

Tájékoztató a 2020. évi C. törvény által létrehozott egészségügyi szolgálati jogviszonyról és az ebből eredő alapvető jogokról és kötelezettségekről

A Kormány 530/2020. (XI.28.) számú rendelete szerint 2021. március 1-én a 2020. évi C. törvény által létrehozott és részletesen az 528/2020. (XI.28.) Korm.rendelettel (végrehajtási Kormányrendelettel) szabályozott, új típusú jogviszony váltja fel Társaságunk alkalmazottainak jogviszonyát. Ennek megfelelően 2021. március 1-étől a munkajogviszony helyébe az egészségügyi szolgálati jogviszony lép.

A jelenleg már élő közreműködői szerződések, önkéntes segítői szerződések fennmaradnak, újak is köthetők (Vhr 23. § (2) és Eszjtv 1. § (5)) külső engedély nélkül is, Személyes közreműködő igénybevételét az országos kórház-főigazgató ellátási érdekből engedélyezheti (Vhr 23. § (3.)) Ennek az engedélyeztetésnek a módszertanát még várjuk.

A végrehajtási rendelet szerint a működőképesség és üzemeltetés biztosítására irányuló tevékenységek közé tartozik különösen az informatikai és ügyviteli, utóbbin belül a humánerőforrás gazdálkodás, az irattározás, a jogi tevékenység, a kontrolling, a közbeszerzés, a munkaügy, a pénzügy-számvitel.

Az új típusú jogviszonyra azonban – egyes elemeiben – továbbra is vonatkoznak a 2012. évi I. tv. (Munka törvénykönyve), az 1997. évi CLIV. tv. (Eütv.), a 2003. évi LXXXIV. tv. (Eütev.) és az ezek végrehajtásáról szóló rendeletek. Ki kell emelni, hogy a Munkáltatónál 2020. november 18-a előtt módosított és aláírt Kollektív Szerződés az 530/2020. (XI.28.) Korm.rendelet 6. §-a értelmében 2021. január 1-jén hatályát veszti. A jelen tájékoztató célja, hogy megismertesse az egészségügyi szolgálati jogviszony jelenleg megismerhető alapelemeit, alapvető szabályait és a belőle fakadó főbb jogok, és kötelezettségek új elemeit.

I. ÁLTALÁNOS SZABÁLYOK

1. A jogviszony létesítése

Az egészségügyi szolgálati jogviszony 2021. március 1-ével, egészségügyi szolgálati munkaszerződés megkötésével jön létre.

A munkáltató, a 2020. évi C. tv. (továbbiakban: Törvény) rendelkezései értelmében köteles vizsgálni és nyilvántartani, hogy az egészségügyi szolgálati viszonyt létesítő, vagy ilyen jogviszonyban álló személy büntetlen előéletű, nem áll bizonyos bűncselekmények miatt büntetőeljárás vagy kényszergyógykezelés hatálya alatt, illetve nem áll foglalkozástól eltiltás hatálya alatt.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek az egészségügyi szolgálati jogviszony teljes időtartama alatt meg kell felelnie a büntetlen előélettel, illetve a fent ismertetett további feltételekkel kapcsolatos követelményeknek, azok hiánya azonnali hatályú felmondási oknak minősül. A büntetlen előéletet és a fenti további körülményeket az egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesíteni kívánó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja.

A jogviszony átalakulásáról és az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tartalmáról az érintettet az OKFŐ által előírtak szerint kell írásban tájékoztatni ((530/2020 1. § (4)). Azaz az országos kórház-főigazgató tárgybeli utasítására várunk még, mielőtt kimennének a megkeresések.

2. A munkavégzés helyének meghatározása

Az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben a munkavégzés helyeként több – a 2020. évi C. törvény hatálya alá tartozó – egészségügyi szolgáltató meghatározható, feltéve, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy tekintetében a munkáltató ugyanaz.

Mindez a járványügyi helyzetre tekintettel kialakított, de nem csak a jelenlegi járvány idejére szóló rendelkezés, azt teszi lehetővé, hogy az egyes egészségügyi szolgáltatók között a dolgozók átcsoportosítása munkaszerződés módosítás nélkül, rövid úton is lehetséges legyen. Az ilyen munkavégzés természetesen az alap- egészségügyi szolgálati munkaszerződés szerint kerül majd díjazásra.

3. Próbaidő

Az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésekor három hónap próbaidő kikötése kötelező. Az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben három hónapot meghaladó próbaidő is kiköthető, azonban a próbaidő tartama nem haladhatja meg összesen

a négy hónapot.

