

Tájékoztató

a 2020. évi C. törvény által létrehozott egészségügyi szolgálati jogviszony átalakulásáról és az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tervezett tartalmáról

1. A jogviszony átalakulása

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Ejsztv.) hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál (Eszjtv. 1. §) foglalkoztatott munkavállaló jogviszonya (továbbiakban: **Érintett**) **2021. március 1-jén alakul át az Eszjtv. szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonnyá.**

A foglalkoztatott jogviszonya, ha annak megszüntetése folyamatban van, nem alakul át egészségügyi szolgálati jogviszonnyá.

2. Jogsabályok alkalmazása

Az Érintett jogviszonyára a jogviszony átalakulásáig a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseit kell alkalmazni.

Az átalakulást követően az Érintett jogviszonyára, valamint a Munkáltatóra az Eszjtv-t, a végrehajtásáról rendelkező 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendeletet (a továbbiakban: Eszjtv. vhr.), valamint az Mt-t - az Eszjtv-ben, az Eszjtv. vhr.-ben és az állami fenntartású, egészségügyi szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltatók irányításának a veszélyhelyzetben alkalmazandó szabályaitól szóló 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendeletben meghatározott eltérésekkel - kell alkalmazni azzal a kiegészítéssel, hogy egyes esetekben az Eszjtv. és az Eszjtv. vhr. egyéb jogsabályok alkalmazását is előírja.

Fentiekén túl az illetményen felüli díjakra, visszatérítendő és vissza nem térítendő támogatásokra az erről szóló Ügyvezetői utasítás szabályai is irányadók.

3. Az egészségügyi szolgálati jogviszony létrehozása vagy a közalkalmazotti jogviszony és a munkaviszony megszűnése

Az egészségügyi szolgálati (teljes vagy részmunkaidős) jogviszony egészségügyi szolgálati munkaszerződéssel jön létre, amelyet **2021. február 28. napjáig kell megköt**ni azzal, hogy azt 2021. március 1. napjától kell alkalmazni. Az egészségügyi szolgálati munkaszerződés alapvető kötelező tartalmi elemeit az Eszjtv. vhr. 6. §-a határozza meg, de további szükségszerű elemeket is rögzít a jogsabály például a kirendelés, az áthelyezés vagy a vezetői megbízás esetén. Ha az egészségügyi szolgálati munkaszerződés 2021. február 28. napjáig nem kerül megkötésre, az Érintett munkaviszonya 2021. március 1. napján a törvény erejénél fogva megszűnik. Ebben az esetben a végkielégítésre a munkaszerződésben foglaltakat, ennek hiányában az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni.

Egészségügyi szolgálati jogviszonyban kell foglalkoztatni az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: Eütev.)

- a) 4. § a) pontja szerinti **egészségügyi dolgozót** (minden egészségügyi tevékenységet végző természetes személy, aki az általa ellátott egészségügyi tevékenység végzésére jogosító szakképesítéssel rendelkezik, vagy aki nem rendelkezik az előző pont szerinti szakképesítéssel, de közreműködik a szakképesítéssel rendelkező egészségügyi dolgozók által ellátandó feladatokban),

- b) 4. § b) pontja szerinti **egészségügyben dolgozót** (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) - ide nem értve az orvos- és egészségtudományi képzést folytató egyetem által fenntartott egészségügyi szolgáltatónál, illetve az egészségügyi felsőoktatási intézmény részeként működő klinikai foglalkoztatott egészségügyben dolgozót,
- c) 4. § c) pontja szerinti **rezidenst** (az *első egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítésének megszerzése érdekében jogviszonyban álló, az államilag támogatott, az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 115. § (2) bekezdés b) pontja szerinti képzésben részt vevő szakorvos-, szakfogorvos-, szakgyógyszerész-, illetve szakpszichológus-jelölt*) a jogszabályban meghatározott esetekben.

Az **egészségügyi szolgáltatónál csak egészségügyi szolgálati jogviszony keretében** lehet egészségügyi tevékenységet és az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységet végezni. Ez nem zárja ki a közreműködő, valamint az önkéntes segítő egészségügyi szolgáltató általi igénybevételek lehetőségét.

Az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységek körét az Eszjtv. vhr. 1. melléklete tartalmazza. Az e mellékletben nem említett, műszaki, kisegítő funkcióban lévő munkavállalók nem lépnek át szolgálati jogviszonyba Társaságunknál.

A munkajogviszony egészségügyi szolgálati jogviszonnyá történő átalakulásakor nem kell próbaidőt kikötni az Érintett egészségügyi szolgálati munkaszerződésében. Azon Érintett próbaideje, akinek a munkaszerződésében előírt próbaidő tartama az átalakulás időpontjáig nem járt le, a munkaszerződésben rögzített időtartamban továbbra is fennáll. Új jogviszony létesítése esetén az Eszjtv.-ben és az Eszjtv. vhr.-ben foglaltak alapján, az ott meghatározottak kivételével, próbaidő kikötése kötelező.

