéssel kapcsolatos kommunikációs képességek, a vezető által irányított szervezeti egység munkájának színvonala, a vezető által irányított szervezeti egység munkavégzésének szervezése, hozzájárulás a szervezeti teljesítmény célkitűzésben megfogalmazott célok megvalósításához, a szervezeti egység szervezeti működéséhez való hozzájárulás mértéke, a szervezeti egység szakmai tevékenységéhez, eredményességéhez, hatékonyságához való hozzájárulás, stb.

Az Eszjtv. 7. § (2) bekezdése alapján a 20%-os emelés a minősítésre tekintettel csak a 8. § (3) bekezdésben meghatározott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyekre vonatkozott (orvos, egyetemi végzettséget igénylő munkakört betöltő más munkavállalók), jó hír azonban, hogy az egyes, az egészségügyi szolgálati jogviszonnyal összefüggő veszélyhelyzeti szabályokról szóló 69/2021. (II.19.) Korm. rendelet 15. §-a alapján az Eszjtv. (2) és (3) bekezdésében foglaltakat az egészségügyi szakdolgozókra is alkalmazni kell.

Az Eszjtv. alapján 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. Ez nagyon vitatható rendelkezés, de a munkáltatónak nem ad benne a törvény mérlegelési jogkört: köteles felmondani a jogviszonyt el nem fogadás esetén. Természetesen a munkavállaló munkaügyi bíróság előtt érvényesítheti az igényét az esetlegesen jogellenesen/tévesen/diszkriminatív módon adott minősítéssel kapcsolatban.

Új szabály, hogy az egyes, az egészségügyi szolgálati jogviszonnyal összefüggő veszélyhelyzeti szabályokról szóló 69/2021. (II.19.) Korm. rendelet 16. § (4) bekezdése alapján az Eszjtv. 8. § (8) bekezdésében foglaltakon túl az egészségügyi szakdolgozók esetében a

munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséget, szakképzettséget is figyelembe kell venni a fizetési fokozatba történő besorolásnál.

- **Másodállás és annak engedélyeztetése**

Az Eszjtv. 4. § (1) bekezdése alapján további jogviszony – tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony kivételével – létesítése engedélyhez kötött.

(1) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy további munkavégzésre irányuló jogviszonyt, ideértve más keresőfoglalkoztatást, valamint díjazás ellenében folytatott tevékenységet is - a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony (a továbbiakban együtt: gyakorolható tevékenység) kivételével - kizárólag a Kormány által kijelölt szerv előzetes engedélyével létesíthet.

A vonatkozó részletszabályokat érdemes figyelmesen elolvasni, mert az engedélyeztetés elmulasztása komoly jogkövetkezményekkel járhat:

(2) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az őt foglalkoztató egészségügyi szolgáltató székhelyén vagy telephelyén nem végezhet olyan egészségügyi tevékenységet, amire az egészségügyi szolgálati jogviszonya nem terjed ki.

(3) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a gyakorolható tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt kizárólag a Kormány által kijelölt szerv előzetes engedélye alapján létesíthet, ha a munkavégzés időtartama részben azonos az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaidejével.

(4) Az (1) és (3) bekezdés szerinti előzetes engedély kérésének elmulasztása esetén az egészségügyi szolgálati jogviszony azonnali hatályú felmondással megszüntethető.

A kérelmet minden esetben az egészségügyi szolgáltató vezetője nyújtja be az engedélyezésre jogosult intézményhez/szervhez, megjelölve a további jogviszony típusát, időtartamát, határozott vagy határozatlan jellegét és helyét, valamint véleményét a további jogviszony létesítésének támogatásáról. A további jogviszony létesítése, illetve fenntartása iránti kérelmet az egészségügyi szolgálati jogviszony létrejöttétől számított 60 napon belül kell előterjeszteni, amelyről a benyújtásától számított 8 napon belül dönt az engedélyezésre jogosult intézmény/szerv. Az elbírálásnál figyelembe kell venni a munkaidőt, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez való jogot, az ellátottak biztonságát.

Az Eszjtv. vhr. 7. § (1) bekezdése tartalmazza a további jogviszonyt engedélyező szervek felsorolását.

