

Fülöp – Riskóné Pálóczi – S. Horváth –
Takács – Töll-Salánki – Udvardi

**AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI JOGVISZONYRÓL SZÓLÓ
2020. ÉVI C. TÖRVÉNY RÖVID MAGYARÁZATA**

FÜLÖP TÍMEA – RISKÓNÉ PÁLÓCZI ZSUZSANNA –
S. HORVÁTH ISTVÁN – TAKÁCS ESZTER – TÖLL-SALÁNKI
JUDIT – UDVARDI ENDRE

AZ EGÉSZSÉGÜGYI
SZOLGÁLATI JOGVISZONYRÓL
SZÓLÓ 2020. ÉVI C. TÖRVÉNY
RÖVID MAGYARÁZATA

NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM, BUDAPEST, 2021

**A kiadvány a Közigazgatási Továbbképzési Intézet
gondozásában készült el és jelent meg.**



Szerzők:

© Dr. Fülöp Tímea (8–10. fejezet)
Riskóné Dr. Pálóczi Zsuzsanna (7., 12. fejezet)
Dr. S. Horváth István (1–3., 5–6., 11. fejezet)
Dr. Takács Eszter (4. fejezet)
Dr. Töll-Salánki Judit (13. fejezet)
Udvardi Endre (13. fejezet)

Szakmai lektor:

Dr. Maroska Anikó

Szerkesztő:

Domokos Klaudia

A kézirat lezárásának dátuma:

2021. december 2.

A mű a már kihirdetett, de a veszélyhelyzet megszűnésekor hatályba lépő jogszabályváltozások figyelembevételével készült.

Borítóterv: Friebert Máté
Olvasószerkesztő: Dorogi Katalin
Tördelőszerkesztő: Vöröss Ferenc

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható, azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

TARTALOM

JOGFORRÁSOK JEGYZÉKE.....	11
1. ELŐSZÓ.....	14
2. AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI JOGVISZONYRA ALKALMAZANDÓ JOGSZABÁLYOK RENDSZERE.....	17
3. AZ ESZJTV. HATÁLYA ÉS ALKALMAZÁSA.....	20
Bevezetés.....	20
3.1. Az Eszjtv. személyi hatálya.....	20
3.2. Az egészségügyi szolgálati jogviszony kizárólagossága	22
3.2.1. <i>Egészségügyi tevékenység végzése</i>	22
3.2.2. <i>Az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenység végzése</i>	26
4. AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI JOGVISZONY LÉTREJÖTTE ÉS LÉTESÍTÉSE	27
Bevezetés.....	27
4.1. Az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésének feltételei	28
4.2. A kiválasztás szabályai.....	30
4.3. A próbaidő szabályai	31
4.4. Az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tartalmi és formai követelményei	33
5. AZ ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG SZABÁLYAI	36
Bevezetés.....	36
5.1. Az egészségügyi szolgálati jogviszony melletti további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése.....	36
5.2. Az egészségügyi szolgáltató székhelyén és telephelyén történő további egészségügyi tevékenység végzésének tilalma.....	43
5.3. Egészségügyi ellátás nyújtása ugyanazon beteg számára magánszolgáltatónál és az Eszjtv. hatálya alá tartozó szolgáltatónál	43
5.4. Eljárási szabályok az összeférhetlenséggel kapcsolatosan	44
5.5. A vesztegetés büntetőjogi tényállásának kiterjesztése a hálapénzre	45

6. A MUNKÁLTATÓI JOGOK GYAKORLÁSA.....	47
Bevezetés.....	47
6.1. A munkáltatói jogok gyakorlásának általános szabályai	48
6.2. Munkáltatói jogok gyakorlása az állami fenntartású megyei egészségügyi intézményeknél	49
6.3. Munkáltatói jogok gyakorlása az állami fenntartású városi egészségügyi intézményeknél	49
6.4. Munkáltatói jogok gyakorlása a Budapesten és Pest megyében működő állami egészségügyi intézményeknél	50
6.5. Munkáltatói jogok gyakorlása az országos gyógyintézeteknél és társgyógyintézeteknél	51
6.6. Munkáltatói jogok gyakorlása az orvos- és egészség tudományi képzést végző felsőoktatási intézmények klinikai központjainál.....	53
6.7. Munkáltatói jogok gyakorlása az önkormányzati fenntartású egészségügyi intézményeknél	55
6.8. Munkáltatói jogok gyakorlásának átruházása.....	55
7. A MUNKAI DŐ ÉS A PIHENŐIDŐ	57
Bevezetés.....	57
7.1. A rendes munkaidőre vonatkozó szabályok.....	57
7.1.1. Napi munkaidő.....	58
7.1.2. Heti munkaidő	59
7.1.3. Munkaidőkeret – egyenlőtlen munkaidő.....	59
7.2. A rendes munkaidőn túl történő munkavégzésre vonatkozó szabályok	60
7.2.1. Ügyelet	61
7.2.2. Önként vállalt többletmunka.....	62
7.2.3. Készenlét.....	63
7.2.4. Rendkívüli munkavégzés	63
7.3. A munkaidő-számításra vonatkozó szabályok.....	64
7.4. A pihenőidőre vonatkozó szabályok.....	66
7.4.1. Munkaközi szünet és pihenőidő.....	66
7.4.2. Pihenőnap.....	66
7.4.3. Az ügyeletre vonatkozó külön szabályok.....	67
7.5. A szabadságra vonatkozó szabályok.....	67
7.5.1. Alapszabadság.....	67
7.5.2. Pótszabadság.....	68
7.5.3. Fizetés nélküli szabadság	70
7.5.4. Intézkedések a SARS-CoV-2 koronavírus-világjárvány következményeinek elhárítására tekintettel.....	71

8. AZ ILLETMÉNY- ÉS AZ ELŐMENETELI RENDSZER, VALAMINT AZ ILLETMÉNYEN KÍVÜLI JUTTATÁSOK	73
Bevezetés.....	73
8.1. Az Eszjtv. illetményrendszerére vonatkozó szabályok.....	76
8.1.1. <i>Az illetmény alsó határa</i>	<i>76</i>
8.1.2. <i>Az egészségügyben dolgozók illetménye</i>	<i>77</i>
8.1.3. <i>Az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók illetménye</i>	<i>78</i>
8.1.4. <i>Az egészségügyi szakdolgozók ágazati előmeneteli és illetményrendszere.....</i>	<i>81</i>
8.2. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő számítása	84
8.3. A szolgálati elismerés szabályai	86
8.4. Az illetményen felüli díjazások, pótlékok és juttatások.....	88
8.4.1. <i>Ügyeleti díj</i>	<i>90</i>
8.4.2. <i>Készenléti díj</i>	<i>92</i>
8.4.3. <i>Önként vállalt többletmunkavégzés díjazása</i>	<i>92</i>
8.4.4. <i>Szakterületi pótlék</i>	<i>93</i>
8.4.5. <i>Képesítési pótlék.....</i>	<i>94</i>
8.4.6. <i>Műszakpótlék.....</i>	<i>95</i>
8.4.7. <i>Helyettesítési díj</i>	<i>96</i>
8.4.8. <i>A kirendelés díjazása</i>	<i>97</i>
8.4.9. <i>Az illetménykiegészítés</i>	<i>97</i>
8.4.10. <i>A jutalom</i>	<i>100</i>
8.4.11. <i>Egyéb támogatások.....</i>	<i>100</i>
8.4.12. <i>Egyéb, az egészségügyi szakdolgozókat megillető pótlékok.....</i>	<i>101</i>
9. A MINŐSÍTÉS.....	103
Bevezetés.....	103
9.1. A minősítés célja, a minősítéssel érintettek köre	103
9.2. A minősítés alapjául szolgáló követelmények rendszere	105
9.3. Az értékelés és a minősítés.....	111
9.4. A minősítés következményei	113
9.5. A minősítéssel összefüggő adatok nyilvántartása	113
10. A MUNKASZERZŐDÉSTŐL ELTÉRŐ FOGLALKOZTATÁS (A KIRENDELÉS)	115
Bevezetés.....	115
10.1. A kirendelés alapvető feltételei és garanciális szabályai	116
10.2. A kirendelésről való tájékoztatás	118

10.3. A kirendelés időtartama.....	119
10.4. A kirendelés alatt járó illetmény	120
10.5. Kirendelés egészségügyi válsághelyzet esetén	121
11. AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI JOGVISZONY MEGSZŰNÉSE ÉS MEGSZŰNTETÉSE.....	124
Bevezetés.....	124
11.1. Az egészségügyi szolgálati jogviszony megszűnése.....	124
11.2. Az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetése.....	125
11.2.1. <i>A felmondás</i>	126
11.2.2. <i>A felmondási idő</i>	128
11.2.3. <i>Az azonnali hatályú felmondás</i>	130
11.2.4. <i>Az áthelyezés</i>	131
11.3. A végkielégítés.....	133
11.4. Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén	135
11.5. Az egészségügyi szolgálati jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye.....	136
11.6. Egyéb jogkövetkezmények.....	137
12. A VEZETŐKRE VONATKOZÓ ELTÉRŐ SZABÁLYOK	138
Bevezetés.....	138
12.1. A kiválasztás rendszere	139
12.2. A vezetői megbízás feltételei.....	139
12.3. Munkáltatói jogok gyakorlása a vezetők felett	142
12.3.1. <i>Megyei egészségügyi intézmények</i>	143
12.3.2. <i>Városi egészségügyi intézmények</i>	143
12.3.3. <i>Országos gyógyintézetek és országos társgyógyintézetek</i>	143
12.3.4. <i>Az Eszjtv. hatálya alá tartozó egyéb egészségügyi szolgáltatók</i>	144
12.4. A vezetőkre vonatkozó, munkaidővel összefüggő szabályok	144
12.4.1. <i>Gyógyító-megelőző tevékenység végzése</i>	144
12.4.2. <i>Pótszabadság</i>	145
12.5. A vezetők illetményével összefüggő rendelkezések	145
12.5.1. <i>Alapilletmény</i>	146
12.5.2. <i>Illetményen felüli juttatás</i>	146

13. A KATONÁKRA, AZ EGÉSZSÉGÜGYI HONVÉDELMI ALKALMAZOTTAKRA ÉS A RENDVÉDELMI FELADATOKAT ELLÁTÓ SZERVEKNÉL MŰKÖDŐ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLTATÓNÁL FOGLALKOZTATOTTAKRA VONATKOZÓ ELTÉRŐ SZABÁLYOK.....	149
Bevezetés.....	149
13.1. A Hjt. szabályozása	150
13.2. A Haj. tv. szabályozása.....	161
13.3. A Hszt. szabályozása	165

JOGFORRÁSOK JEGYZÉKE

- 1992. évi XXIII. törvény köztisztviselők jogállásáról (**Ktv.**)
- 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (**Kjt.**)
- 1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről (**Eütv.**)
- 2003. évi LXXXIV. törvény az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről (**Eütev.**)
- 2011. évi CXIII. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről (**Hvt.**)
- 2011. évi CXCIX. törvény közszolgálati tisztviselőkről (**Kttv.**)
- 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról (**Felsőokt. tv.**)
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (**Mt.**)
- 2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről (**Btk.**)
- 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról (**Hjt.**)
- 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról (**Hszt.**)
- 2018. évi CXIV. törvény a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról (**Haj. tv.**)
- 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról (**Kit.**)
- 2020. évi C. törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról (**Eszjtv.**)
- 2021. évi IX. törvény a közfeladatot ellátó közérdekű vagyongazdálkodó alapítványokról
- 2021. évi XCIX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő átmeneti szabályokról (**2021. évi XCIX. törvény**)

- 7/2015. (VI. 22.) HM rendelet a honvédek illetményéről és illetményjellegű juttatásairól
- 8/2018. (VI. 22.) HM rendelet a külföldi szolgálatot teljesítők egyes járandóságairól
- 9/1993. (IV. 2.) NM rendelet az egészségügyi szakellátás társadalombiztosítási finanszírozásának egyes kérdéseiről
- 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról (**Hjt. vhr.**)

- 13/2002. (III. 28.) EüM rendelet a gyógyintézetek vezetőjének és vezetőhelyetteseinek képesítési követelményeiről, valamint a vezetői megbízás betöltése érdekében kiírt pályázat részletes eljárási szabályairól
- 14/2018. (IX. 17.) HM rendelet a Magyar Honvédség élelmezési ellátásáról
- 21/2018. (XII. 28.) HM rendelet a honvédelmi alkalmazottak jogállásával összefüggő kérdésekről
- 27/2021. (VIII. 9.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél alkalmazandó egészségügyi szakdolgozói pótlékról
- 47/2004. (V. 11.) ESzCsM rendelet az egészségügyi ellátás folyamatos működtetésének egyes szervezési kérdéseiről
- 96/2003. (VII. 15.) Korm. rendelet az egészségügyi szolgáltatás gyakorlásának általános feltételeiről, valamint a működési engedélyezési eljárásról
- 162/2015. (VI. 30.) Korm. rendelet az egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképzési rendszerről, a Rezidens Támogatási Program ösztöndíjairól, valamint a fiatal szakorvosok támogatásáról
- 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól (**R2.**)
- 521/2013. (XII. 30.) Korm. rendelet az egészségügyi válsághelyzeti ellátásról (**R3.**)
- 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról (**R1.**)
- 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet az egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók jogviszonyával kapcsolatos egyes kérdésekről
- 647/2021. (XI. 30.) Korm. rendelet a veszélyhelyzettel összefüggő átmeneti szabályokról szóló 2021. évi XCIX. törvény hatálybalépésére tekintettel egyes törvények eltérő alkalmazásáról
- 653/2021. (XI. 30.) Korm. rendelet az állami fenntartású egészségügyi intézmények irányításának egyes szabályairól és ezzel összefüggésben egyes kormányrendeletek módosításáról
- 664/2021. (XII. 1.) Korm. rendelet az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek szolgálati elismerésével kapcsolatos egyes intézkedésekről

- 1/2020. OKFŐ utasítás egyes munkáltatói jogok gyakorlásának átruházásáról (**1/2021. OKFŐ utasítás**)
- 2/2021. OKFŐ utasítás az egészségügyi szolgálati jogviszonyt érintő további jogviszony és a személyes közreműködő engedélyezésével kapcsolatos eljárásról (**2/2021. OKFŐ utasítás**)
- 3/2021. OKFŐ utasítás az állami fenntartású egészségügyi szolgálatónál egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy ügyeleti díjáról és a személyes közreműködőket megillető díjazásról (**3/2021. OKFŐ utasítás**)
- 39/2021. (VIII. 9.) HM utasítás az egészségügyi munkakörű katonák és az egészségügyi honvédelmi alkalmazottak részére járó, illetményen felüli további díjakról, azok jogosultsági feltételeiről, mértékéről
- 1004/2011. (I. 14.) Korm. határozat az Országos Képesítési Keretrendszer létrehozásáról és bevezetéséről

1. ELŐSZÓ

Az Országgyűlés 2020. október 6-án fogadta el az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvényt (a továbbiakban: Eszjtv.), amely 2021. március 1-jétől jelentős változást hozott az állami és az önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatók, az egyetemi klinikák és azok foglalkoztatottjai életében.