Amennyiben az Érintett határozott idejű munkaviszonyban áll, az egészségügyi szolgálati munkaszerződése az átalakulással Érintett jogviszonyában érvényes határozott időtartamig kerül megkötésre - a Munkáltató eltérő rendelkezése hiányában.

4. Az illetmény meghatározása

4.1. Általános szabályok

Az **egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló** Érintett munkájáért **az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben meghatározott illetményre jogosult.**

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló Érintett - ide nem értve az egészségügyben dolgozókat - fizetési fokozatát az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani, amelybe - többek között - bele kell számítani a Kjt. hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt is. Tekintettel arra, hogy a Kjt. rendelkezik arról, hogy mely jogviszonyban töltött időt lehet beszámítani a közalkalmazotti jogviszonyba, így **valamennyi, a korábbiakban már a Kjt. szerint figyelembe vett jogviszony beszámításra kerül az egészségügyi szolgálati jogviszonyban is a fizetési fokozat megállapításakor.**

4.2. Az egyes foglalkoztatotti csoportokra vonatkozó szabályok

- 4.2.1. Az **orvos, szakorvos**, fogorvos, szakfogorvos, gyógyszerész, szakgyógyszerész, továbbá a Kormány rendeletében meghatározott munkakörben foglalkoztatott 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 az Eszjtv. 1. mellékletben az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatához meghatározott összeget**, és nem haladhatja meg a Kormány rendeletében meghatározott összeget, ennek hiányában a fizetési fokozathoz az Eszjtv. 1. mellékletben meghatározott összeg százhusz százalékát.

Az orvos, szakorvos, fogorvos, szakfogorvos, gyógyszerész, szakgyógyszerész mellett az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól szól **256/2013. (VII.5.) Korm. rendelet alapján az alábbi munkakörök tartoznak fenti kategóriába:**

- a) pszichológus
- b) klinikai szakpszichológus
- c) laboratóriumi vegyész, vegyészmérnök, biológus
- d) klinikai sugárfizikus, klinikai biokémikus, klinikai mikrobiológus, molekuláris biológiai diagnosztikus
- e) gyógypedagógus
- f) logopédus
- g) mikrobiológus
- h) fizikus
- i) kémikus

További felsőfokú végzettséggel rendelkező munkatársak (egészségügyi szakdolgozók, egészségügyben dolgozók) illetményét nem az Eszjtv. 1. melléklete alapján kell megállapítani, esetükben a 4.2.2. és a 4.2.3. pontban foglaltak irányadók.

Az egészségügyi szolgáltatások minőségének biztosítása érdekében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkateljesítményét a munkáltató írásban értékeli (minősítés). Az Eszjtv. 7. § (3) bekezdésben foglalt 20 %-os eltérítési lehetőség célja, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a minősítés alapján az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetményét megnövelje. A minősítés az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkavégzése minőségének, munkahelyi kompetenciáinak, munkavégzéssel kapcsolatos ismereteinek, képességeinek értékelésére terjed ki.

Az illetményen felül járó további díjak, azok feltételei és mértéke, így különösen

- a) a kötelezően elrendelt ügyelet díjazása,
- b) a készenlét díjazása,
- c) a rendes munkarend szerinti feladatok ellátása, ügyeleti feladatellátás, készenlégi feladatellátás keretében történő önként vállalt többletmunkavégzés díjazása,
- d) a helyettesítés díjazás,
- e) a kirendelés esetén járó díjazás, valamint
- f) a vezetői juttatások

külön Ügyvezetői utasításban kerülnek megállapításra.

4.2.2. Az **egészségügyi szakdolgozó** (aki nem tartozik az Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti személyek körébe) az egészségügyi ágazati **előmeneteli szabályok szerinti** - illetményre, valamint illetménypótléokra jogosult.

Esetükben az illetmény úgy kerül megállapításra **2021. március 1. napjától, hogy annak összege nem lesz kevesebb annál az alapbérnél, amire az Érintett 2020. december 31. napján volt jogosult.**

Az ügyelet, készenlét, önként vállalt többletmunka díjazására, valamint a szakdolgozókat megillető pótlékok vonatkozásában az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény, 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 rendelkezi az irányadók. Az egészségügyi szakdolgozók helyettesítési díjának mértékét legfeljebb az illetmény 50 %-áig terjedő mértékben lehet megállapítani.