7. § (1) Az Eszjtv. 4. § (1) bekezdése szerinti további jogviszony létesítése előtt köteles

a) a járóbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetében az egészségügyi szolgáltató vezetője a területileg illetékes városi kórház vezetője,

b) a városi fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetében az egészségügyi szolgáltató vezetője az irányító megyei intézmény vezetője,

c) megyei és országos fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetében az egészségügyi szolgáltató vezetője az Országos Kórházi Főigazgatóságnak az országos kórház-főigazgató által kijelölt magasabb vezetője,

- d) megyei feladatokat is ellátó klinikai központnál foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetén a klinikai központ elnöke az Országos Kórházi Főigazgatóságnak az országos kórház-főigazgató által kijelölt magasabb vezetője, nem megyei feladatokat ellátó klinikai központnál foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetén a foglalkoztatott a klinikai központ elnöke,
- e) az egyházi jogi személy tulajdonában álló vagy fenntartásában működő egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetén az egészségügyi szolgáltató vezetője az egyházi tulajdonos vagy fenntartó,
- f) az önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetén az egészségügyi szolgáltató vezetője a fenntartó által kijelölt személy (a továbbiakban együtt: engedélyező szerv) engedélyét kéri.

A további jogviszonyra irányuló kérelemnek tartalmaznia kell

- a) a további jogviszony típusát: munkavégzésre irányuló vagy gyakorolható tevékenység végzésére irányuló jogviszony,
- b) a további jogviszony végzésének időtartamát: határozott vagy határozatlan idejű jogviszony, munkaidő tartama, és
- c) a további jogviszony végzésének a helyét.

Az engedélyező szerv a további jogviszony végzésére irányuló kérelem beérkezését követő 8 napon belül dönt az engedélyről, és a döntés eredményéről az egészségügyi szolgáltató vezetőjét és az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt írásban tájékoztatja.

Az engedélyező szerv a kérelem elbírálása során figyelembe veszi az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény munkaidőre vonatkozó szabályait, szem előtt tartva az egészségügyi dolgozó egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez való jogát, valamint az ellátottak biztonságával összefüggő okokat.

A további jogviszony engedélyezésével kapcsolatos eljárásrend kialakítása jelenleg folyamatban van.

Az eljárásrend alapján várhatóan engedélyezésre kerül a további jogviszony az alábbi esetekben:

- nem egészségügyi tevékenység végzésére irányul
- egészségügyi tevékenység, de nem érinti az egészségügyi dolgozó munkaidejét és a munkáltató támogatja
- az Eszjtv. hatálya alá tartozó másik egészségügyi szolgáltatónál végzendő egészségügyi tevékenység, amely érinti az egészségügyi dolgozó munkaidejét és a munkáltató támogatja,
- oktatói, tudományos, kutatói tevékenység, amely érinti az egészségügyi dolgozó munkaidejét és a munkáltató támogatja.

Nem kell az engedélyező szerv előzetes engedélyét kéri

- 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 plazmaferezis folytatására előírt engedéllyel rendelkező szervezet által a donor alkalmassági vizsgálatának végzésére irányuló jogviszony létesítésekor.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyben dolgozónak nem kell az engedélyező szerv előzetes engedélyét kérnie - az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál történő további munkavégzésre irányuló jogviszony kivételével - a további munkavégzésére irányuló jogviszony létesítésekor.

Az egészségügyben vállalt, korábban engedélyezett másodállás engedélyeztetése az új törvény alapján újra szükséges. Minden olyan tevékenység engedélyeztetése szükséges, amely nem tartozik a kivételek közé. Az egészségügyi dolgozókra tehát szigorúbb szabályok irányadóak, mint az egészségügyben dolgozóakra, tehát az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyben dolgozónak csak akkor kell az engedélyező szerv előzetes véleményét kérnie további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésekor, ha az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál kíván további munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesíteni. Az egészségügyi dolgozók esetén minden engedélyköteles, ami nem kivétel, és amely munkavégzésre irányuló jogviszony, ideértve más keresőfoglalkozást, valamint díjazás ellenében folytatott tevékenységet is. (Így ha valaki teljesen más, de a kivételek közé nem tartozó tevékenységet végez, pl. mezőgazdasági östermelői tevékenységet végez, még azt is engedélyeztetni kell. Ha egy védőnő másodállásban is védőnői tevékenységet végzett, arra ugyanezek az engedélyeztetési szabályok lesznek irányadóak. Ha nem engedélyezi a munkáltató a tevékenységet, akkor a munkáltató köteles gondoskodni az ellátás megszervezéséről, nem a szakdolgozó.

Az engedélykéresek a megyei és országos fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott érintett, valamint a megyei feladatokat is ellátó klinikai központnál foglalkoztatott érintett esetén az Országos Kórházi Főigazgatóság Humánpolitikai és Jogi Főigazgató-helyettese bírálja el.