A koronavírus-világjárvány – mint ahogyan a világ számos más országában, Magyarországon is – generációk óta nem látott mértékű kihívás elé állította az egészségügyi dolgozókat és az egészségügyi intézményeket. Ez a körülmény – több más szempont mellett – alapvetően meghatározta az egészségügy átalakításának azon folyamatát, amelynek szerves részét képezte az Eszjtv. kiadása. Mint ahogyan azt később látni fogjuk, az Eszjtv. és a végrehajtási jogszabályok több pontjánál is megjelenik az a jogalkotói szándék, hogy az egészségügyi ellátórendszer a jövőben minél hatékonyabban és gyorsabban tudjon reagálni egy, az egészségügy általános működésétől eltérő rendkívüli helyzetre.

Azonban a koronavírus-világjárványtól független körülmények is szükségessé tették az új jogállásról szóló törvény előkészítését. Elsősorban ezek közé tartozott az egészségügyi tevékenység végzésére irányuló jogviszonyok fajtáinak átláthatatlan sokasága. Az Eszjtv. hatálybalépése előtt ugyanis az egészségügyi dolgozók közel egy tucat különbözőféle jogviszony keretében végezhetek egészségügyi tevékenységet az állami és az önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatóknál. A jogviszonyok egy része jogszabályban kihirdetett bértáblához kötött illetményt biztosított, másik része pedig szabad béralku megkötésén alapult. A rendszer olyan, akár kórházanként és szakmánként eltérő bérpolitika kialakulásához vezetett, amely indokolatlanul differenciált az azonos munkát végző egészségügyi dolgozók között.

Az egyébként is aránytalan képet tovább torzította a magyar egészségügyi ellátórendszert évtizedek óta jellemző hálapénz gyakorlata. Mind az egészségügyi dolgozók, mind a betegek szempontjából méltatlan módon segítette elő a rendszeres jövedelem kiegészítését a közfinanszírozott egészségügyi ellátásokat végző orvosok és szakdolgozók egy részénél.

A Kormány annak érdekében, hogy átláthatóbb munkaerőviszonyokat teremtsen az állami és az önkormányzati egészségügyi ellátórendszerben, egy új jogviszonytípus létrehozását készítette elő 2020 őszén az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvényjavaslat benyújtásával.

Az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatóknál 2021. március 1-jétől – a közreműködő és az önkéntes segítő kivételével – csak egészségügyi szolgálati jogviszony keretében lehet egészségügyi tevékenységet és az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységet végezni. A kormányzati igazgatási szervként működő egészségügyi szolgáltatónál kormányzati szolgálati jogviszonyban is lehet egészségügyi tevékenységet végezni. Annak érdekében, hogy az érintett egészségügyi szolgáltatóknál legnagyobb számban foglalkoztatott közalkalmazottnak és munkavállalóknak az egészségügyi szolgálati jogviszonyban történő továbbfoglalkoztatása folyamatos és zökkenőmentes legyen, a törvény rendelkezett a közalkalmazotti jogviszony és a munkaviszony átalakulásáról.

Az új jogviszony bevezetésével egyidejűleg az Eszjtv. – a magyar orvosok és gyógyszerészek munkájának megbecsüléseként és elismerve, hogy az ő helyállásuknak is köszönhető, hogy Magyarország eddig sikeresen küzdött meg a koronavírus-világjárvánnyal – új illetményrendszert vezetett be az orvosok, szakorvosok, gyógyszerészek és szakgyógyászok vonatkozásában. Az Eszjtv.-ben megállapított illetménytábla – a Magyar Orvosi Kamara javaslatának figyelembevételével – három lépcsőben emeli az érintettek illetményét. A már régóta esedékes bérrendezés lehetőséget biztosított a jogalkotó számára arra is, hogy az illetménypótlékok és az illetménykiegészítés egyes típusait kivezesse a rendszerből, továbbá a hálapénz adását és elfogadását egyaránt büntesse.

Alapvetően a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) rendelkezéseinek figyelembevételével készült az Eszjtv. Azonban az új jogviszony számos eleme eltér a korábitól. Ezek közül a legfontosabb talán az összeférhetlenségre vonatkozó rész. Annak érdekében ugyanis, hogy a köz- és magánszolgáltatások egyértelműen elhatárolhatók legyenek egymástól, az Eszjtv. több szigorítást is bevezetett ezen a téren. Az új összeférhetlenségi szabályok – azon túlmenően, hogy éles határvonalat húznak a magánellátás és az állami, önkormányzati intézményben nyújtott szolgáltatások között – hozzájárulnak ahhoz is, hogy a korábbinál magasabb fizetésért dolgozó orvosok az egészségügyi szolgálati jogviszonyban végzett munkájukon túl a szabadidejüket pihenésre, és ne másod-, illetve harmadállásban történő munka-

végzésre fordítsák, ami nemcsak az orvosok, hanem a betegek érdekeit is szolgálja.

Az egészségügyi szolgáltatások minőségének javulását hivatott biztosítani a minősítés jogintézménye is, melynek keretében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy teljesítményét a munkáltató évente legalább egyszer írásban értékeli. A teljesítmény elismeréseként – a minősítés eredményének függvényében – a munkáltató az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetményét akár 20%-kal is megemelheti.

A fentebb említetteken túl az Eszjtv. változást eredményezett többek között a jogviszony létesítése, a munkaidő számítása, a fizetési fokozatba történő besorolás, az illetményen kívüli juttatások, a szerződéstől eltérő foglalkoztatás és a munkaügyi kapcsolatok terén is; ezek részletes ismertetésére az egyes fejezetekben kerül sor.

A „kiskommentár” műfaj adta keretek között arra vállalkozunk, hogy az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatóknál dolgozók és az egészségügyi szolgálati jogviszony iránt érdeklődő valamennyi olvasó számára bemutassuk az új jogviszonyra és az ahhoz kapcsolódó új jogintézményekre vonatkozó szabályokat. Ennek keretében egy-egy fejezetben ismertetjük az egészségügyi szolgálati jogviszonyra alkalmazandó jogszabályok rendszerét, az Eszjtv. hatálya alá tartozó szolgáltatók és személyek körét, az egészségügyi szolgálati jogviszony létrehozásának és megszüntetésének szabályait, az összeférhetlenségre vonatkozó rendelkezéseket, a munkáltatói joggyakorlással kapcsolatos szabályokat, a munkaidőre és a pihenőidőre irányadó szabályokat, az előmeneteli rendszerre, az illetményre és az illetményen kívüli juttatásokra vonatkozó szabályokat, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás eseteit, a vezetőkre vonatkozó speciális szabályokat, valamint az egészségügyi feladatot ellátó katonákra, az egészségügyi honvédelmi alkalmazottakra és a rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél működő egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatottakra vonatkozó szabályokat.

Reményeink szerint az elméleti és a gyakorlati szakemberek egyaránt hasznosítani tudják munkájuk során jogszabályi magyarázatunkat.

Budapest, 2021. december 2.

A szerzők

2. AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI JOGVISZONYRA ALKALMAZANDÓ JOGSZABÁLYOK RENDSZERE

DR. S. HORVÁTH ISTVÁN

Az Eszjtv.-vel bevezetett **új jogviszonyra alapvetően** a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (a továbbiakban: **Mt.**) kell alkalmazni. Az Eszjtv. az Mt.-től eltérő, illetve az azt kiegészítő rendelkezéseket állapítja meg. Az Eszjtv. az Mt.-hez képest tehát lex specialis, azaz felülírja az Mt.-t azon részek vonatkozásában, amelyek az Eszjtv. szabályozási tárgy körébe tartoznak.

Vannak azonban az Mt.-nek olyan részei, amelyek vonatkozásában az Eszjtv. úgy rendelkezik, hogy azokat nem kell alkalmazni az egészségügyi szolgálati jogviszonyra. Ilyen részek: a munkáltató személyében bekövetkező változás¹, a bedolgozó munkaviszony, az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy az alkalmi munkára irányuló munkaviszony, a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony, a vezető állású munkavállaló és a versenytalimi megállapodás.

Az Mt.-nek a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó fejezetét azzal az eltéréssel rendeli alkalmazni az Eszjtv., hogy egészségügyi szolgáltató alaptevékenysége körében nem foglalkoztatható munkaerő-kölcsönzés keretében kölcsönzött munkavállaló. Ha az egészségügyi szolgáltató alaptevékenysége szerinti feladat ellátása más módon mégsem biztosítható, akkor az országos kórház-főigazgató előzetes engedélyével foglalkoztatható munkaerő-kölcsönzés keretében kölcsönzött munkavállaló az egészségügyi szolgáltatónál. Az engedélyezés eljárásrendjét az országos kórház-főigazgató állapítja meg.

¹ Ettől eltérő szabályt állapít meg a veszélyhelyzettel összefüggő átmeneti szabályokról szóló 2021. évi XCIX. törvény (a továbbiakban: 2021. évi XCIX. törvény) hatálybalépésére tekintettel egyes törvények eltérő alkalmazásáról szóló 647/2021. (XI. 30.) Korm. rendelet 6. § (1) bekezdése, mely szerint a veszélyhelyzet idején alkalmazható az Mt. 36–40. §-a az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy, továbbá az Eszjtv. 1. § (6) és (8) bekezdése szerinti foglalkoztatott jogviszonyára.

Mint minden, az egészségügyben alkalmazott foglalkoztatási jogviszonyra és formára, az egészségügyi szolgálati jogviszonyra is alkalmazni kell az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: **Eütev.**) egyes szabályait. Az Mt. és az Eszjtv. mellett ugyanis ez a törvény határozza meg az egészségügyi tevékenység végzésével és az egészségügyi életpályával kapcsolatos alapvető szabályokat. Így például az **Eütev. rendelkezései irányadók a munkaidő számítására, az önként vállalható többletmunkára, az ügyeletre és annak díjazására, a készenlétre és annak díjazására, a pihenőidőre, illetve a munkaidő-beosztásra.**

Az Eszjtv. külön felhívja a figyelmet arra, hogy az Mt.-nek a munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályait az Eütev.-ben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni. Így például az alkalmazott **egészségügyi dolgozó által – kizárólag az egészségügyi tevékenysége végzésével a betegnek – okozott kár esetén a kártérítés mértéke súlyosan gondatlan károkozás esetén sem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét**, holott az Mt. alapján ebben az esetben a teljes kárt kellene megtéríteni.

Az előzőekben említett törvények mellett természetesen számos **kormány-, illetve miniszteri rendelet** is alkalmazandó az egészségügyi szolgálati jogviszonyra, valamint az ennek keretében végzett egészségügyi tevékenységre. Ezek közül mindenképpen ki kell emelni az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendeletet (a továbbiakban: R1.), mivel az egészségügyi szolgálati jogviszony számos elemére vonatkozóan ez a rendelet állapítja meg a részletszabályokat. Hasonló jelentőséggel bír 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 (a továbbiakban: R2.). Ez az egészségügyi szakdolgozók szempontjából különösen fontos, tekintettel arra, hogy a közalkalmazotti jogviszony egészségügyből történő kivezetésével egyidejűleg az egészségügyi szakdolgozókat megillető illetménykiegészítéseket és a különböző illetménypótlékokat ez a rendelet szabályozza.

Itt kell megemlíteni az **országos kórház-főigazgató** szabályozási jogkörét is. Az országos kórház-főigazgató **jogszabályt nem adhat ki**, azonban **utasítás formájában** gondoskodik az egészségügyi szolgálati jogviszonyra vonatkozó jogszabályok egységes végrehajtásáról. Ilyen utasításban szabályozta az országos kórház-főigazgató az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál egészségügyi szolgálati jogviszony-

ban álló személy illetményén felüli díjait és vezetői juttatásait; az egészségügyi szolgálati jogviszonyt érintő további jogviszony és a személyes közreműködő engedélyezésével kapcsolatos eljárásokat; az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy ügyeleti díját és a személyes közreműködőket megillető díjazást; valamint az egyes munkáltatói jogok gyakorlásának átruházását. A kiadott utasítások sajátossága, hogy az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatók közül **kizárólag az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatókra**, illetve az általuk foglalkoztatottak egészségügyi szolgálati jogviszonyára terjed ki.

A szabályozási rendszer szerves részét képezik azok a jogszabályok is, amelyek a **speciális egészségügyi szolgáltatók, illetve egészségügyi dolgozók** vonatkozásában állapítják meg az Eszjtv.-től eltérő szabályokat. Így például az orvos- és egészségügyi tudományi képzést végző felsőoktatási intézmények klinikai központjainál foglalkoztatott egészségügyi dolgozók jogviszonyára a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényt (Felsőokt. tv.), valamint a közfeladatot ellátó közérdekű vagyongazdálkodó alapítványokról szóló 2021. évi IX. törvényt is alkalmazni kell. Az egészségügyi munkakörű katonákra és az egészségügyi honvédelmi alkalmazottakra pedig a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (a továbbiakban: Hjt.), illetve a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (a továbbiakban: Haj. tv.) szabályai az irányadók.

3. AZ ESZJTV. HATÁLYA ÉS ALKALMAZÁSA

DR. S. HORVÁTH ISTVÁN

Bevezetés

Ha a jogszabály ettől eltérően nem rendelkezik, a jogszabály hatálya Magyarország területén valamennyi természetes személyre, jogi személyre és jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetre kiterjed. Amennyiben azonban a jogalkotó célzottan csak a társadalom egy szűkebb csoportjának jogviszonyait kívánja szabályozni, akkor konkrétan meg kell határozni az érintettek körét. Élve ezzel a lehetőséggel, az Országgyűlés részletesen szabályozta az Eszjtv. személyi hatályát és alkalmazási körét, melynek egyes elemeit az alábbiakban ismertetjük.

3.1. Az Eszjtv. személyi hatálya

Az Eszjtv. hatálya² egyrészt a **kizárólagosan állami fenntartású, másrészt a kizárólagosan önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatókra** terjed ki. Az nem kizáró ok, ha **munkavállalói résztulajdon** keretében magánszemélyek is tulajdonosai az adott szolgáltatónak.

Egészségügyi szolgáltató alatt tulajdoni formától és fenntartótól függetlenül minden, egészségügyi szolgáltatás nyújtására működési engedély alapján jogosult jogi személyt vagy jogi személyiség nélküli szervezetet érteni kell.