A próbaidő nem hosszabbítható meg. A próbaidő tartama alatt az egészségügyi szolgálati jogviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntetheti. A Kormány rendeletben megállapíthatja munkakörönként azt a szakmai gyakorlatot, amelynek megléte esetén nem kell próbaidőt kikötni.

4. Összeférhetetlenség

A 2020. évi C. tv. az egészségügyi szolgálati jogviszony mellett ellátott további egészségügyi jellegű tevékenységet korlátozni kívánja és engedélyhez köti. FONTOS:

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy nem nyújthat egészségügyi szolgáltatást ugyanazon személy számára, akinek más – a Törvény hatálya alá nem tartozó – jogviszonyban (tehát pl. magánrendelőben, egyéni vállalkozóként végzett egyéb egészségügyi tevékenység keretében stb.), már ugyanazon betegség tekintetében egészségügyi szolgáltatást nyújtott. Ennek alkalmazása alóli kivételeket a Kormány külön rendeletben állapítja meg (Vhr.7. § (7)).

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.

A további egészségügyi munkavégzésre vonatkozó engedélyezés jelen értelmezésünk szerint a Társaság Munkáltatójának (ügyvezető, illetve átruházott jogkörrel az orvos és gazdasági igazgatók) hatásköre (Vhr. 2. § (2)). Az engedélykérelmeket 2021. március 1-jét követő 60 napig kell leadni a munkáltatói jogokat gyakorló felé. Külön engedély nélkül folytatható továbbra is a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony.

Az egészségügyben dolgozók, (vagyis az egészségügyi szolgáltatóval a szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítása céljából munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítő személyek) nem kötelesek előzetes engedélyt kikérni a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésekor, kivéve, ha az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál történő további munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít.

Az összeférhetetlen helyzetben lévő, vagy ilyen helyzetbe került egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek bejelentési kötelezettsége van. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy köteles a munkáltatónak haladéktalanul írásban bejelenteni, ha vele szemben az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésekor vagy fennállása alatt az e törvényben meghatározott összeférhetlenségi ok merült fel, vagy ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyának fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe került.

A munkáltató köteles haladéktalanul írásban felszólítani az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt, hogy az összeférhetlenséget harminc napon belül szüntesse meg, vagy köteles a szükséges intézkedést megtenni az összeférhetlenség kizárására. Ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az összeférhetlenséget a felszólítástól számított harminc napon belül nem szüntette meg, az egészségügyi szolgálati jogviszonya a Törvény erejénél fogva megszűnik.

5. Munkaidő, munkaközi szünet, pihenőidő

A munkaidőre a továbbiakban is az eddigi, a Munka törvénykönyvében és az Eütev.-ben foglalt szabályok lesznek az irányadók, azzal, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetében egyes speciális rendelkezések is érvényesülnek, melyeket a Vhr (528/2020. (XI.28.) számú Kormányrendelet 13-19. §-ok tartalmaznak. Ezeket a rendelkezéseket teljes körűen nem kívánjuk átemelni jelen tájékoztatóba, mindössze az alábbiakat emeljük ki.

- Egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy számára a többműszakos és megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltató esetében legfeljebb három hónap munkaidőkeret állapítható meg.
- A munkaidő-beosztást legalább tizenöt nappal korábban és legalább egy hónapra előre írásban szükséges elrendelni.
- Egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére hat munkanapot követően heti egy pihenőnapot biztosítani kell. Egyenlőtlen munkaidőbeosztást csak munkaidőkeret esetén lehet alkalmazni.

- Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére havonta legalább egyszer heti két pihenőnapot egybefüggően szombatra és vasárnapra biztosítani szükséges.
- Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére az előző bekezdésben foglaltak figyelembevételével hetente legalább negyvennyolc óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.
- Az egészségügyi tevékenység befejezése és a következő, munkarend szerint megkezdett egészségügyi tevékenység között tizenegy óra időtartamú megszakítás nélküli napi pihenőidőt kell biztosítani.
- Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy jogosult a kiesett időre arányosan járó alaphétre, ha az előző bekezdés szerinti pihenőidőre tekintettel a másnapi munkakezdése eltolódik.
- A munkaközi szünet időtartama munkaidőnek minősül, minimális mértéke 20 perc, illetve, ha a munkaidő a kilenc órát meghaladja, akkor további 25 perc.
- Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést írásban kell elrendelni, kivéve a készenlét ideje alatti munkavégzést. Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.
- A szabadságot munkanapban az általános munkarend szerint és a szerződéses napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni és munkanapban nyilvántartani. A szabadság kiadásának időpontját egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kezdete előtt legalább tizenöt nappal közölni kell.