- 4.2.3. Az egészségügyben **dolgozó** személyek **illetményét** - a kötelező legkisebb munkabéren vagy a garantált bérminimumnak megfelelő összegben felül - **a felek szabad megállapodása határozza meg** az Mt. munkabérré vonatkozó rendelkezéseinek figyelembevételével. Esetükben is a szabad bérmegállapodás keretében - mind a vezetők, mind a beosztottak esetében - az illetmény úgy kerül megállapításra **2021. március 1. napjától, hogy annak összege nem lesz kevesebb annál az alapszállónál, amire az Érintett 2020. december 31. napján volt jogosult.**

5. A további jogviszony létesítésének engedélyezése

További jogviszony - a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony kivételével - **létesítése engedélyhez kötött.** A kérelmet minden esetben a helyi orvosigazgató nyújtja be az ügyvezető részére, megjelölve a további jogviszony típusát, időtartamát, határozott vagy határozatlan jellegét és helyét, valamint véleményét a további jogviszony létesítésének támogatásáról.

A további jogviszonyra irányuló kérelemnek tartalmaznia kell,

- a) a további jogviszony típusát,
- b) a további jogviszony végzésének időtartamát,
- c) a további jogviszony végzésének a helyét.

Amennyiben a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony érinti az egészségügyi dolgozó munkaidejét, úgy ezen tevékenységek végzése is engedélyhez kötött.

A további jogviszony létesítése, illetve fenntartása iránti kérelmet 2021. március 1-jétől számított **60 napon belül kell előterjeszteni**, amelyről a benyújtásától számított **8 napon belül dönt az ügyvezető.** Az elbírálásnál figyelembe kell venni a munkaidőt, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez való jogot, és az ellátottak biztonságát.

Az alábbi esetekben várhatóan engedélyezésre kerül a további jogviszony létesítése:

- 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.

Az **egészségügyben dolgozónak nem kell** az engedélyező szerv előzetes **engedélyét kérnie** a további munkavégzésére irányuló jogviszony létesítésekor, kivéve, ha az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál történő további munkavégzésre irányuló jogviszonyt kíván létesíteni.

Az Eszjtv. vhr. 7. § (5) bekezdése szerinti tevékenységek esetén nincs szükség engedélyre.

6. A személyes közreműködő igénybevételének engedélyezése

Fő szabály szerint az Eszjtv. alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál **csak egészségügyi szolgálati jogviszonyban** lehet egészségügyi tevékenységet végezni, **azonban** - önkéntes segítő mellett - **közreműködő (személyes és céges) igénybevétele lehetséges.**

7. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaköri besorolása

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakörbe szükséges besorolni az Eszjtv., az Eszjtv. vhr. és 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 1. számú melléklete alapján.

8. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy szabadsága

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló Érintettek szabadsága és pótszabadsága megállapítása során az Eszjtv. szabályai szerint szükséges eljárni.

Az Eszjtv. 6. § (3) bekezdésében meghatározott kör esetén a pótszabadságok megállapítása során az Mt. pótszabadságokra vonatkozó rendelkezéseit (Mt. 117. §) kell alkalmazni.

9. A vezetői megbízás

Az Eszjtv. vhr. 5. § 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.

Vezetői megbízás alatt értendő - a magasabb vezetői megbízás kivételével - az intézmény önálló szervezeti egységének vezetője, valamint a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetője.

Az Eszjtv. vhr. 10. §-a szerint a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízásra irányuló egészségügyi szolgálati munkaszerződésnek tartalmaznia kell, hogy a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás a munkáltató részéről egyoldalúan visszavonható. A magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás visszavonását követően az Érintettet a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás előtti munkakörben kell továbbfoglalkoztatni. Ha a korábbi munkakörben történő továbbfoglalkoztatás nem alkalmazható, a munkáltató az Érintett képesítésének megfelelő másik munkakört köteles felajánlani. Amennyiben a továbbfoglalkoztatáshoz nem járul hozzá, jogviszonya megszűnik, az Érintettet az Eszjtv. vhr. 29.§-a szerinti végkielégítés illeti meg.

Az Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek vezetői juttatásának felső határát külön ügyvezetői utasítás határozza meg. Az egészségügyi szakdolgozók vezetői juttatására 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 2/D. § (4) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni. Az egészségügyben dolgozók vezetői juttatását a munkáltatói jogkör gyakorlója a szabad bérmegállapodás keretében határozza meg, oly módon, hogy az alpbér és a vezetői juttatás elkülönítetten kerüljön megállapításra.

A vezetői juttatások felső határát és mértékét a taggyűlés állapítja meg.

A Munkáltató intranet oldalán további információk érhetők el az egészségügyi szolgálati jogviszonnyal kapcsolatosan.

Budapest, 2021. február 9.

Dr. Pásztélyi Zsolt
ügyvezető