Egészségügyi szolgáltatásnak minősül valamennyi, az egészségügyi államigazgatási szerv által kiadott működési engedély birtokában vagy az egészségügyi államigazgatási szerv által történő nyilvántartásba vétel alapján végezhető egészségügyi tevékenység, amely az egyén egészségének megőrzése, továbbá a megbetegedések megelőzése, korai felismerése, megállapítása, gyógykezelése, életveszély elhárítása, a megbetegedés következtében kialakult állapot javítása vagy a további állapotromlás

² Eszjtv. 1. §.

megelőzése céljából a beteg vizsgálatára és kezelésére, gondozására, ápolására, egészségügyi rehabilitációjára, a fájdalom és a szenvedés csökkentésére, továbbá a fentiek érdekében a beteg vizsgálati anyagainak feldolgozására irányul. Idetartozik a gyógyszerekkel, a gyógyászati segédeszközökkel, a gyógyászati ellátásokkal kapcsolatos tevékenység, valamint a mentés, a betegszállítás, a szülészeti ellátás, az emberi reprodukcióra irányuló különleges eljárás, a művi meddővé tétel, az emberen végzett orvostudományi kutatás, továbbá a halottvizsgálattal, a halottakkal kapcsolatos orvosi eljárásokkal, a halottak szállításával összefüggő külön jogszabály szerinti tevékenység is.

Ha tehát egy egészségügyi működési engedéllyel rendelkező jogi személy vagy jogi személyiség nélküli szervezet a fentebb felsorolt szolgáltatások bármelyikét nyújtja, az az Eszjtv. hatálya alá tartozik, amennyiben állami vagy önkormányzati fenntartásban működik.

Az Eszjtv. hatálya szempontjából annak nincs jelentősége, hogy az egészségügyi szolgáltató rendelkezik-e érvényes finanszírozási szerződéssel, vagy esetleg térítési díj ellenében nyújt ellátást.

Nem terjed ki azonban az Eszjtv. hatálya **a szociális intézményekre**, még akkor sem, ha azok rendelkeznek egészségügyi szolgáltatás nyújtására jogosító egészségügyi működési engedéllyel, és ily módon egészségügyi szolgáltatónak minősülnek.

A rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél működő egészségügyi szolgáltatókra szintén nem terjed ki az Eszjtv. hatálya.

Az Eszjtv. hatálya kiterjed azon egészségügyi szolgáltató fenntartójára is, amely szolgáltató az Eszjtv. hatálya alá tartozik.

Természetesen kiterjed az Eszjtv. hatálya valamennyi olyan személyre, aki az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál egészségügyi szolgálati jogviszonyban áll.

Alkalmazni kell az Eszjtv.-t **az orvos- és egészségtudományi képzést végző felsőoktatási intézmények klinikai központjaiban foglalkoztatott egészségügyi dolgozók egészségügyi szolgálati jogviszonyára** is.

Az egészségügyi munkakörű katonákra és az egészségügyi honvédelmi alkalmazottra az Eszjtv. főszabály szerint nem alkalmazható, kivéve, ha a Hjt., illetve a Haj. tv. másként rendelkezik. (Ezeket a szabályokat a 13. fejezetben ismertetjük.)

Az egyházi jogi személy saját belátása szerint dönthet arról, hogy az általa fenntartott vagy a tulajdonában lévő egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatottak jogviszonyára alkalmazásra kerüljön-e az Eszjtv.

Ha jogszabály rendelkezése folytán valamely egészségügyi szolgáltató az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatóvá alakul át, az egészségügyi szolgáltatóra és annak foglalkoztatottjaira – törvény vagy kormányrendelet eltérő rendelkezése hiányában – az Eszjtv. rendelkezéseit az egészségügyi szolgáltató átalakulását követő 3. hónap 1. napjától kell alkalmazni.

3.2. Az egészségügyi szolgálati jogviszony kizárólagossága

3.2.1. Egészségügyi tevékenység végzése

2021. március 1. előtt az Eütev. alapján az alábbi jogviszonyok bármelyikében lehetett az egészségügyi szolgáltatóknál egészségügyi tevékenységet végezni:

- szabadfoglalkozás keretében,
- egyéni egészségügyi vállalkozóként,
- társas vállalkozás tagjaként,
- közalkalmazotti jogviszonyban,
- rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban,
- honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban,
- munkaviszonyban,
- közszolgálati jogviszonyban,
- kormányzati szolgálati jogviszonyban,
- adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban,
- szolgálati jogviszonyban,
- egyházi személyként vagy vallási egyesület vallásos szertartást hivatásszerűen végző tagjaként,
- önkéntes segítőként vagy
- egyéni cég tagjaként.

2021. március 1-jétől az **Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál csak egészségügyi szolgálati jogviszony keretében lehet egészségügyi tevékenységet végezni.** Ez alól azonban **kivételt** képeznek az alábbi esetek:

- **közreműködőként** való feladatellátás a **személyes közreműködés kivételével**, valamint
- **önkéntes segítőként** való feladatellátás.

A **közreműködő** a közreműködést igénybe vevő egészségügyi szolgáltató tevékenységéhez kapcsolódó, az egészségügyi szolgáltatás nyújtásában részt vevő személy vagy szervezet lehet. A közreműködő

- tevékenységét az egészségügyi szolgáltatóval kötött közreműködői szerződés alapján végzi,
- tevékenységét közvetlenül végzi,
- rendelkezik működési engedéllyel és felelősségbiztosítási szerződéssel,
- a közreműködést igénybe vevő szolgáltató szervezeti egysége által nyújtott szakmában látja el a feladatát,
- saját tulajdonában vagy használatában levő tárgyi eszközökkel végzi a tevékenységét (azaz a tevékenység végzéséhez szükséges tárgyi és személyi feltételeket egyaránt biztosítja),
- személyesen ő látja el, vagy az általa foglalkoztatott egészségügyi dolgozók látják el a közreműködés tárgyát képező feladatot,
- a közreműködést igénybe vevő szolgáltató szervezeti egysége által ellátott betegek részére nyújt egészségügyi szolgáltatást a közreműködést igénybe vevő szolgáltató nevében.

A **személyes közreműködő** az egészségügyi szolgáltatás nyújtásában részt vevő olyan személy vagy szervezet, aki vagy amely a közreműködést igénybe vevő szolgáltató nevében, a közreműködést igénybe vevő egészségügyi szolgáltató által ellátott betegek részére személyesen nyújt egészségügyi szolgáltatást. A közreműködővel szemben a személyes közreműködő **kizárólag a személyi feltételeket biztosítja**, a feladat ellátásához szükséges tárgyi feltételeket a közreműködőt igénybe vevő egészségügyi szolgáltató biztosítja. A személyes közreműködőnek **nem kell rendelkeznie önálló működési engedéllyel és felelősségbiztosítással**.³

Az Eszjtv. alapján közreműködőt továbbra is korlátlanul igénybe vehetnek az egészségügyi szolgáltatók, a személyes közreműködő **igénybevételéhez azonban az országos kórház-főigazgató engedélye szükséges**. Fontos tudni, hogy ebben a tekintetben nem tesz különbséget a jogszabály az állami és az önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatók között, így – álláspontunk szerint – mind az állami, mind az önkormányzati fenntartásban működő egészségügyi szolgáltatóra alkalmazni kell ezt a szabályt, ha az az Eszjtv. hatálya alá tartozik. Az engedély elbírálása során az **ellátási érdek fennállásának vizsgálatára** kerül sor.

³ Az egészségügyi szolgáltatás gyakorlásának általános feltételeiről, valamint a működési engedélyezési eljárásról szóló 96/2003. (VII. 15.) Korm. rendelet 2. § k), n), o) pont.

Az országos kórház-főigazgató az egészségügyi szolgálati jogviszonyt érintő további jogviszony és a személyes közreműködő engedélyezésével kapcsolatos eljárásról szóló 2/2021. OKFŐ utasításban (a továbbiakban: 2/2021. OKFŐ utasítás) szabályozta a személyes közreműködés engedélyezésének eljárásrendjét, mely szerint:

1. az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltató személyes közreműködővel kizárólag az országos kórház-főigazgató előzetes engedélye birtokában létesíthet munkavégzésre irányuló jogviszonyt;
2. a személyes közreműködő igénybevétele iránti kérelmet az egészségügyi szolgáltató vezetője az erre a célra rendelkezésre álló elektronikus felületen keresztül nyújtja be az országos kórház-főigazgató részére. Egy kérelemben csak egy feladat jelölhető meg, de azonos feladatra egy kérelemben több személyes közreműködő igénybevétele is kérelmezhető;
3. a személyes közreműködő igénybevétele iránti kérelemnek tartalmaznia kell:
 - a) a kérelmező egészségügyi szolgáltató neve, elérhetősége (postai cím, telefonszám, e-mail-cím),
 - b) a kapcsolattartó neve, elérhetősége (telefonszám, e-mail-cím),
 - c) a személyes közreműködővel ellátandó feladat megnevezése, rövid leírása,
 - d) a c) pont szerinti feladat ellátására igénybe veendő személyes közreműködő(k) száma, szakképesítése,
 - e) a személyes közreműködő igénybevitelének tervezett időtartama, annak kezdete és várható befejező időpontja (amennyiben ismert), a feladat ellátásának munkaideje (havi óraszámban),
 - f) a személyes közreműködő igénybevitelének szükségessége, az ellátási érdek részletes indoklása;
4. az országos kórház-főigazgató a kérelmet a beérkezéstől számított 30 napon belül – elektronikus úton – bírálja el, a döntést elektronikus úton letölthető formában juttatja el az egészségügyi szolgáltató részére;
5. a kérelem ellátási érdekből, az egészségügyi ellátórendszer folyamatos és biztonságos működése biztosítása érdekében engedélyezhető;
6. az engedélyt az országos kórház-főigazgató legfeljebb a kérelem benyújtásától számított 18. hónap utolsó napjáig adja meg;

7. nem engedélyezhető személyes közreműködő igénybevétele, ha az egészségügyi szolgáltató saját munkavállalójával kötne személyes közreműködésre megállapodást;
8. a kérelem benyújtásával összefüggő eljárásrendre vonatkozóan az intézményvezető belső szabályozóeszközt adhat ki, amelyben megjelöli az intézményvezetői támogatás, illetve elutasítás alapjául szolgáló indokokat.

A másik kivételi körbe az **önkéntes segítők** tartoznak. Az egészségügyi szolgáltató feladatainak ellátásában önkéntes segítőként

- egészségügyi dolgozó,
 - hivatásszerűen nem közvetlen betegellátással foglalkozó egészségügyi szakképesítéssel rendelkező személy,
 - minden egészségügyi képezést nem igénylő feladat ellátásában segítséget adni kívánó személy
- vehet részt.

Az **egészségügyi dolgozó önkéntesként** az egészségügyi szolgáltató által nyújtott egészségügyi szolgáltatásokban **teljeskörűen részt vehet** (ugyanúgy, mintha egészségügyi szolgálati jogviszonyban látná el a feladatát).

A **hivatásszerűen nem közvetlen betegellátással foglalkozó egészségügyi szakképesítéssel rendelkező személy a szakmai gyakorlata megőrzése céljából** jogosult önkéntesként részt venni a betegellátásban.

Az egészségügyi dolgozó, valamint a hivatásszerűen nem közvetlen betegellátással foglalkozó egészségügyi szakképesítéssel rendelkező személy önkéntesként csak olyan egészségügyi tevékenység végzésében működhet közre, amelyre nézve **rendelkezik** az adott egészségügyi tevékenység végzésére, illetve az abban való közreműködésre jogosító **szakképesítéssel**, és **egészségi állapota alapján** az adott egészségügyi tevékenység végzésére **alkalmas**.⁴

Végül itt kell megemlíteni, hogy **a kormányzati igazgatási szervként működő egészségügyi szolgáltatónál kormányzati szolgálati jogviszonyban is lehet egészségügyi tevékenységet** végezni. Ez azt jelenti, hogy például a Nemzeti Népegészségügyi Központnál vagy az Országos Gyógyszerészeti és Élelmezés-egészségügyi Intézetnél nem kell létrehozni egészségügyi szolgálati jogviszonyt egészségügyi feladatok ellátására (ezt ugyanis a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény – a továbbiakban: Kit. – nem is teszi lehetővé), hanem kormányzati szolgálati

⁴ Eütev. 17. § (1)–(4) bek.

jogviszonyban is lehet ezeknél a szerveknél egészségügyi tevékenységet végezni. Ebben az esetben a foglalkoztatási jogviszonyra értelemszerűen nem az Eszjtv.-t, hanem a Kit.-et kell alkalmazni.

3.2.2. Az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenység végzése

2021. március 1-jétől az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál az **egészségügyi szolgáltató működőképességének**, illetve az **egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenység kizárólag egészségügyi szolgálati jogviszony keretében** végezhető. Azt, hogy mely tevékenységek értendők ebbe a körbe, az R1.-ben határozták meg. Az R1. nem tartalmaz taxatív felsorolást, hanem csak példaként nevesíti az informatikát, valamint az ügyvitelt⁵ (ide tartozik a humán erőforrás-gazdálkodás, az irattározás, a jogi tevékenység, a kontrolling, a közbeszerzés, a munkaügy és a pénzügy-számvitel).

Az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységek körében is **kivételt élvez** a fenti szabály alól **a közreműködő**. Ebben a körben közreműködő az, aki az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységek végzéséhez **szükséges tárgyi és személyi feltételeket egyaránt biztosítja**. Az a személy vagy szervezet tehát, amely ezen feltételeknek megfelel, **nemcsak egészségügyi szolgálati jogviszony keretében, hanem** bármely más, munkavégzésre irányuló jogviszony keretében (például megbízási szerződés, vállalkozási szerződés vagy munkaszerződés alapján) is elláthatja ezt a tevékenységet.

⁵ R1. 1. melléklet.

4. AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI JOGVISZONY LÉTREJÖTTE ÉS LÉTESÍTÉSE

DR. TAKÁCS ESZTER

Bevezetés

Az egészségügyi szolgálati jogviszony létrejöttének és létesítésének szabályait az Eszjtv. 2. §-a és az R1. 2–4. §-a tartalmazza.

Az Eszjtv. egy elnevezésében teljesen más jogállást hozott létre az egészségügyi dolgozók és az egészségügyben dolgozók tekintetében. Az új törvény által létrehozott jogviszony részben megtartotta a korábbi jogviszonyra vonatkozó szabályokat, illetve lényegesen meg is változtatta azokat. Ennek megfelelően az Eszjtv. a jogviszony létesítése tekintetében is más szabályokat tartalmaz, mint a korábbi jogállást meghatározó törvény, amikor kimondja, hogy az **egészségügyi szolgálati jogviszony egészségügyi szolgálati munkaszerződéssel jön létre, a korábbi közalkalmazotti jogviszony alapján történő kinevezés megváltoztatásával.**

A korábbi jogállás tekintetében is háttérjogszabályként kellett alkalmazni az Mt.-t, azonban az új jogviszony sajátosságaira figyelemmel az Mt.-től eltérő szabályok meghatározását is tartalmazza az Eszjtv. Tekintettel arra, hogy a törvény háttérjogszabálya az Mt. – amely a munkaszerződésnek csak két kötelező elemét ismeri –, az Eszjtv. felhatalmazása alapján **a Kormány határozza meg az egészségügyi szolgálati munkaszerződés kötelező tartalmát és a formai követelményeket.**

Az Eszjtv. a jogviszony létesítéséhez szükséges feltételekre vonatkozóan meghatározza az általánosan alkalmazandó szabályokat.