6. Szabadság

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állóknak járó szabadság a Törvény értelmében a végzettség és a gyakorlati idő (egészségügyi munkakörben eltöltött idő) függvényében alakul.

A jogszabály ebben a kérdéskörben és az illetmény meghatározásánál alapvetően az alábbi kategóriákkal dolgozik:

- a) orvosok és egyetemi-főiskolai végzettségűek,
- b) egészségügyi szakdolgozók,
- c) egészségügyben dolgozók, végül
- d) az előző kategóriákba nem sorolt egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek csoportja.

a) Az orvos, szakorvos, fogorvos, szakfogorvos, gyógyszerész, szakgyógyszerész, továbbá a Kormány rendeletében meghatározott munkakörben foglalkoztatott, továbbá egyéb, nem egészségügyi egyetemi végzettséggel, valamint nem egészségügyi egyetemi végzettséggel és egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek alapszabadsága évi 20 nap. Ez 16 éves gyakorlati idő után évi 21 napra bővül.

b) Az egészségügyi szakdolgozók alapszabadságának számításánál az Eütev. 2. sz. mellékletében meghatározott – eddig is alkalmazott – bértáblát is figyelembe kell venni. Az ebben szereplő, A-D besorolású dolgozók alapszabadsága 20 nap. Az E-J besorolású dolgozók alapszabadsága 21 nap. Ezen felül az egészségügyi dolgozók a fizetési osztályuknak megfelelő számú munkanap pótszabadságra is jogosultak.

c) és d) kategóriába sorolható egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek az Mt.-ben meghatározott szabadságra jogosultak.

Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

A munkavállalónak

- a) huszonötödik életévétől egy,
- b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
- c) harmincegyedik életévétől három,
- d) harmincharmadik életévétől négy,
- e) harmincötödik életévétől öt,
- f) harminchetedik életévétől hat,
- g) harminckilencedik életévétől hét,
- h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
- i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
- j) negyvenötödik életévétől tíz munkanap pótszabadság jár.

7. Minősítés

Az egészségügyi szolgáltatások minőségének biztosítása érdekében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkateljesítményét a munkáltató írásban értékeli (minősítés).

A minősítést az orvos, szakorvos, fogorvos, szakfogorvos, gyógyszerész, szakgyógyszerész, továbbá a Kormány rendeletében meghatározott munkakörben foglalkoztatott, továbbá egyéb, nem egészségügyi egyetemi végzettséggel, valamint nem egészségügyi egyetemi végzettséggel és egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek esetében évente legalább egyszer elvégzi a munkáltató.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkateljesítményét a munkáltató írásban értékbeéli. A minősítést a munkáltató évente legalább egyszer elvégzi. A minősítés alapján az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetménye az adott fizetési fokozathoz tartozó összegehez képest legfeljebb 20%-kal növelhető.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatán belüli illetményére a munkáltató a minősítés alapján tesz javaslatot. Ha a javaslatot az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy nem fogadja el, a munkáltató az egészségügyi szolgálati szerződést felmondja. Ennek megállapításaival szemben az érintett 30 napon belül bírósághoz fordulhat.

8. Illetmény, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkájának ellenértéke

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatát az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani. Az illetmény a végzettség és az egészségügyi területen történt munkavégzés (valamint a Törvény által figyelembe venni rendelt egyéb területen történt munkavégzés) ideje alapján határozható meg.

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.

a.) *Az orvos, szakorvos, fogorvos, szakfogorvos, gyógyszerész, szakgyógyszerész, továbbá a Kormány rendeletében meghatározott munkakörben foglalkoztatott, továbbá egyéb, nem egészségügyi egyetemi végzettséggel, valamint nem egészségügyi egyetemi végzettséggel és egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy* illetménye el kell hogy érje a Törvény 1. mellékletében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatához meghatározott összeget, és nem haladhatja meg a kormány vonatkozó rendeleteiben (Vhr, 256/2013 kormányrendelet) meghatározott összeget, ennek hiányában a fizetési fokozathoz az 1. mellékletben meghatározott összeg százszázalékát.

Az önként vállalt többlet munka, ügyelet, készenlét díjazását a fenntartó taggyűlés állapítja meg, az országos kórház-főigazgató ajánlása alapján (Vhr 26. § (2)). Az önként vállalt többletmunka díjazására az Eütev. rendelkezéseit nem lehet alkalmazni.

b.) *Az egészségügyi szakdolgozó* az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok szerinti – törvényben és a Kormány rendeletében (256/2013. Korm. rendelet) meghatározott – illetményre, valamint illetménypótlékra jogosult. E törvény hatálybalépése nem érinti az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó egészségügyi szakdolgozók illetményét (ideértve az illetménypótlékokat is).