Friss szabályok ismertetése:

A 2/2021. OKFŐ utasítás 1. mellékletének 4. pontja alapján a további jogviszony engedélyezésére vonatkozó kérelmet az Érintett erre a célra rendelkezésre álló elektronikus felületen tölti ki. A Kérelemhez elektronikusan csatolni kell az érintett közvetlen munkahelyi felettesének támogató nyilatkozatát a további jogviszony létesítésére vonatkozóan.

A Kérelmet – figyelemmel az Eszjtv. vhr. 7. § (1) bekezdésére – az Érintett munkahelyének intézményvezetésre megbízással rendelkező vezetője (a továbbiakban: Kérelmező) az elektronikus felületen keresztül – a Kérelem beérkezésétől számított -8 napon belül továbbítja az Engedélyező szerv részére, megjelölve, hogy a kérelmet – az egészségügyi szolgáltató feladatai ellátásának biztosítására tekintettel – támogatja-e vagy sem.

Amennyiben a Kérelem benyújtásakor az Érintett több – az Eszjtv. hatálya alá tartozó – jogviszonnyal rendelkezik, úgy a Kérelmező annak a munkahelynek az intézményvezetője, ahol az Érintett főállású jogviszonnyal rendelkezik. Amennyiben a főállású jogviszony nem állapítható meg (pl. két azonos időtartamú részállás), a Kérelmező az Érintett korábban létesített jogviszonya szerinti intézmény vezetője.

Amennyiben az Érintettnek több – az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál – van egészségügyi szolgálati jogviszonya, úgy be kell szereznie a többi egészségügyi szolgáltató intézményvezetőjének nyilatkozatát a Kérelem támogatásával kapcsolatban, amelyeket elektronikusan csatolnia kell a kérelemhez.

- Szabadság

A legmarkánsabb változás a szabadságok rendszerében figyelhető meg az új jogviszonyban.

A szabadság fő szabályait az Eszjtv. 6. § -a tartalmazza. Az (1) bekezdés (orvos, szakorvos, fogorvos, szakfogorvos, gyógyszerész, szakgyógyszerész) hatálya alá nem tartozó, az Eütev. 2. melléklete szerint

a) az „A”, „B”, „C” és „D” fizetési osztályba sorolt egészségügyi dolgozó évi húsz munkanap,
b) az „E”, „F”, „G”, „H”, „I” és „J” fizetési osztályba sorolt egészségügyi dolgozó évi huszonegy munkanap alapszabadságra és a fizetési fokozatának megfelelő számú munkanap pótszabadságra jogosult. Az 1. melléklet szerinti 1. fizetési fokozatban az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt e címen pótszabadság nem illeti meg.

Tehát a legfontosabb változás, hogy a fizetési osztály szerint lesz megállapítva az alapszabadság mértéke, a fizetési fokozat szerint pedig a pótszabadságok mértéke. Az életkor szerinti pótszabadság csak az orvos, szakorvos, gyógyszerész, stb. munkaköröket érinti, tehát a szakdolgozók többségét nem.

A pótszabadságok rendszere a fizetési fokozatokon kívüli pótszabadságon felül a következőképpen alakul:

- Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt

a) magasabb vezetői munkakör betöltése esetén évi tíz munkanap,
b) vezetői munkakör betöltése esetén évi öt munkanap pótszabadság illeti meg.

- Az egészségügyi ágazatban oktató munkát végző egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt évi huszonöt munkanap pótszabadság illeti meg, amelyből legfeljebb tizenöt munkanapot a munkáltató oktató, illetve oktatással tevékenységgel összefüggő munkára igénybe vehet. Az oktató, illetve az oktatással összefüggő munkaköröket a Kormány rendeletben állapítja meg.

- Az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát töltő egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg. Ha az érintett személy ilyen munkahelyen legalább öt évet eltöltött, évenként tíz munkanap pótszabadságra jogosult.

- A jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatokkal járó munkahelyen eltöltött napi munkaidőtől függetlenül a fenti pótszabadság megilleti azt az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt is, akit rendszeresen kettős egészségkárosító kockázatnak kitett munkakörben foglalkoztatnak, feltéve, hogy az egyik kockázat nem ionizáló sugárzással függ össze.

A pótszabadság az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt alapszabadságán felül egyszerre többféle jogcímen is megilleti, kivéve az oktatói pótszabadság és a vezetői pótszabadság intézményét, ezek közül a magasabb jár, illetve a fizetési osztály és az oktatói pótszabadság viszonylatát, ezek közül is csak a magasabb jár.