4.1. Az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésének feltételei

A törvény általános feltételként állapítja meg, hogy egészségügyi szolgálati jogviszony kizárólag olyan **büntetlen előéletű** és **cselekvőképes** személlyel létesíthető, aki **megfelel** az egészségügyi szolgálati munkaszerződés szerinti **egészségügyi tevékenység végzésére jogszabályban előírt feltételeknek**, és aki **nem áll kamarai kizárás etikai vagy fegyelmi büntetés hatálya alatt**.

A törvény meghatározza azokat az okokat és tényeket, amelyek megléte vagy fennállása esetén nem létesíthető egészségügyi szolgálati jogviszony. Ezek egy része a büntetlen előélettel és a folyamatban lévő büntetőeljárásokkal függ össze.

Nem létesíthető egészségügyi szolgálati jogviszony azzal, aki állam elleni bűncselekmény, igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény, korrupciós bűncselekmény vagy a közélet tisztasága elleni, valamint a nemzetközi közélet tisztasága elleni bűncselekmény, hivatali bűncselekmény, illetve közbizalom elleni bűncselekmény miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt áll.

Továbbá nem létesíthető egészségügyi szolgálati jogviszony azzal a személlyel, aki

- a) a 2013. június 30-ig hatályban volt emberölés, öngyilkosságban közreműködés, személyi szabadság megsértése, emberkereskedelem, családi állás megváltoztatása, kiskorú veszélyeztetése, erőszakos közöszlés, szemérem elleni erőszak, megrontás, tiltott pornográf felvétellel visszaélés, üzletszerű kéjelgés elősegítése, visszaélés kábítószerrel miatt büntetőeljárás hatálya alatt áll,
- b) tiltott toborzás, emberölés, öngyilkosságban közreműködés, emberi test tiltott felhasználása, kábítószer-kereskedelem, kábítószer birtoklása, kóros szenvedélykeltés, teljesítményfokozó szerrel visszaélés, emberrablás, emberkereskedelem, kényszermunka, személyi szabadság megsértése, szexuális kényszerítés, szexuális erőszak, szexuális visszaélés, prostitúció elősegítése, gyermekprostitúció kihasználása, gyermekpornográfia, szeméremsértés, kiskorú veszélyeztetése, gyermekmunka, családi jogállás megsértése miatt büntetőeljárás hatálya alatt áll, továbbá
- c) foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll,
- d) vesztegetés elfogadása miatt büntetőeljárás hatálya alatt áll, és
- e) az a) és b) pontban meghatározott bűncselekmények elkövetése miatt kényszergyógykezelés alatt áll.

Egészségügyi szolgálati jogviszony nem létesíthető azzal, akivel szemben a fent meghatározott

- a) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtandó szabadságvesztést szabtak ki,
 - aa) 5 évet el nem érő szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított 5 évig,
 - ab) ötévi vagy azt meghaladó szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított 8 évig;
- b) szándékos bűncselekmény miatt közérdekű munkát vagy pénzbüntetést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított 2 évig;
- c) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított 3 évig.

Tehát hiába büntetlen előéletű valaki, ha a fenti bűncselekmények miatt végrehajtandó szabadságvesztést vagy végrehajtásban felfüggesztett szabadságvesztést szabtak ki, vagy közérdekű munkát vagy pénzbüntetést, akkor meghatározott időtartamig nem létesíthető vele egészségügyi szolgálati jogviszony.

Az Eszjtv. felhatalmazást ad a Kormány részére, hogy **kormányrendeletben egyéb feltételeket** is megállapítson.

A törvényben és a felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben meghatározott alkalmazási feltételek alól **felmentés nem adható**.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek nemcsak a jogviszony létesítésekor, hanem az egészségügyi szolgálati jogviszony teljes időtartama alatt meg kell felelnie az Eszjtv.-ben és a kormányrendeletben meghatározott feltételeknek, a megfelelés hiánya megalapozza az azonnali hatályú felmondást.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy **hatósági bizonyítvánnyal igazolja**, hogy büntetlen előéletű, továbbá hogy nem áll a törvényben meghatározott büntetőeljárás hatálya alatt, és vele szemben nem állnak fenn kizáró okok.

Annak érdekében, hogy a munkáltató ellenőrizze, hogy a foglalkoztatott megfelel-e valamennyi feltételnek a jogviszony létesítését követően, a munkáltató felhívására az egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal köteles igazolni, hogy nem áll olyan foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amely az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítését nem teszi lehetővé. Indokolt esetben a munkáltató továbbá írásban felszólíthatja az érintettet, hogy a felhívástól számított 15 munkanapon belül hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy

büntetlen előéletű, nem áll a munkakörének megfelelő vagy a munkakörének részét képező foglalkozástól eltiltás vagy büntetőeljárás hatálya alatt, illetve nem állnak fenn vele szemben kizáró okok.

Ha a munkáltató a jogviszony fennállása alatt kérte a foglalkoztatottól annak igazolását, hogy büntetlen előéletű, és nem áll foglalkozástól eltiltás vagy büntetőeljárás hatálya alatt, és ezeket a tényeket az érintett hatósági igazolvánnyal igazolja, akkor a munkáltató a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány kiadása iránti eljárásért megfizetett igazgatási szolgáltatási díjat részére megtéríti.

Az R1. értelmében az egészségügyi szakképzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése érdekében **18. életévét be nem töltött személlyel is létesíthető** egészségügyi szolgálati jogviszony akkor, ha az egészségügyi szolgálati jogviszony **létesítésekor** az érintett az előírt szakképzettség, szakképesítés megszerzésére irányuló **képzésben vesz részt**.

Az R1. alapján egészségügyi szolgálati jogviszony a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény alapján 3 hónapot meghaladó tartózkodásra jogosult személlyel is létesíthető, ha megfelel a jogszabály szerinti feltételeknek, és ha az egészségügyi szakképzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése miatt ez szükséges.

4.2. A kiválasztás szabályai

Az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítése tekintetében a kiválasztás⁶ kétféleképpen történhet: a **munkáltató egyedi döntése vagy meghívásos eljárás** alapján.

Annak érdekében, hogy a megfelelő jelöltek kiválasztása történhessen meg, mindkét esetben az első lépés annak megállapítása, hogy melyek a betölteni kívánt munkakörrel szemben támasztott követelmények. Értelemszerűen a munkáltató egyedi döntése kizárólag a munkáltatón múlik, azonban a meghívásos eljárás tekintetében a törvény megállapít kötelező eljárási szabályokat. Így a **meghívásos eljárás keretében a jelöltek értékelésére a munkáltató döntése alapján legalább háromtagú előkészítő bizottság hozható létre**. Az előkészítő bizottságnak több feladata is van, amelyek a meghívásos eljárás szakaszainak is tekinthetők. Elsőként a **jelöltek meghallgatása**, majd a jelöltek közötti **rangsor**

⁶ R1. 3. §

felállítása történik, utolsó mozzanatként pedig az előkészítő bizottság írásban **megteszi javaslatát**.

Az előkészítő bizottságban **részt vevő személyek körét is meghatározza a jogszabály példálózó felsorolással**, így különösen az alábbi személyek, illetve az általuk delegált személyek vehetnek részt:

- a közvetlen munkahelyi vezető,
- az egészségügyi szakmai testület képviselője,
- a járóbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltató vezetésére szóló meghívásos eljárás esetén a területileg illetékes városi kórház vezetője,
- a városi fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató vezetésére szóló meghívásos eljárás esetén az irányító megyei intézmény vezetője,
- a megyei és országos fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató vezetésére szóló meghívásos eljárás esetén az országos kórházfőigazgató,
- klinikai központ vezetésére szóló meghívásos eljárás esetén az innovációért és technológiáért felelős miniszter.

Az előkészítő bizottság a meghallgatást követő **5 munkanapon belül köteles felállítani a rangsort**, és a munkáltató részére javaslatát eljuttatni. **A munkáltató a rangsor felállítását követő 10 munkanapon belül dönt**. Az eljárás eredményéről **a jelölteket a döntést követő 5 munkanapon belül írásban** tájékoztatni kell.

A kiválasztási eljárás sikeres lezárása után történhet meg a jogviszony létesítése.

4.3. A próbaidő szabályai

Az Eszjtv. 3. §-a határozza meg a próbaidő szabályait. Az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben **kötelező 3 hónapos próbaidőt** kikötni az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésekor. A próbaidő időtartamának törvényben való szabályozása azért volt szükséges, mert az Mt. alapján legfeljebb 3 hónap próbaidő köthető ki, és a próbaidő időtartama egy alkalommal meghosszabbítható, azonban a jogalkotó szándéka az volt, hogy a korábban hatályos szabályokat kelljen alkalmazni az új jogállási törvényben is. Ennek megfelelően az Eszjtv. alapján az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben **ki lehet kötni 3 hónapot meghaladó próbaidőt is, azonban a próbaidő tartama nem haladhatja meg össze-**

sen a 4 hónapot. A próbaidő meghosszabbítására nem ad lehetőséget a törvény.

A próbaidő jelentősége, mint minden jogállási törvényben, abban áll, hogy a próbaidő tartama alatt **bármelyik fél azonnali hatállyal, indoklás nélkül megszüntetheti** az egészségügyi szolgálati jogviszonyt.

A törvény meghatározza azokat az eseteket, amikor **mégsem kötelező a próbaidő** kikötése. Az egyik ilyen eset az áthelyezés, amelynek a kivételként történő nevesítése azért szükséges, mert áthelyezés esetén a két egészségügyi szolgáltató és a foglalkoztatott megállapodása szerint a foglalkoztatott átkerül az egyik egészségügyi szolgáltatótól a másik egészségügyi szolgáltatóhoz, így a jogviszony tekintetében folyamatosság áll be. Az áthelyezett egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek az áthelyezést megelőző egészségügyi szolgálati jogviszonyát úgy kell tekinteni, mintha az új munkáltatójánál töltötte volna el, így a próbaidő kikötése nem indokolt.

A próbaidő kötelező kikötése alól további kivételt képezi az az eset, amikor **meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló, határozott idejű egészségügyi szolgálati munkaszerződést** kötnek meg a felek. Ebben az esetben már eleve egy meghatározott időpontig áll fenn csak a felek között a jogviszony, és pontosan meg van határozva az a munka vagy feladat, amelyet a határozott idő lejártáig szükséges ellátnia a foglalkoztatottnak, így próbaidő kikötése nem indokolt.

A harmadik kört képezi az, amikor **azonos felek között** jön létre egészségügyi szolgálati jogviszony, mert ebben az esetben a felek már ismerik egymást, és nem indokolt biztosítani az azonnali hatályú jogviszony-megszüntetés lehetőségét.

A törvény lehetőséget ad arra is, hogy **a Kormány rendeletben meghatározza az egyes munkakörökben azt a szakmai gyakorlatot**, amivel ha rendelkezik a foglalkoztatott, akkor nem kell kikötni próbaidőt. Az R1. 12. §-a kimondja, hogy nem kell próbaidőt megállapítani, ha az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésére **orvos igazgatói, szakmai intézményvezető-helyettesi, ápolási igazgatói, gazdasági igazgatói, valamint az R2. 1. melléklete szerinti ágazatspecifikus munkakörben betöltött, osztályvezetésre adott vezetői megbízás ellátása érdekében** került sor, és az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló a munkaszerződés **megkötésekor legalább 5 éves, költségvetési szervnél eltöltött szakmai gyakorlattal** rendelkezik. Ilyen munkakörök például: orvos vezető, orvos igazgató, vezető főorvos.

A közalkalmazotti jogviszony vagy a munkaviszony egészségügyi szolgálati jogviszonnyá történő átalakulásakor nem kell próbaidőt

kikötni az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben. Azonban azokban az esetekben, ha a jogviszony átalakulásakor a próbaidő tartama még nem járt le, akkor az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben a próbaidőt az eredeti időtartamnak megfelelően kell kikötni.

A próbaidőt minden esetben kötelező az egészségügyi szolgálati **munkaszerződésben** megállapítani a jogviszony létesítésekor.

4.4. Az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tartalmi és formai követelményei

Az egészségügyi szolgálati jogviszony tehát egészségügyi szolgálati munkaszerződéssel jön létre. Az a szerződés, ami a törvénnyel ellentétes rendelkezéseket tartalmaz, vagy nem felel meg a formai követelményeknek, semmisnek tekintendő, vagyis úgy kell tekinteni, mintha létre sem jött volna.

Az Eszjtv. 17. § b) pontjában felhatalmazást ad a Kormánynak, hogy az egészségügyi szolgálati **munkaszerződés tartalmi elemeit rendeletben** állapítsa meg.

Az R1. 6. §-ában határozza meg azokat az elemeket, amelyeket mindenképp tartalmaznia kell a munkaszerződésnek, hogy a szerződés érvényes legyen.

Ezek az elemek az alábbiak:

- a munkáltató adatai és az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy személyazonosító adatai,
- az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaköre,
- az egészségügyi szolgálati jogviszony időtartama: határozott vagy határozatlan idejű,
- az egészségügyi szolgálati jogviszony kezdetének napja,
- a munkaidő tartama: teljes vagy részmunkaidőben történő foglalkoztatás,
- az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetménye, illetve az illetményen felüli egyéb juttatások,
- a munkavégzés helye,
- a próbaidő tartama, annak kezdő és befejező napja és
- az e rendeletben meghatározott egyéb elemek.