Az illetmény a jogviszony időtartamának növekedésével, automatikusan növekszik. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján háromévenként eggyel magasabb fizetési fokozatba lép.

Ha az a) és b) pont szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a munkaköre ellátása mellett a munkáltató rendelkezése alapján átmenetileg más munkakörébe tartozó feladatokat is ellát és ezáltal jelentős többletmunkát végez, illetményén felül a végzett munkával arányos külön díjazás (helyettesítési díj) is megilleti, melynek díjazását a fenntartó taggyűlés állapítja meg az országos kórház-főigazgató ajánlása alapján (Vhr 26. § (2)).

A Törvény azt is rögzíti, hogy az egészségügyi dolgozó, aki egészségügyi szolgálati jogviszonyának megszüntetését maga kezdeményezi, de 12 hónapon belül állami vagy önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál helyezkedik el, 1 évig nem kereshet többet, mint amennyit megelőző munkahelyén keresett.

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.

c.) Az *egészségügyben dolgozó* (vagyis az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységet végző) személyek illetményét – a kötelező minimumok figyelembe vétele mellett – a felek szabad megállapodása határozza meg az Mt. munkabérré vonatkozó rendelkezéseinek figyelembevételével.

9. Szolgálati elismerés

A Törvény huszonöt, harminc-, illetve negyvenévi egészségügyi szolgálati jogviszonnal rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek

- a) huszonöt év jogviszony esetén kéthavi,
 - b) harminc év jogviszony esetén háromhavi,
 - c) negyven év jogviszony esetén öthavi
- illetménynek megfelelő összeg kifizetését rendeli el.

10. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

Az egészségügyi szolgáltató, fenntartója döntése alapján – az érintett egészségügyi szolgáltató vezetője véleményének kikérését követően – egészségügyi közfeladat ellátása érdekében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy határozott időre kirendelhető egy másik – ugyanazon fenntartóhoz tartozó – egészségügyi szolgáltatóhoz. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén az egészségügyi szolgálati munkaszerződésnek tartalmaznia kell, hogy a kirendelés időtartama tizenkét hónapos időszak alatt összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg.

Az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tartalmazza, hogy 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 ötvenszázalékos mértékű egészségkárosodását megállapította,
- f) a szakvizsgájának letételét megelőző fél éven belül,
- g) ha öregségi nyugdíjra jogosult, és nem járul hozzá a kirendeléséhez.

Ha a tizenhat évnél fiatalabb gyermek mindkét szülője egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy, akkor csak az egyik szülő rendelhető ki a korábbi bekezdésekben 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.

A kirendelt egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a fent írtak szerinti tájékoztatást követő három munkanapon belül köteles jelezni, ha a kirendelés a korábban jelzett akadályokba ütközik, vagy számára aránytalan sérelemmel járna.

11. A jogviszony megszüntetése

A jogviszony megszüntetésére az Mt. 64. § (1) bekezdésben foglaltak vonatkoznak, azzal, hogy a megszüntetési lehetőségek köre eggyel, az áthelyezéssel bővül. Vagyis az egészségügyi szolgálati munkaszerződés is megszüntethető

- a) közös megegyezéssel,

- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással,
- d) áthelyezéssel (Ez az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetésének egy speciális módja.)

Az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntethető áthelyezéssel

- a) a Törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatók között,
- b) a Törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltató és a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó szerv között,
- c) a 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.

Magához az áthelyezéshez nem szükséges az érintett beleegyezése, de az áthelyezés során meg kell állapodni az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy új munkakörében, munkahelyében, illetményében és az áthelyezés időpontjában. A végrehajtási Kormányrendelet szerint már a jogviszony létesítésekor, az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben jelezni kell, hogy áthelyezés esetén a fenti feltételeket három oldalú megállapodás keretében kell rögzíteni.

Az áthelyezett egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy áthelyezést megelőző egészségügyi szolgálati jogviszonyát úgy kell tekinteni, mintha az új munkáltatójánál töltötte volna el. Eszerint a korábbi és az áthelyezéssel keletkező egészségügyi szolgálati jogviszony ideje egyben számítandó. Ennek pl. a végkielégítés, felmondási idő, és a szabadság számításánál lehet jelentősége.