Az oktatói pótszabadság szabályait az 528/2020. Kormányrendelet egészíti ki az alábbiakkal:

Az Eszjtv. 6. § (5) bekezdése szerinti oktatói, nevelői pótszabadságra jogosult

- a) a konduktor,
- b) az egészségügyi intézmény szakoktatója és az oktató kórházban oktatásban részt vevő egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy, ha oktatói tevékenységét munkaideje felét meghaladó időben végzi,
- c) az ápoltak, gondozottak, tanulók órarend szerinti vagy egyéni oktatását végző egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy.

Az oktatói tevékenységnek legalább az oktatási idő felében a munkaidőn túli végzése nem feltétele a pótszabadságra jogosultság szempontjából az ápoltak, gondozottak, tanulók oktatása esetén, ezt a feltételt a jogszabály csak az egészségügyi intézményben és kórházban oktató személy esetén szabja feltételül.

Az Mt-t háttérjogszabályként hívja fel az Eszjtv., és bár a rendelkezései korántsem egyértelműek, lehet következtetni a szabályozásra. Az Eszjtv. kifejezetten kizárja bizonyos esetekben az Mt. alkalmazását, bizonyos esetekben pedig kimondja, hogy az Eszjtv-ben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni az Mt. A szabadságot az Mt. XI. fejezete szabályozza, ennek alkalmazását nem zárja ki a törvény. A pótszabadságok vonatkozásában kimondja, hogy csak az orvosoknak jár, a többi pótszabadság esetén viszont nem tesz ilyen kitétel, tehát álláspontom szerint azok a szabályok alkalmazandóak a szakdolgozók esetén. (Erre vonatkozóan, ha vita lesz a munkáltatók és a munkavállalók között, érdemes lesz hatósági állásfoglalást kérni.) Az Mt. a következő pótszabadságokat szabályozza az Eszjtv-ben szabályozottakon felül:

A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

A fenti pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos. A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

A föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

A munkavállalónak, ha

- a) megváltozott munkaképességű,
- b) fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy
- c) vakok személyi járadékára jogosult

évenként öt munkanap pótszabadság jár.

Az Eszjtv. szabályozza a fizetés nélküli szabadságot is, ez szintén az Mt-ben meghatározottakon felül járhat, így pl. a gyermek gondozása miatti, a gyermek 3 éves koráig járó fizetés nélküli szabadságon felül:

Ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy házastársa, élettársa külszolgálatot teljesít, akkor az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy kérelmére - a külszolgálat időtartamára - fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni.

A munkáltató - ha a kutatónak a kutatás-fejlesztési munka eredménye hasznosításában érdekelt vállalkozásnál történő munkavégzéséhez előzetesen hozzájárult - a kutatóval kötött megállapodás alapján az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy számára a megállapodásban meghatározott időtartamra fizetés nélküli szabadságot engedélyez.

A szabadság nem halmozódhat. A szabadságot pénzben megváltani - a jogviszony megszűnésének kivételével - nem lehet. A gyakorlatban ez annyit jelent, hogy az esedékesség évében kell kiadni az alap- és pótszabadságot is.

A fent kifejtetteket erősíti meg az OKFŐ tájékoztatás is:

Az OKFŐ által 2021. február 19. napján kiadott tájékoztató-kiegészítés 11. pontja irányadó a szabadságok megállapításánál:

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

a) Az Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti személyi kör esetén:

Az alapszabadság megállapítása során az Eszjtv. szabályait, a pótszabadság megállapítása esetén az Mt. (életkor után járó pótszabadság, gyermek után járó pótszabadság, apaszabadság, egészségkárosodás után járó pótszabadság) és az Eszjtv. (vezetői szabadság, ionizáló sugárzásnak kitett vagy egészségkárosító kockázatnak kitett munkakörök pótszabadság) vonatkozó rendelkezését kell alkalmazni. Az oktatói pótszabadság mellett sem életkori, sem vezetői pótszabadság nem állapítható meg.

b) Az egészségügyi szakdolgozó esetén:

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. (gyermek után járó pótszabadság, apaszabadság, egészségkárosodás után járó pótszabadság) szerinti pótszabadságra jogosult.

c) Az egészségügyben dolgozó esetén:

Az Mt-ben rögzített alap-és pótszabadság (életkor után járó pótszabadság, gyermek után járó pótszabadság, apaszabadság, egészségkárosodás után járó pótszabadság) valamint az Eszjtv. szerinti vezetői pótszabadság illeti meg.