Az Eszjtv. a fentiekén túl megállapítja, hogy az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben a **munkavégzés helyeként több** – a törvény hatálya alá tartozó – **egészségügyi szolgáltató** meghatározható, feltéve,

hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy tekintetében a **munkáltató ugyanaz.**⁷

Az R1. négy további elemet állapít meg:

- munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén az egészségügyi szolgálati munkaszerződésnek tartalmaznia kell, hogy a kirendelés időtartama 12 hónapos időszak alatt összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy 352 órát nem haladhatja meg,
- annak meghatározása, hogy mikor nem rendelhető ki az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy,⁸
- azt, hogy áthelyezés esetén az egészségügyi szolgálati jogviszonyban áll személy új munkakörét, munkahelyét, illetményét és az áthelyezés időpontját minden esetben háromoldalú megállapodásban kell rögzíteni,⁹
- a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízásra irányuló egészségügyi szolgálati munkaszerződésnek tartalmaznia kell, hogy a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás a munkáltató részéről egyoldalúan visszavonható.¹⁰

Az egészségügyi szolgálati munkaszerződést **írásba kell foglalni.** Tekintettel arra, hogy az Eszjtv. háttérjogszabálya az Mt., így annak rendelkezése alapján az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés **érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő 30 napon belül – hivatkozhat.**

Az Országos Kórházi Főigazgatóság egészségügyi szolgálati munkaszerződés mintát bocsátott a munkáltatók rendelkezésére annak érdekében, hogy egységesen alkalmazzák a jogszabályokat, és egységes struktúrában határozzák meg a munkaszerződés elemeit. Jelmagyarázatként meghatározza, hogy melyek a speciális, opcionális elemei a szerződésmintának, amelyek alkalmazása nem minden esetben indokolt, mert azok túlnyomó része a jogszabályokból is következik. A szerződésminta alkalmazása azonban nem kötelező, tartalmától és formájától az egyes munkáltatók eltérhetnek, ám a jogszabályokban előírt kötelező tartalmi elemeket minden esetben rögzíteni kell.¹¹

⁷ Eszjtv. 2. § (9) bek.

⁸ R2. 8. § (1)–(2) bek.

⁹ R2. 9. §

¹⁰ R2. 10. § (1) bek.

¹¹ <https://okfo.gov.hu/egeszsegujyi-szolgalati-jogviszony> (Utolsó letöltés: 2021. 11. 26.)

Azokkal a tényekkel, tudnivalókkal kapcsolatban, amelyek jogszabály alapján nem kötelező elemei az egészségügyi szolgálati munkaszerződésnek, de fontos tudnia a foglalkoztatottnak, az R1. 11. §-a meghatározza azt a határidőt, ameddig az egészségügyi intézmény vezetőjének kötelessége tájékoztatni az érintettnek. Az **egészségügyi intézmény vezetőjének** az egészségügyi szolgálati **jogviszony kezdetétől számított 8 napon belül írásban tájékoztatnia kell** az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állót

- a napi munkaidőről, az elrendelhető ügyelet, készenlét és az önként vállalt többletmunka szabályairól,
- az illetményről és egyéb juttatásokról, támogatásokról,
- az illetménnyel való elszámolás módjáról, az illetményfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- a munkakörbe tartozó feladatokról,
- a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának rendjéről,
- a munkáltatóra és az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- a minősítésre vonatkozó szabályokról és
- az összeférhetetlenségre vonatkozó szabályokról.

A tájékoztatást azonban meg lehet adni úgy is, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabályra hivatkozik a munkáltató, tehát visszautal egy jogszabályi rendelkezésre vagy üzemi megállapodásra.

5. AZ ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG SZABÁLYAI

DR. S. HORVÁTH ISTVÁN

Bevezetés

Az Eszjtv.-ben az összeférhetetlenség gyűjtőfogalom alatt került sor mindazon szabályok megállapítására, amelyek célja annak biztosítása, hogy az állami és az önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatók dolgozói figyelmüket és képességeiket lehetőség szerint teljes munkaidejükben az állami és az önkormányzati egészségügyi ellátórendszer betegeinek szentelhessék. Az egészségügyi szolgálati jogviszony melletti további munkavégzés feltételeire és engedélyezésére vonatkozó szabályozáson túl ezt a célt szolgálja az állami, az önkormányzati és a magán-szolgáltatók által nyújtott ellátásoknak az eddigieknél élesebb elválasztása is, melynek egyes elemeit az alábbiakban ismertetjük.

5.1. Az egészségügyi szolgálati jogviszony melletti további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése

2021. március 1. előtt a közalkalmazott egészségügyi dolgozó nem létesíthetett munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a közalkalmazotti jogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen volt. A Kjt. kizárta annak lehetőségét is, hogy ugyanannál az egészségügyi szolgáltatónál a közalkalmazottnak egyidejűleg másik, a munkaköri feladatai ellátására irányuló foglalkoztatási jogviszonya legyen.

Ha pedig a közalkalmazotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben vagy egészben – azonos időtartamra esett a munkavégzés ideje, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával volt létesíthető.

Ha a közalkalmazott munkaidejét nem érintette a további munkavégzésre irányuló jogviszony, annak létesítését nem kellett engedélyeztetni, de köteles volt a közalkalmazott a munkáltatónak azt írásban előzetesen

bejelenteni. Nem kellett azonban bejelenteni a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, a jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a közérdekű önkéntes tevékenység, valamint az állami projektértékelői jogviszonyt. A bejelentést követően a munkáltató a további jogviszony létesítését írásban megtilthatta, ha a jogviszony összeférhetetlen lett volna a közalkalmazotti jogviszonnyal.

Ha a munkáltató az összeférhetlenségről nem a közalkalmazott bejelentése alapján szerzett tudomást, a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül írásban felszólíthatta a közalkalmazottat az összeférhetetlenség megszüntetésére.

Ha a közalkalmazott a munkáltatói intézkedés (tiltás vagy felszólítás) kézhezvételét követő 30 napon belül nem szüntette meg az összeférhetetlenséget, a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntethette.

2021. március 1-jétől – az Eszjtv. által – úgy változott a szabályozás, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy minden esetben **köteles a további munkavégzésre irányuló jogviszonyt (ideértve más keresőfoglalkoztatást, valamint díjazás ellenében folytatott tevékenységet is) a Kormány által kijelölt szervvel előzetesen engedélyeztetni.** Tehát függetlenül attól, hogy az egészségügyi dolgozó a munkát szabadidejében, másodállásban szándékozik végezni, továbbá attól, hogy a további jogviszony keretében hány órát dolgozna, ezt csak az előzetes engedély birtokában teheti meg.

Előzetes jóváhagyás nélkül végezhető a **tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység,** valamint előzetes jóváhagyás nélkül létrehozható a **nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony.** Abban az esetben azonban, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy ezeket az úgynevezett gyakorolható tevékenységeket **legalább részben az egészségügyi szolgálati jogviszony szerinti munkaidőben** végezné, a gyakorolható tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt is csak a Kormány által kijelölt szerv **előzetes engedélye alapján** lehet létesíteni.¹²

Nem kell azonban engedélyt kérni:

- a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenységhez,
- a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyhoz,
- az igazságügyi szakértői és szakkonzultánsi tevékenységhez,

¹² Eszjtv. 4. § (1) bek.

- a halottvizsgálati szaktanácsadói tevékenységhez,
- a Magyar Orvosi Kamarában, a Magyar Gyógyszerészi Kamarában, illetve a Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamarában viselt kamarai tisztséghez,
- a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézményekben végzett egészségügyi tevékenységhez és
- a donor plazmaferézis folytatására előírt engedéllyel rendelkező szervezet által a donor alkalmassági vizsgálatának végzésére irányuló jogviszonyhoz.¹³

Azt, hogy ki jogosult a további jogviszony létesítését előzetesen engedélyezni, és ki jogosult az engedély iránti kérelmet benyújtani az annak elbírálására hatáskörrel rendelkező személyhez, az R1. az alábbiak szerint határozza meg¹⁴:

	A kérelemmel érintett foglalkoztatott munkahelye	A kérelem benyújtására jogosult	A kérelem elbírálására jogosult
1.	járóbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltató (önálló járóbeteg-szakrendelő)	az egészségügyi szolgáltató vezetője	a területileg illetékes városi kórház vezetője
2.	városi fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató (városi kórház)	az egészségügyi szolgáltató vezetője	az irányító megyei intézmény vezetője
3.	megyei fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató (megyei kórház)	az egészségügyi szolgáltató vezetője	az országos kórház-főigazgató által kijelölt, az Országos Kórházi Főigazgatóságnál foglalkoztatott magasabb vezető

¹³ 2/2021. OKFŐ utasítás 3. pont.

¹⁴ R1. 7. §.

	A kérelemmel érintett foglalkoztatott munkahelye	A kérelem benyújtására jogosult	A kérelem elbírálására jogosult
4.	országos fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató (országos gyógyintézetek és országos társ-gyógyintézetek)	az egészségügyi szolgáltató vezetője	az országos kórház-főigazgató által kijelölt, az Országos Kórházi Főigazgatóságnál foglalkoztatott magasabb vezető
5.	megyei feladatokat is ellátó klinikai központ (Debreceni Egyetem, Pécsi Tudományegyetem, Szegedi Tudományegyetem Klinikai Központja)	a klinikai központ elnöke	az országos kórház-főigazgató által kijelölt, az Országos Kórházi Főigazgatóságnál foglalkoztatott magasabb vezető
6.	megyei feladatokat el nem látó klinikai központ (Semmelweis Egyetem Klinikai Központja)	a foglalkoztatott	a klinikai központ elnöke
7.	egyházi jogi személy tulajdonában álló vagy fenntartásában működő egészségügyi szolgáltató	az egészségügyi szolgáltató vezetője	az egyházi tulajdonos vagy fenntartó
8.	önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltató	az egészségügyi szolgáltató vezetője	a fenntartó által kijelölt személy
9.	egyéb egészségügyi szolgáltató	az egészségügyi szolgáltató vezetője	a fenntartó által kijelölt személy

Az országos kórház-főigazgató utasításban határozta meg a 2–6. sor szerinti szolgáltatók vonatkozásában az egészségügyi szolgálati jogviszonyt érintő további jogviszony előzetes engedélyeztetésének eljárásrendjét.

Annak az **egészségügyben dolgozónak**,¹⁵ aki egészségügyi szolgálati jogviszonyban áll, **nem kell előzetes engedélyt kérnie** a további munkavégzésére irányuló jogviszony létesítésekor. Ez alól azonban **kivételt** képez az az eset, ha a további munkavégzésre irányuló jogviszony az Eszjtv. hatálya alá tartozó **egészségügyi szolgáltatónál** jön létre.

A további jogviszony engedélyezésére vonatkozó kérelmet az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az erre a célra rendelkezésre álló **elektronikus felületen** tölti ki. A kérelemhez elektronikusan csatolni kell az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **közvetlen munkahelyi felettesének támogató nyilatkozatát** a további jogviszony létesítésére vonatkozóan.

A kérelmet az annak **benyújtására jogosult vezető** az elektronikus felületen keresztül a kérelem beérkezésétől számított 8 napon belül **továbbítja az engedélyező szerv részére**. A kérelmet továbbító vezető köteles megjelölni, hogy a kérelmet támogatja-e, vagy sem. A kérelem támogatásának kérdésében a vezető annak figyelembevételével dönt, hogy az egészségügyi szolgáltató feladatainak ellátása biztosítható-e úgy, hogy az érintett foglalkoztatott – akár a munkaidejének egy részében – más keresőtevékenységet is végez.

Előfordulhat, hogy a kérelem benyújtásakor az érintett egészségügyi dolgozó **több** – az Eszjtv. hatálya alá tartozó – **jogviszonnyal** rendelkezik: ebben az esetben a kérelmet **annak a munkahelynek az intézményvezetője terjesztheti elő, ahol az érintett egészségügyi dolgozó** főállású jogviszonnyal rendelkezik. Amennyiben a főállású jogviszony nem állapítható meg (pl. két azonos időtartamú részállás esetén), akkor annak az intézménynek a vezetője a kérelmező, amelyiknél az egészségügyi dolgozónak **korábban jött létre a jogviszonya**. Ebben az esetben azonban az érintett egészségügyi dolgozónak **be kell szereznie a többi egészségügyi szolgáltató intézményvezetőjének nyilatkozatát is** a kérelem támogatásával kapcsolatban, és csatolnia a kérelemhez.

A további jogviszony előzetes engedélyezése iránti kérelemnek tartalmaznia kell:

- az egészségügyi dolgozó nevét, elérhetőségét (lakcím, e-mail-cím, telefonszám), működési nyilvántartási számát, a működési nyilvántartás fajtáját (orvos, szakdolgozó),

¹⁵ Egészségügyben dolgozónak minősül az a személy, aki az egészségügyi szolgáltatónál nem egészségügyi tevékenységet, hanem a szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosításához kapcsolódó tevékenységet végez munkavégzésre irányuló jogviszony keretében – Eütev. 4. § b) pont.

- annak megjelölését, hogy az egészségügyi dolgozó mely szakképesítését/szakképesítéseit kívánja használni a további jogviszony keretében,
- az egészségügyi dolgozó nyilatkozatát arról, hogy
 - a további jogviszony egészségügyi tevékenység végzésére irányul-e, vagy sem,
 - egészségügyi tevékenység végzésére irányuló jogviszony esetén az egészségügyi dolgozó milyen egészségügyi tevékenységet fog végezni,
 - a további jogviszony gyakorolható tevékenység végzésére irányul-e, vagy sem;
- a további jogviszony végzésének időtartamát (határozatlan idejű, vagy határozott, a határozott idejű esetén a jogviszony kezdő és végidőpontja),
- a további munkaviszony munkaidejének hosszát (havi óraszámban meghatározva),
- az egészségügyi dolgozót a további jogviszonyban foglalkoztató munkáltató/megbízó nevét, adószámát, elérhetőségét (postai cím, telefonszám, e-mail-cím), a további jogviszony végzésének a helyét,
- az egészségügyi dolgozó nyilatkozatát arról, hogy a további jogviszony érinti-e a munkaidejét,
- amennyiben a további jogviszony részben azonos az egészségügyi dolgozó munkaidejével, nyilatkozatot arról, hogy a további jogviszony az Eszjtv. hatálya alá tartozó szolgáltatóval létesítendő-e, vagy sem,
- a kérelmező kapcsolattartójának nevét, elérhetőségét (telefonszám, e-mail-cím).

A kérelmet annak beérkezésétől számított **8 napon belül – elektronikus úton – el kell bírálni**, melynek során figyelembe kell venni a kérelmező véleményét. Az engedélyező szerv a döntést – **indoklással** ellátva – elektronikus úton letölthető formában juttatja el a kérelmező részére. A kérelmező a kérelem tárgyában hozott döntésről haladéktalanul értesíti az érintett egészségügyi dolgozót.

A további tevékenység végzése **abban az esetben engedélyezhető**, ha az

- nem egészségügyi tevékenység végzésére irányul, vagy

- egészségügyi tevékenység végzésére irányul, de az egészségügyi dolgozónak az Eszjtv. hatálya alá tartozó munkaidejét nem érinti, vagy
- az úgynevezett gyakorolható tevékenységről (tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység) van szó, és az az egészségügyi dolgozó Eszjtv. hatálya alá tartozó munkaidejét érinti, vagy
- másik, az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál ellátási érdekből végzendő egészségügyi tevékenységről van szó, amely az egészségügyi dolgozó Eszjtv. hatálya alá tartozó főállású munkaidejét érinti.