Az áthelyezés egy alfaja, amikor az egészségügyi szolgáltató fenntartója helyezi át az érintett dolgozót egy másik általa fenntartott egészségügyi intézménybe. Ez az áthelyezés csak rendkívüli helyzetben hajtható végre, ha az átvevő szolgáltató által nyújtott szolgáltatás (közfeladat ellátás) másként nem oldható meg. Ez a típusú áthelyezés határozatlan időre is szólhat, mi több, végleges is lehet.

A Törvény szerint:

Az egészségügyi szolgáltató fenntartója – törvény eltérő rendelkezése hiányában – az általa fenntartott, a Törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatók között kezdeményezheti az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy határozatlan időre szóló áthelyezését. Erre rendkívül indokolt esetben, így különösen akkor kerülhet sor, ha annak az egészségügyi szolgáltatónak, ahová az áthelyezés irányul, a közfeladat ellátása – különösen a munka- és pihenőidő, illetve a rendes szabadság kiadása szabályaira tekintettel – más, így különösen munkaszervezési eszköz alkalmazásával sem teljesíthető.

12. Végkielégítés

A végkielégítés során az Mt. eddig ismert szabályai irányadók. Vagyis végkielégítés az alábbi esetekben jár:

- a) a munkáltató felmondása,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén vagy
- c) akkor, ha a gazdasági társaságok közötti jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem a Törvény hatálya alá tartozik.

A jogviszonyban töltött idő alapján lehet a végkielégítés mértékét meghatározni.

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.

A végkielégítés előző bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy egészségügyi szolgálati jogviszonya az

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.

A végkielégítés mértéke az előző két bekezdésben foglaltak kétszeresének megfelelő összeg, ha az egészségügyi szolgálati jogviszony az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy általi azonnali hatályú felmondás folytán szűnt meg.

Ugyanakkor nem jár végkielégítés a dolgozónak, ha

a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy

b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

A Törvény a jelenlegi jogviszony átalakulásra tekintettel megadja az összeszámítás szabályait is. Eszerint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell 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.

Vizont 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.

A Törvény az egyes egészségügyi szolgálati jogviszonyok megszüntetéséhez és új egészségügyi szolgálati jogviszony 30 napon belüli létesítéséhez súlyos visszatérítési és számítási hátrányban jelentkező következményt is fűz a következők szerint.

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.

12. Egyéb juttatások.

Az Eszjtv. 2. § (2) szerint, ahol az Mt, az Eütev, az Eszjtv, valamint annak végrehajtási rendeletei megengedik, ott a felek az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben eltérhetnek. Ez alapján a kafetéria, utazási kedvezmény etc. megadásának nincs akadálya, még ha a Kollektív Szerződés nem is él.

II. A VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖNLEGES SZABÁLYOK

1. A 2020. évi C. tv. a vezetők csoportján belül ismeri a magasabb vezető fogalmát is.

Magasabb vezető: az egészségügyi szolgáltató vezetője és helyettese, valamint az egészségügyi szolgáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű feladatot ellátó vezető.

A végrehajtási Kormányrendelet pontosítása szerint 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.

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

2. A Törvény értelmében a munkáltatók egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló *vezetőire az Mt.* vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni. (Mt. 208-211. §)

3. Ugyanakkor a Törvény a *vezetői összeférhetetlenség szabályait* a következőképpen határozza meg.

A vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkakörével, vezetői megbízásával összeférhetetlen

a) ha hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,

b) a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság.

4. *A vezetői kör pótszabadságra jogosult* a következők szerint.

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.

III. MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

Az egészségügyi szakterület állami-önkormányzati szegmense problémáinak rendezésére új érdekegyeztető fórumot is létesít a Törvény.

A 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 ESZÉF a közeljövőben felálló szervezet, az érdekelt szakszervezetek és önkormányzati érdekképviselői szervek állapotának majd meg a Kormánnyal a működés feltételeiről.

TISZTELT MUNKAVÁLLALÓK!

Természetesen a Társaság vezetése tisztában van azzal, hogy a merőben új típusú jogviszony és ennek szabályozása számos kérdést vet fel, esetleg olyanokat is, amelyeket jelen Tájékoztató nem tud megválaszolni. Jeleznünk kell, hogy az egyes részletkérdéseket szabályozó Kormányrendeletek szoros egymásutánban kerülnek kibocsátásra, ezen rendeletek Önöket érintő részéről igyekszünk tájékoztatást adni.

Amennyiben az egészségügyi szolgálati jogviszonyra, vagy a jelen Tájékoztatóban foglaltakra vonatkozóan kérdésük merül fel, kérjük írásban tegyék fel ezeket és a munkáltató titkárságára juttassák el elektronikus üzenetben.

Budapest, 2020. december 14.

Dr. Pásztélyi Zsolt
ügyvezető