- Kollektív munkajog, munkaügyi jogvita

Az Eszjtv. egy új érdekegyeztető fórumot hoz létre, amelyről a gyakorlatban még keveset tudni:

Az e törvény hatálya tartozó egészségügyi szolgáltatók, valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek érdekeinek egyeztetése, a vitás kérdések tárgyalásos rendezése, valamint a megfelelő megállapodások kialakítása céljából - az egészségügyi ellátások biztonságos ellátása elvének figyelembevételével - a Kormány, az országos ágazati érdekképviselői szervezetek, valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek országos munkavállalói érdekképviselői szervezeteinek tárgyalócsoportja részvételével Egészségügyi Szolgálati Érdekegyeztető Fórum (a továbbiakban: ESZÉF) működik.

Az Eszjtv. hatálya alá tartozó munkáltatónál nem lehet kollektív szerződést kötni, viszont a törvény hatálya eddig nem érintette a már meglévő kollektív szerződéseket.

Az 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 6. §-a alapján Az Eszjtv. 19. § (17) bekezdése szerinti kollektív szerződések 2021. január 1-jén hatályukat veszítik. Ez alapján a már hatályban lévő kollektív szerződések valóban hatályukat veszítik. A Korm. rendelet hivatkozott §-a 2021. február 20. napjától hatályos.

A szakszervezetek működését szintén nem érinti az új törvény, a szakszervezetek szabályai az Mt. rendelkezéseinek megfelelően hatályosak.

Amennyiben a szakdolgozó az Eszjtv. szerinti jogviszonyával összefüggésben munkaügyi vitát kíván kezdeményezni, azt szintén az Mt. szabályai szerint teheti meg. Munkaügyi jogvitára a Polgári Perrendtartás szabályai szerint az alábbi bíróságok rendelkeznek illetékességgel és hatáskörrel:

- a munkáltató székhelye szerint illetékes, munkaügyi perekben eljáró bíróság (törvényszék)
- a munkavállaló lakóhelye vagy belföldi tartózkodási helye szerint illetékes, munkaügyi perekben eljáró bíróság (törvényszék)
- a munkavégzés helye szerint illetékes, munkaügyi perekben eljáró bíróság (törvényszék).

(Nem volt erre vonatkozó kérdés, de fontosnak tartom leírni, hogy a munkaidőre vonatkozó szabályok továbbra is a korábbiaknak megfelelően, az Eütev. törvényben foglaltak szerint alakulnak. Néhány kiegészítő szabályt tartalmaz az 528/2020. Kormányrendelet (pl. a munkaközi szünet időtartama munkaidőnek minősül), illetve bizonyos jogintézményekre az Mt-t kell alkalmazni, de alapvetően nem lesz a gyakorlatban megmutatózó változás a munkaidőt tekintve.)

5. Összegzés

Összegezve az Eszjtv. a hatályba lépésekor rendkívül átgondolatlan, sok helyen teljesen szabályozatlan volt, keveredtek benne a korábban Kjt. hatálya alá tartozó jogviszony szabályozására, mint az állami szférában működő szervekre és munkavállalókra vonatkozó elemek, és indokolatlanul sok helyen volt szabályozatlan, az Mt-re hivatkozó, magánszférában létrejövő jogviszony benyomását keltő. Nagyon sok benne továbbra is az indokolatlan, szankciójellegű rendelkezés. Jogtechnikai szempontból erősen kifogásolható, hogy alapvető munkavállalói kötelezettségeket és jogokat rendeleti szabályozásra utal, míg ezeket korábban törvény (Mt., Kjt., Eütev. tv.) szabályozott. Ebből eredően a garanciális szabályok egyszerűbb megváltoztatása is következhet ebből, amely növeli a szektorban dolgozók bizonytalan jogi helyzetét.

Ezen a helyzeten sokat javított az 528/2020. (XI.28.) Kormányrendelet és az 530/2020. (XI.28.) Kormányrendelet, valamint az OKFŐ tájékoztatások és utasítások, bár sok vonatkozásban, ahogy jeleztem is, még csak következtetni lehet a gyakorlati jogalkalmazás mikéntjére. Ezeket a hézagokat további OKFŐ utasítások, valamint feltehetően a bírói gyakorlat fogja majd kipótolni.

Az egészségügy helyzete, a járványhelyzet, valamint az orvosok és szakdolgozók hosszú idő óta rendezetlen körülményei miatt szerencsésebb és méltányosabb lett volna egy átgondoltabb, részletesebben szabályozó, egy jogszabályból álló szabályozás, mint a jelenlegi.

Budapest, 2021. február 23.

**Dr. Tóth Vera ügyvéd
Dr. Tóth Vera Ügyvédi Iroda**