Az engedélyező szerv a kérelem elbírálása során figyelembe veszi az Eütev. munkaidőre vonatkozó szabályait is.

Az engedély határozott időre szól: **legfeljebb a kérelem benyújtásától számított 18. hónap utolsó napjáig** adható meg a további jogviszonyhoz való hozzájárulás.

A további tevékenység végzése, illetve az ilyen tevékenység végzésére irányuló jogviszony létesítése nem engedélyezhető, ha

- a további jogviszony az egészségügyi dolgozó Eszjtv. hatálya alá tartozó jogviszonya munkaidejét érintené, és a fentebb ismertetett lehetősége nem áll fenn az engedélyezésnek (azaz például nem indokolja ellátási érdek az engedélyezést), vagy
- a további jogviszony keretében az egészségügyi dolgozó személyes közreműködői jogviszonyt létesítene a munkáltatójával.

A kérelem elutasításával szemben az érintett egészségügyi dolgozó az elutasítás **kézhezvételétől számított 8 napon belül panasszal élhet az engedélyező szervnél**. Az engedélyező szerv a panaszt annak **beérkezéstől számított 30 napon belül köteles elbírálni**. A panasznak a kérelmet **elutasító döntés végrehajtása vonatkozásában nincs hasznosító hatálya**.

Az elutasított kérelem az elutasításra okot adó körülmény megszűnése esetén nyújtható be ismételten.

Abban az esetben, ha azt az érintett egészségügyi dolgozó vagy kérelmező intézményvezető kéri, az engedély visszavonásra kerül. **Az intézményvezető az engedély visszavonását ellátási érdekre** hivatkozva kérheti. Az engedély visszavonásának további esete, amikor az érintett egészségügyi dolgozó vagy a kérelmező intézményvezető **nem valós adatokat** adott meg a kérelemben.

Az engedély visszavonását ugyanazon az elektronikus felületen keresztül kell kezdeményezni, mint az engedély megadását. Az engedélyező szerv az arra irányuló kérelem beérkezésétől számított 8 napon belül vonja vissza az engedélyt, ha annak feltételei fennállnak. Amennyiben az engedély visszavonását az egészségügyi dolgozó kérte, nem szükséges a kérelemhez csatolni az engedély iránti kérelmet előterjesztő intézményvezető véleményét.

5.2. Az egészségügyi szolgáltató székhelyén és telephelyén történő további egészségügyi tevékenység végzésének tilalma

Az Eszjtv. az összeférhetetlenség új eseteként szabályozza azt, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az őt foglalkoztató **egészségügyi szolgáltató székhelyén és telephelyén nem végezhet olyan egészségügyi tevékenységet, amelyre az egészségügyi szolgálati jogviszonya nem terjed ki.**¹⁶ Ez azt jelenti, hogy ha például egy másik egészségügyi szolgáltató az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt foglalkoztató egészségügyi szolgáltató egyik telephelyét vagy annak egy részét bérlí, és ott lát el betegeket, abban nem vehet részt az az orvos, aki a bérbeadó egészségügyi szolgáltatóval egészségügyi szolgálati jogviszonyban áll. Ez a korlátozás azonban **csak a munkakör szerinti egészségügyi tevékenységre terjed ki.** Azt tehát nem zárja ki ez a szabály, hogy egy orvos ugyanabban az épületben, ahol napközben gyógyítani szokott, esténként vagy hétvégeként például felvételi előkészítő tanfolyam keretében órákat tartson.

5.3. Egészségügyi ellátás nyújtása ugyanazon beteg számára magánszolgáltatónál és az Eszjtv. hatálya alá tartozó szolgáltatónál

Szintén új eleme az Eszjtv.-nek az a tilalom, mely szerint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy (legyen szó akár orvostól, gyógyszeresről vagy szakdolgozóról) az egészségügyi szolgálati jogviszony keretében **nem nyújthat egészségügyi szolgáltatást ugyanazon személy számára, akinek más – nem egészségügyi szolgálati – jogviszonyban**

¹⁶ Eszjtv. 4. § (2) bek.

már ugyanazon betegség tekintetében egészségügyi szolgáltatást nyújtott. Ez alól **kivételt csak a sürgős szükség** fennállása esetén nyújtott ellátás és a Kormány által rendeletben meghatározott esetek képeznek.¹⁷ Az utóbbival kapcsolatosan jelezzük, hogy a Kormány mind ez idáig nem határozott meg kivételi körbe tartozó eseteket.

A törvény hatálybalépése óta több ízben felmerült az a kérdés, hogy ezen szabály alkalmazandó-e a terhesgondozásra és a szülésre: azaz ugyanazon szülész-nőgyógyász orvos levezetheti-e a szülést állami kórházban annál a kismamánál, akinek a terhesgondozását magánrendelés keretében végezte. Tekintettel arra, hogy ezen vonatkozásban sem tett kivételt a jogalkotó, álláspontunk szerint a terhesgondozás és a szülés vonatkozásában is az Eszjtv. 4. § (5) bekezdése szerint kell eljárni. Ez alól csak az az eset képezhet kivételt, amikor a szülésre olyan időpontban kerül sor, amikor a területileg ellátásra kötelezett állami kórházban csak egy orvos, a szülő nő orvosa (azaz aki a terhesgondozást magánrendelőben végezte) érhető el, és a szülés folyamata elindult.

A már kialakult orvos-beteg kapcsolatok tiszteletben tartása jegyében azonban a jogalkotó **kizárta a fentebb ismertetett szabály alkalmazásának lehetőségét** azokban az esetekben, amikor az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy már az **Eszjtv. hatálybalépését megelőzően megkezdte a beteg ugyanazon betegségének kezelését**, amellyel a beteget az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál az Eszjtv. hatálybalépését követően kezeli.

5.4. Eljárási szabályok az összeférhetetlenséggel kapcsolatosan

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy mind az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésekor, mind annak fennállása során köteles a munkáltató felé **haladéktalanul írásban bejelenteni**, ha vele szemben az Eszjtv.-ben meghatározott összeférhetetlenségi ok merült fel, vagy ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyának fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe került.

Abban az esetben, ha kötelező az előzetes engedély beszerzése a további jogviszony létesítését megelőzően, és azt az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló dolgozó **elmulasztja, az egészségügyi szolgálati jogviszony azonnali hatályú felmondással megszüntethető.** Ezen

¹⁷ Eszjtv. 4. § (5) bek.

jogkövetkezmény alkalmazása a **munkáltató mérlegelési jogkörébe** tartozik, tehát a munkáltató dönthet úgy is, hogy nem szünteti meg a jogviszonyt.

Ha viszont az előzetes engedély beszerzését elmulasztó, egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló foglalkoztatottat a **munkáltató írásban haladéktalanul felszólítja a nem engedélyezett további jogviszony megszüntetésére**, és ennek az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló **foglalkoztatott a felszólítástól számított 30 napon belül nem tesz eleget**, az egészségügyi szolgálati **jogviszony a törvény erejénél fogva megszűnik**.¹⁸

Itt kell megemlíteni, hogy azoknak a foglalkoztatottaknak, akiknek az egészségügyi szolgálati jogviszonya 2021. március 1-jén a törvény erejénél fogva jött létre, az ezen a napon már fennálló engedélyköteles további jogviszonyukat és tevékenységüket is engedélyeztetni kellett. Az engedély iránti kérelmet az egészségügyi szolgálati jogviszony létrejöttét követő 60 napon belül, azaz 2021. április 29. napjáig kellett az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek a fentebb írtak szerint előterjesztenie.

5.5. A vesztegetés büntetőjogi tényállásának kiterjesztése a hálapénzre

Szorosan nem kapcsolódik az összeférhetetlenség jogintézményéhez, mégis itt kell megemlíteni a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) és az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (a továbbiakban: Eütv.) 2021. január 1-jén hatályba lépett módosítását, amely a hálapénz gyakorlatának visszaszorítására irányul.

2021. január 1-jétől az **egészségügyi dolgozó, illetve az egészségügyben dolgozó** az egészségügyi szolgáltatás nyújtása során a jogszabályban vagy jogszabály alapján meghatározott **térítési díjon felül** az egészségügyi szolgáltatás nyújtása alatt vagy azt követően **semmilyen pénzbeli, gazdasági szolgáltatás keretében nyújtott vagy természetbeni ellenszolgáltatást vagy egyéb előnyt nem kérhet, illetve nem fogadhat el**.

A nem állami, önkormányzati vagy egyházi fenntartású egészségügyi szolgáltató által foglalkoztatott egészségügyi dolgozóra vagy egészségügyben dolgozóra ez a tilalom azonban csak akkor vonatkozik, ha az

¹⁸ Eszjtv. 4. § (4), (8)–(9) bek.

általára ellátott beteget egyúttal az állami ellátás keretében is kezeli, a kezelésének az irányításáért felel, vagy a kezelésében közreműködik.

Kivételként rögzíti az Eütv., hogy az egészségügyi dolgozó, illetve az egészségügyben dolgozó a **szolgáltatás nyújtását követően egy alkalommal** elfogadhat a beteg vagy rá tekintettel más által ajándékként adott olyan tárgyat, amelynek értéke **nem haladja meg a mindenkori minimálbér havi összegének 5%-át** (azaz jelenleg 8 370 forintot). Az egészségügyi dolgozó vagy az egészségügyben dolgozó a **folyamatos benntartózkodás mellett** végzett, hosszú ideig tartó egészségügyi szolgáltatás nyújtása során **kéthavonta fogadhat el** ilyen ajándékot vagy egyéb tárgyat ugyanazon betegre vonatkozóan.

Az ajándék értékének meghatározása során a beszerzési árat, vagy saját előállítás esetén a hasonló termék kiskereskedelmi árát kell figyelembe venni.¹⁹

A Btk. büntetni rendeli azt a személyt is (legyen szó akár egészségügyi dolgozóról vagy egészségügyben dolgozóról), aki az egészségügyi szolgáltató részére vagy érdekében végzett tevékenységével kapcsolatban **jogtalan előnyt kér, avagy a jogtalan előnyt vagy ennek ígéretét elfogadja**, illetve a rá tekintettel harmadik személy által kért vagy harmadik személynek adott vagy ígért jogtalan előny **kérőjével vagy elfogadójával egyetért**. Ezen tényállás alkalmazásában jogtalan előnynek minősül az az ajándék vagy egyéb tárgy is, amelynek értéke meghaladja az Eütv.-ben meghatározott – fentebb ismertetett – összeget. Aki a vesztegetés ezen formáját követi el, büntetett miatt 3 évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.²⁰

A **vesztegetés külön eseteként** került nevesítésre az az eset, amikor valaki egészségügyi szolgáltatás nyújtásával összefüggésben egészségügyi dolgozónak, egészségügyben dolgozónak vagy ezekre tekintettel másnak az Eütv.-ben meghatározottak szerint **jogtalan előnyt ad vagy ígér**. Aki tehát ily módon vesztegeti meg az orvost, az – ha súlyosabb bűncselekmény nem valósul meg – vétség miatt egy évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.²¹

¹⁹ Eütv. 138/A. §.

²⁰ Btk. 291. § (1), (6) bek.

²¹ Btk. 290. § (6) bek.

6. A MUNKÁLTATÓI JOGOK GYAKORLÁSA

DR. S. HORVÁTH ISTVÁN

Bevezetés

Munkáltatói jogok alatt mindazokat a jogköröket értjük, amelyek a munkáltatót az adott foglalkoztatási jogviszonnyal – jelen esetben az egészségügyi szolgálati jogviszonnyal – kapcsolatosan megilletik. A munkáltatói jogokat – azoknak a jogviszonyra gyakorolt hatása alapján – két csoportba szokás sorolni: az alapvető és az egyéb munkáltatói jogok csoportjába.

Munkáltatói jogok az egészségügyi szolgálati jogviszonyban	
Alapvető munkáltatói jogok	Egyéb munkáltatói jogok
jogviszony létrehozása	minősítés
jogviszony megszüntetése	jutalmazás
vezetői megbízatás adása és visszavonása	szabadság kiadása
illetmény megállapítása és módosítása	fizetés nélküli szabadság engedélyezése
fegyelmi jogkör gyakorlása	munkaidő beosztása, munkarend meghatározása
	utasításadás a munkavégzéssel kapcsolatosan
	összeférhetetlenséggel kapcsolatos egyes jogkörök
	többletmunka, helyettesítés elrendelése
	tanulmányi szerződés megkötése, módosítása, megszüntetése
	munkaerő-kölcsönzés

6.1. A munkáltatói jogok gyakorlásának általános szabályai

Az Eszjtv. nem határozza meg, hogy ki gyakorolja a munkáltatói jogokat, hanem a Kormányt hatalmazza fel ennek megállapítására. Az R1. 2. § (1) bekezdése akként rendelkezett, hogy az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatóknál (ideértve a klinikai központokat is) egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló foglalkoztatottak esetében a munkáltatói jogokat az egészségügyi szolgáltató irányítására vonatkozó jogszabályban meghatározott személy gyakorolja.

Az egészségügyi szolgálati jogviszony bevezetésével egyidejűleg átalakításra került az állami fenntartású fekvőbeteg-szakellátó egészségügyi intézmények fenntartásának és irányításának rendje, amely szorosan összefügg a munkáltatói jogok gyakorlásával is, ezért nélkülözhetetlen az irányítás új modelljének ismerete a munkáltatói jogkörgyakorlás szabályozásának megértéséhez.

Az új szabályozás alapján **a Kormány által kijelölt miniszter²² a fenntartója és irányítója az állami kórházaknak** azzal, hogy a miniszter **egyes fenntartói jogokat és irányítási hatásköröket az országos kórház-főigazgató és az irányító megyei intézmények közreműködésével** gyakorol.

Irányítási szempontból **külön szabályozás** vonatkozik a városi kórházakra, a megyei kórházakra, a budapesti és Pest megyei kórházakra, az országos gyógyintézetekre és társzógyógyintézetekre, a honvédelmi irányítás alá tartozó egészségügyi intézményekre és az orvos- és egészségügyi képzést végző felsőoktatási intézmények klinikai központjaira, amelyek részletes ismertetésére az alábbiakban kerül sor.

Minden más egészségügyi szolgáltatónál, ahol az Eszjtv.-t alkalmazák – így például az **önkormányzati fenntartású egészségügyi intézményeknél, az egyházi fenntartású szolgáltatóknál** – az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló foglalkoztatottak esetében a munkáltatói jogokat (ideértve az alapvető és az egyéb munkáltatói jogokat egyaránt) az **egészségügyi szolgáltató vezetője** gyakorolja. Ettől azonban **eltérő szabályt állapíthat meg** jogszabály, továbbá a fenntartó vagy tulajdonos is rendelkezhet másként.

²² Az állami fenntartású egészségügyi intézmények irányításának egyes szabályairól és ezzel összefüggésben egyes kormányrendeletek módosításáról szóló 653/2021. (XI. 30.) Korm. rendelet az egészségügyért felelős minisztert jelölte ki azzal, hogy a járványügyi okból kihirdetett veszélyhelyzet, továbbá az egészségügyi válsághelyzettel bevezetett járványügyi készültség idején az irányítási hatáskört a rendészetért felelős miniszter gyakorolja az egészségügyi szolgáltatás irányításáért felelős szerv (azaz az Országos Kórházi Főigazgatóság) útján.

6.2. Munkáltatói jogok gyakorlása az állami fenntartású megyei egészségügyi intézményeknél

A megyeszékhelyen, illetve megyei jogú városban székhellyel rendelkező, fekvőbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi intézmény (megyei egészségügyi intézmény) **foglalkoztatottjai tekintetében az alapvető munkáltatói jogokat az országos kórház-főigazgató, az egyéb munkáltatói jogokat pedig a megyei intézmény vezetője (főigazgatója)** gyakorolja.

A megyei intézmény vezetőjével kapcsolatos munkáltatói jogok gyakorlását a 12. fejezetben ismertetjük.

6.3. Munkáltatói jogok gyakorlása az állami fenntartású városi egészségügyi intézményeknél

A jogszabály azokat az állami fenntartású egészségügyi intézményeket tekinti városi intézménynek, amelyek nem minősülnek megyei egészségügyi intézménynek, és nem tartoznak az országos gyógyintézetek, illetve az országos társgyógyintézetek kategóriába sem, továbbá nem Budapest vagy nem Pest megye területén működnek. Ezek **a városi intézmények** irányítási szempontból **ahhoz a megyei egészségügyi intézményhez tartoznak, amelyik megyei intézmény székhelye szerinti megyében található a székhelyük.** (Így például a gyöngyösi Bugát Pál Kórházat az Egerben található Markhot Ferenc Oktatókórház irányítja.) Fontos azonban tudni, hogy **a megyeszékhelynek nem minősülő megyei jogú városban** (ilyen Dunaújváros, Hódmezővásárhely, Nagykanizsa és Sopron) **székhellyel rendelkező megyei egészségügyi intézmények nem gyakorolnak irányítást.** Azokban a megyékben pedig, **ahol irányítási joggal rendelkező megyei intézmény nem működik** (ilyen Baranya megye, Csongrád-Csanád megye és Hajdú-Bihar megye), **a megyében működő egészségügyi felsőoktatási intézmény klinikai központját kell megyei intézmény alatt érteni.** Ha pedig a megyében **nem működik klinikai központ, és olyan megyei intézmény sem, amelynek a székhelye a megyeszékhelyen** lenne, akkor az az állami fenntartású kórház látja el a megyei irányító feladatokat, amelynek legalább egy **telephelye az adott megye székhelyén** található. (Ilyen például Békés megye, ahol Gyulán van a megyei kórház központja, a telephelye pedig Békéscsabán működik.) Mivel a jogszabály nem szűkíti le a városi intézmény fogalmát a

fekvőbeteg-szakellátást nyújtó szolgáltatókra, megállapítható, hogy abba **beletartoznak az állami fenntartású járóbeteg-szakrendelők is.**

A városi intézmény **foglalkoztatottjai** tekintetében az **alapvető munkáltató jogokat** a városi intézményt irányító **megyei intézmény vezetője**, az **egyéb munkáltató jogokat** pedig a **városi intézmény vezetője** gyakorolja.

A városi intézmény vezetőjével kapcsolatos munkáltatói jogok gyakorlását a 12. fejezetben ismertetjük.

6.4. Munkáltatói jogok gyakorlása a Budapesten és Pest megyében működő állami egészségügyi intézményeknél

A Budapesten és Pest megyében működő állami tulajdonú és fenntartású, egészségügyi szakellátást nyújtó egészségügyi intézményekre a 6.3. és 6.4. alponthban ismertetett szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a Kormány rendeletben²³ határozta meg az irányító jogkört gyakorló egészségügyi intézményeket és az általuk irányított egészségügyi intézményeket, az alábbiak szerint:

Irányító intézmény	Irányított intézmény
Észak-Közép-budai Centrum, Új Szent János Kórház és Szakrendelő	Szent Margit Kórház (Budapest)
	Szent Kozma és Damján Rehabilitációs Szakkórház (Visegrád)
Dél-pesti Centrumkórház – Országos Hematológiai és Infektológiai Intézet	Bajcsy-Zsilinszky Kórház és Rendelőintézet (Budapest)
	Jahn Ferenc Dél-pesti Kórház és Rendelőintézet (Budapest)
	Péterfy Sándor Utcai Kórház-Rendelőintézet (Budapest)
	Toldy Ferenc Kórház és Rendelőintézet (Cegléd)
	Nagykőrösi Rehabilitációs Szakkórház és Rendelőintézet (Nagykőrös)
	Szakorvosi Rendelőintézet Szigetszentmiklós

²³ Az állami fenntartású egészségügyi intézmények irányításának egyes szabályairól és ezzel összefüggésben egyes kormányrendeletek módosításáról szóló 653/2021. (XI. 30.) Korm. rendelet 1–2. melléklet.

Az **irányító intézmények jogállása megegyezik az irányítási feladatokat ellátó megyei kórházakéval**. A jogszabály megyei intézményi jogállást biztosít a Szent Imre Egyetemi Oktatókórház számára is, de ez a kórház nem lát el irányítási feladatokat. Ezen három fővárosi intézmény vezetője részére a vezetői megbízást tehát – ugyanúgy, mint a megyei intézményeknél – az országos kórház-főigazgató javaslatára a Kormány által kijelölt miniszter²⁴ adja és vonhatja vissza. A vezető felett a többi alapvető munkáltatói jogot és az egyéb munkáltatói jogokat az országos kórház-főigazgató gyakorolja. Ezen három kórház foglalkoztatottjai tekintetében az alapvető munkáltatói jogokat az országos kórház-főigazgató, az egyéb munkáltatói jogokat pedig a kórház vezetője (főigazgatója) gyakorolja.

Az **irányított intézmények pedig a városi intézményekkel esnek azonos elbírálás alá**. Ebből kifolyólag ezen kórházak vezetői tekintetében az alapvető munkáltatói jogokat az országos kórház-főigazgató, az egyéb munkáltatói jogokat pedig a városi intézményt irányító intézmény vezetője gyakorolja. A foglalkoztatottak tekintetében pedig az alapvető munkáltatói jogokat az irányító intézmény vezetője, az egyéb munkáltatói jogokat pedig az irányított intézmény vezetője gyakorolja.

Mint azt később látni fogjuk, a Budapesten és Pest megyében működő önkormányzati fenntartású járóbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi intézményekre és a honvédelmi irányítás alá tartozó budapesti és Pest megyei állami fenntartású egészségügyi intézményekre a fentiekől eltérő szabályok vonatkoznak.

6.5. Munkáltatói jogok gyakorlása az országos gyógyintézeteknél és társgyógyintézeteknél

Jelenleg az alábbi országos gyógyintézetek működnek Magyarországon:

1. Gottsegen György Országos Kardiovaszkuláris Intézet
2. Heim Pál Országos Gyermekgyógyászati Intézet
3. Országos Korányi Pulmonológiai Intézet
4. Országos Mozgásszervi Intézet
5. Országos Mentális, Ideggyógyászati és Idegsebészeti Intézet
6. Országos Onkológiai Intézet
7. Országos Sportegészségügyi Intézet

²⁴ Ld. a 16. lábjegyzetben írtakat.

Az országos társgyógyintézetek köre pedig a következő:

1. Állami Szívkórház Balatonfüred
2. Törökbálinti Tüdőgyógyintézet
3. Veszprém Megyei Tüdőgyógyintézet
4. Parádfürdői Állami Kórház
5. Mátrai Gyógyintézet

Az egyes országos társgyógyintézetek irányítása az alábbiak szerint alakul:

Irányító intézmény	Irányított intézmény
Gottsegen György Országos Kardiovaszkuláris Intézet	Állami Szívkórház Balatonfüred
Országos Korányi Pulmonológiai Intézet	Törökbálinti Tüdőgyógyintézet
	Veszprém Megyei Tüdőgyógyintézet
Országos Mozgásszervi Intézet	Parádfürdői Állami Kórház
Országos Onkológiai Intézet	Mátrai Gyógyintézet

Az országos gyógyintézet **foglalkoztatottjai** felett az **alapvető munkáltatói jogokat** az **országos kórház-főigazgató**, az **egyéb munkáltatói jogokat** pedig az **országos gyógyintézet vezetője** gyakorolja.

Az **országos társgyógyintézet foglalkoztatottjai** felett az **alapvető munkáltatói jogokat** az **országos gyógyintézet vezetője**, az **egyéb munkáltatói jogokat** az **országos társgyógyintézet vezetője** gyakorolja.

Az Országos Sportegészségügyi Intézetre a fentiekől eltérő szabályok vonatkoznak, mivel ez az országos intézet a sportpolitikáért felelős miniszter irányítása alá tartozik.

Az országos gyógyintézet és az országos társgyógyintézet vezetőjével kapcsolatos munkáltatói jogok gyakorlását a 12. fejezetben ismertetjük.

6.6. Munkáltatói jogok gyakorlása az orvos- és egészségügyi képzést végző felsőoktatási intézmények klinikai központjainál

2021. augusztus 1-jével megváltozott az orvos- és egészségügyi képzést végző felsőoktatási intézmények (a továbbiakban: egyetem) jogállása. Az addig állami fenntartásban működő egyetemeket az államtól átvették a közfeladatot ellátó közérdekű vagyongazdálkodó alapítványok, melynek következtében **már nem állami fenntartású egészségügyi szolgáltatók a klinikai központok.**

Az egyetemek részeként működő, de önálló egészségügyi szolgáltatónak minősülő klinikai központ két típusát különbözteti meg a jogrendszer: egyrészt vannak az irányítási feladatokat ellátó klinikai központok (ilyen a Debreceni Egyetem, a Szegedi Egyetem és a Pécsi Egyetem Klinikai Központja), és van egy irányítási feladatot el nem látó klinikai központ, nevezetesen a Semmelweis Egyetem Klinikai Központja.

Figyelembe véve, hogy a klinikai központ fenntartója immáron nem állami egyetem, hanem egy magánegyetemhez hasonló jogállást élvező, de közfeladatot ellátó egyetem, a klinikai központ irányítására vonatkozó szabályozás alapvetően eltér az állami fenntartású egészségügyi intézményekre vonatkozó szabályoktól. Mivel azonban a vidéki egyetemek részét képezik az egységes állami egészségügyi irányítási rendszernek, ezen egyetemek klinikai központjai esetében szélesebb jogkörrel rendelkezik az állam, illetve az államot képviselő igazgatási szerv. Ez a kettősség az alábbiak szerint alakul a munkáltatói jogok vonatkozásában:

<p>A munkáltatói jog megnevezése</p>	<p>Irányító feladatot is ellátó egyetemek klinikai központjainál munkáltatói jogkör gyakorló személy (Debreceni Egyetem, Szegedi Tudományegyetem, Pécsi Tudományegyetem)</p>	<p>Irányító feladatot el nem látó egyetem klinikai központjánál munkáltatói jogkör gyakorló személy (Semmelweis Egyetem)</p>
<p>a klinikai központ elnökének megbízása és a megbízás visszavonása</p>	<p>a rektor véleményének kikérésével az országos kórház-főigazgató tesz javaslatot, amely alapján a klinikai központ elnökének megbízására és megbízása visszavonására az egészségügyért felelős miniszter és a kuratórium elnöke együttesen jogosult</p>	<p>a rektora bízta meg azzal, hogy az elnök megbízásához az egészségügyért felelős miniszter előzetes egyetértését be kell szerezni</p>
<p>a klinikai központ elnöke feletti munkáltatói jogok (a megbízási jogkör kivételével)</p>	<p>az országos kórház-főigazgató</p>	<p>a rektor</p>
<p>a klinikai központban egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatottak feletti alapvetői munkáltatói jogok</p>	<p>az országos kórház-főigazgató (az alapvető munkáltatói jogok közül csak a jogviszony létesítése és megszüntetése tartozik az országos kórház-főigazgató hatáskörébe)</p>	<p>a klinikai központ elnöke</p>
<p>a klinikai központban egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatottak feletti egyéb munkáltatói jogok</p>	<p>a klinikai központ elnöke</p>	<p>a klinikai központ elnöke</p>

6.7. Munkáltatói jogok gyakorlása az önkormányzati fenntartású egészségügyi intézményeknél

Az önkormányzati fenntartású járóbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi intézmények tekintetében csak egyes szakmai fenntartói jogköröket gyakorol a területileg illetékes irányító megyei intézmény, munkáltatói jogokat nem. Ebből kifolyólag ezen szolgáltatóknál is az a 6.2. alpont alatt már ismertetett általános szabály érvényesül, mely szerint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló foglalkoztatottak esetében a munkáltatói jogokat (ideértve az alapvető és az egyéb munkáltatói jogokat egyaránt) az **egészségügyi szolgáltató vezetője gyakorolja**. Ettől azonban **eltérő szabályt is** megállapíthat a fenntartó, illetve tulajdonos önkormányzat.

6.8. Munkáltatói jogok gyakorlásának átruházása

Valamennyi egészségügyi intézmény tekintetében lehetőséget biztosít az Eszjtv. arra, hogy a munkáltató jogkör gyakorlására jogszabályban kijelölt személy a munkáltatói jogok gyakorlását – akár annak egy részét, vagy akár az egészet – írásban valaki másra átruházza.

A megyei intézmények, a városi intézmények, az országos gyógyintézetek, valamint az országos társgyógyintézetek vezetőit és foglalkoztatottait érintő munkáltatói jogok gyakorlásának átruházására az országos kórház-főigazgató által kiadott szabályzatban foglaltak szerint kerülhet sor.

Az egyes munkáltatói jogok gyakorlásának átruházásáról szóló 1/2020. OKFŐ utasítás (a továbbiakban: 1/2020. OKFŐ utasítás) szerint a megyei intézményeknél a megyei intézmény vezetőhelyettesei – a gazdasági vezető, az orvos igazgató és az ápolási igazgató kivételével – és egyéb foglalkoztatottjai felett az alapvető munkáltatói jogokat az országos kórház-főigazgató helyett az érintett megyei intézmény vezetője gyakorolja.

Az országos gyógyintézetek és társgyógyintézetek vezetőhelyettesei és foglalkoztatottjai vonatkozásában az alapvető munkáltatói jogok gyakorlását szintén az érintett intézet vezetőjére ruházta át az országos kórház-főigazgató.

Az országos kórház-főigazgató rendelkezése alapján a városi intézmények foglalkoztatottjai feletti alapvető munkáltatói jog gyakorlását a városi intézményt irányító megyei intézmény vezetője átruházhatja az érintett városi intézmény vezetőjére, kivéve a városi intézmény gazdasági

vezetője, orvos igazgatója és ápolási igazgatója esetén a vezetői megbízás adásának és visszavonásának jogát.

A honvédelmi irányítású egészségügyi szolgáltató vezetője feletti alapvető munkáltatói jogok gyakorlása a honvédelmi egészségügyi szolgáltató szervezeti egység vezetőjére, az egyéb munkáltatói jogok gyakorlása pedig a honvédelmi egészségügyi szolgáltató szervezeti egységen belül erre létrehozott, önálló, magasabb vezetői munkakörbe vagy ennek megfelelő szolgálati beosztásba kinevezett vagy megbízott személyre ruházható át.

A honvédelmi irányítású egészségügyi szolgáltató vezetőhelyettese és egyéb foglalkoztatottjai felett az alapvető munkáltatói jogok gyakorlása a honvédelmi egészségügyi szolgáltató szervezeti egységen belül erre létrehozott, önálló, magasabb vezetői munkakörbe vagy ennek megfelelő szolgálati beosztásba kinevezett vagy megbízott személyre ruházható át, az egyéb munkáltatói jogok gyakorlása pedig a honvédelmi irányítású egészségügyi szolgáltató vezetője által meghatározott vezető munkakörű személyre ruházható át.

7. A MUNKAIDŐ ÉS A PIHENŐIDŐ

RISKÓNÉ DR. PÁLÓCZI ZSUZSANNA

Bevezetés

Az egészségügyi dolgozók munkaidejét érintő rendelkezések jelentős mértékben eltérnek a más ágazatban alkalmazott munkaidőre vonatkozó szabályoktól. Az egészségügyi ágazatra irányadó munkaidőszabályok meghatározásánál fontos szempont volt egy olyan szabályozási rendszer kialakítása, amely az egyének egészségéhez fűződő érdekét helyezi előtérbe, de külön figyelmet fordít az egészségügyi dolgozók egészségének védelmére is.

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: munkaidő-irányelv) a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezését illetően. Az egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozókra tekintettel az irányelv rendelkezései az Eütev.-be kerültek átültetésre.

Az Eszjtv. 2021. március 1-jei alkalmazásának a kezdetéig az Eütev. háttérjogszabályaként az Mt. rendelkezéseit kellett figyelembe venni.

Az Eszjtv. és az R1. az egészségügyi szolgálati jogviszony bevezetése mellett számos, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek számára előnyös munkajogi rendelkezést hozott. Az **Eszjtv. háttérjogszabályaként** megmaradt **az Eütev. és az Mt.**, így mindazon munkajogi kérdésekben, amelyekről az Eszjtv. nem rendelkezik, továbbra is elsődlegesen az Eütev.-et, majd az Mt.-t szükséges alkalmazni.

7.1. A rendes munkaidőre vonatkozó szabályok

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaidejére az Mt. rendelkezéseit szükséges alkalmazni az Eütev.-ben megállapított eltérésekkel.

A rendes munkaidőről szóló szabályozásnál különbséget lehet tenni a napi és a heti munkaidő között, továbbá fontos kitérni a munkaidőkeret alkalmazási szabályaira is.

7.1.1. Napi munkaidő

Napi munkaidőnek minősül az egy naptári napra eső munkaidő. A több műszakos munkarendben, valamint a megszakítás nélkül működő munkáltatónál a munkaidő naptári naponként történő számolása nem értelmezhető, így az ő esetükben napi munkaidőnek a 24 órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő tekinthető.²⁵

Főszabály szerint a napi munkaidő az egészségügyi dolgozók esetében **8 óra**. Az Eütev. lehetőséget biztosít azonban arra, hogy az egészségügyi dolgozó beosztás szerinti napi munkaideje **meghaladja a 12 órát, de csak abban az esetben, ha ebben az időben** (tehát a 12 órát meghaladó munkaidejében) **kizárólag egészségügyi ügyeletet**²⁶ lát el az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy.²⁷

Az R1. 18. §-a rendelkezik arról az esetről is, amikor bár a teljes napi munkaidő 8 óra, de a munkavégzés helyén töltött időt egészségvédelmi szempontból rövidebb időtartamban határozták meg.

A teljes napi munkaidőből csak **6 órát** kell a munkavégzés helyén töltenie

- annak, aki a munkahelyén legalább napi 3 órán át sugárártalomnak van kitéve,
- a szakorvosi rendelőintézetben a szakrendelést ellátó orvosnak, a fogászati alap- és szakellátás orvosának, az iskolaorvosnak, a fogásznak,
- a bőr- és nemibeteg-, onkológiai, tüdőgyógyászati, pszichiátriai, addiktológiai gondozóban foglalkoztatott orvosnak,
- a csecsemőosztály kondicionált részlegében gyermekápolói munkakörben foglalkoztatottnak,
- a gyógytornásznak, gyógymasszőrnek, ha kizárólag munkakörének megfelelő feladatot végez, valamint
- a betegek, ápoltak oktatását, foglalkoztatását nem órarend szerint végző egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek.

²⁵ Mt. 87. § (1) bek.

²⁶ Eütev. 4. § e) pont.

²⁷ Eütev. 12/F. § (1) bek.

Az R1. nemcsak a rövidebb időtartamról rendelkezik, hanem arról is, hogy a teljes napi munkaidőből **fennmaradó időt** a munkáltató által meghatározott helyen a **szakmai kompetenciáinak bővítésével, adminisztrációs feladatok ellátásával** köteles tölteni az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy.

A **légi mentési feladatot ellátó** egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek esetében a speciális feladataikra tekintettel az R1. nem határozza meg pontosan, hogy mennyi az az időtartam, amelyet a teljes napi munkaidejükből a szakmai kompetenciáik bővítésével, illetve adminisztrációs feladatok ellátásával kötelesek tölteni, hanem a munkáltatóra bízta az időtartam és a helyszín pontos meghatározását.

Az Eütv. szerinti **egészségügyi válsághelyzetben** a kirendelés speciális szabályai érvényesülnek, ami igaz a napi munkaidőre is: egészségügyi válsághelyzet idején a kirendelt egészségügyi dolgozó napi munkaideje a **12 órát** azonban ebben az esetben sem haladhatja meg.

7.1.2. *Heti munkaidő*

Heti munkaidőnek minősül az egy naptári hétre, vagy a több műszakos munkarend, illetve a megszakítás nélkül működő munkáltató esetében a 168 órás megszakítás nélküli időszakra eső munkaidő.²⁸

Az Eszjtv. nem rendelkezik külön a heti munkaidőről, így az Eütev. rendelkezéseit szükséges alkalmazni, amely értelmében a heti munkaidő **48 óra**.

Önként vállalt többletmunkavégzés esetén az egészségügyi dolgozó maximális heti munkaideje **60 óra**, vagy ha **ügyeleti feladatot** is ellát, akkor heti **72 óra** lehet.²⁹

Mindezek alapján elmondható, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetében a maximális heti munkaidő nem haladhatja meg a 72 órát.

7.1.3. *Munkaidőkeret – egyenlőtlen munkaidő*

A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja. A munkaidőkeret szabályai alkalmazásával a munkáltatónak lehetősége nyílik arra, hogy az általa foglalkoztatott,

²⁸ Mt. 87. § (3) bek.

²⁹ Eütev. 12/B. § (1) bek.

egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaidejét a munkáltató által előre meghatározott időszakra egyenlőtlenül is beoszthassa. **Egyenlőtlen munkaidőről beszélhetünk akkor, ha munkaidőkeret alkalmazására** kerül sor, ugyanis ilyenkor az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **egyenlőtlenül is beosztható a munkanapokra**. A munkaidőkeret alkalmazásakor a kezdő és a befejező időpontot kell megjelölni, a munkavégzés nem naponta azonos időtartamban történik.

Egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy számára a **több műszakos³⁰ és megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltatónál³¹ legfeljebb 3 hónap munkaidőkeret** állapítható meg.

A **légi mentés** speciális feladatellátására tekintettel ismételt kivételt képez a főszabály alól, a légi mentési feladatot ellátó, egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetében **legfeljebb 6 hónap munkaidőkeret** állapítható meg.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén az általános munkarendtől eltérő munkaidő-beosztási és pihenőnap-kiadási szabályok érvényesülnek, amelyeket a későbbiekben mutatunk be.

A munkaidőkeret **kezdő időpontja az első hónap első naptári napja, befejező időpontja pedig a munkaidőkeret utolsó hónapjának utolsó naptári napja**.

Formai követelmény, hogy a munkaidő-beosztást írásban kell elrendelni **legalább 15 nappal korábban és legalább egy hónapra előre**.³²

7.2. A rendes munkaidőn túl történő munkavégzésre vonatkozó szabályok

A rendes munkaidőn túli munkavégzésnek számít az **ügyeleti feladatellátás, a készenlét és az önként vállalt többletmunka**. A továbbiakban külön-külön is bemutatjuk a rendes munkaidőn túli munkavégzési formá-

³⁰ *Több műszakos a munkarend* akkor, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét, és a munkavállalók egy napon belül egymást váltva végzik ugyanazt a tevékenységet. Amennyiben az egészségügyi szolgáltató több mint 10 órán át, de kevesebb mint 24 órán keresztül egészségügyi szolgáltatást nyújt, akkor több műszakot kell szerveznie – Eütev. 12. § (3) bek., 14/B. § (2) bek.

³¹ Az Mt. 90. §-a szerint *megszakítás nélküli munkarendről* beszélhetünk, ha a munkáltató működése naptári naponként 6 órát meg nem haladó időtartamban, illetve naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel. Az egészségügyben a folyamatos egészségügyi ellátás biztosítása céljából van szükség a megszakítás nélküli munkarend alkalmazására.

³² R1. 13. § (1)–(4) bek.

kat, ugyanakkor az Eszjtv. együttesen rendelkezik az elrendelésük formájáról és időtartamáról.

Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést csak az érintett kérésére kell írásban elrendelni, kivéve **a készenlét ideje alatti munkavégzést**, amit **minden esetben szükséges írásba foglalni**. Teljes napi munkaidő esetén **naptári évenként 250 óra rendkívüli munkaidő** rendelhető el összesen.

7.2.1. Ügyelet

Az ügyeleti ellátás célja az Eütv. 93. § (2) bekezdése szerint az, hogy az egészségügyi szolgáltatók napi munkarend szerinti munkaidő befejezésének időpontjától a következő napi munkarend szerinti munkaidő kezdetéig a beteg vizsgálata, ellátása megtörténjen.

Ügyeleti feladatellátásra munkaidő-beosztás szerinti **rendes munkaidőben**, **a munkáltató elrendelésére vagy önként vállalt többletmunka terhére** kerülhet sor.³³

Az egészségügyi ügyelet **teljes időtartama munkaidőnek** minősül.³⁴ Ahogy az előzőekben említettük, a napi munkaidő ügyelet esetében **meghaladhatja a 12 órát** abban az esetben, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **a 12 órát meghaladó munkaidejében kizárólag egészségügyi ügyeletet** lát el.

A munkáltató az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy számára a heti 40 órás rendes munkaidőn felül egészségügyi ügyeletet rendelhet el. Ugyanakkor két korlátot is tartalmaz az Eütev. 12/D. § (2)–(3) bekezdése a munkáltató által elrendelt egészségügyi ügyelettel kapcsolatosan, méghozzá

- az egyik, hogy **naptári évenként legfeljebb 416 óra** egészségügyi ügyelet rendelhető el, azzal a korlátozással, hogy a 416 órába **együttesen tartozik bele az elrendelt egészségügyi ügyelet és a rendkívüli munkavégzés**,
- a másik korlát pedig az, hogy az egészségügyi dolgozó munkaideje terhére **naptári hetenként legfeljebb 16 óra** egészségügyi ügyelet rendelhető el.

³³ Eütev. 12/C. § (1) bek.

³⁴ Eütev. 12/F. § (5) bek.

7.2.2. Önként vállalt többletmunka

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **többletmunka vállalására nem kényszeríthető**, továbbá jogos érdeke az önként vállalt többletmunkával összefüggésben nem csorbítható, érdekérvényesítési lehetősége nem korlátozható. **Tilos** az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek között **hátrányos megkülönböztetést** tenni annak tükrében, hogy vállalt-e önként többletmunkavégzést, vagy sem.³⁵

A többletmunka-vállalás **megállapodáshoz kötött**, a megállapodás a munkáltató és az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy között jön létre, és tartalmaznia kell³⁶

- az időtartamot: a megállapodás köthető **határozatlan vagy határozott időre**. Amennyiben határozott időre szól a megállapodás, akkor a tartama a munkáltatónál alkalmazott **munkaidőkeret tartama**, vagy ha a munkáltató nem alkalmaz munkakeretet, akkor **egy hónap**.
- a vállalt többletmunka **mértékét: az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy határozza meg**, hogy hány óra többletmunkát vállal, természetesen a vállalásnál figyelemmel kell lenni a törvényes maximális óraszámra.
- a vállalt többletmunka minősítését: miután az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy meghatározta, hogy mekkora az a maximális óraszám, amit ő vállal, akkor azt is meg kell határozni, hogy az adott óraszámából mennyi az az idő, amennyire **előre tervezetten beosztható**, és mennyi az az óraszám belőle, amennyi **előre nem tervezett rendkívüli munkára igénybe vehető** a munkáltató által.
- a díjazást: az Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek tekintetében az Eszjtv. kizárja az Eütev. önként vállalt többletmunkáért járó díjazásának alkalmazását.³⁷ Az önként vállalt többletmunka díjazására vonatkozó rendelkezéseket a 8. fejezetben mutatjuk be.

³⁵ Eütev. 12/B. § (2) bek.

³⁶ Eütev. 12/B. § (3)–(4) bek.

³⁷ Eszjtv. 8. § (13) bek.

7.2.3. Készenlét

„Készenléti szolgálat (a továbbiakban: készenlét) esetén a foglalkoztatott a munkavégzés **helyszínén kívül munkára készen rendelkezésre áll a napi munkaidőn kívül esetleg felmerülő feladatok ellátására.** ...A foglalkoztatott a készenlét teljes tartama alatt munkára képes állapotban áll az egészségügyi szolgáltató rendelkezésére, és az ügyeletvezető értesítése alapján – az egészségügyi szolgáltatóval előzetesen egyeztetett módon – **40 percen belül köteles munkavégzésre megjelenni.**”³⁸

Az Eszjtv. készenléttel kapcsolatos szabályokat nem tartalmaz, így a munkaidő szerinti megítélésénél ismét az Eütev. rendelkezéseit szükséges alkalmazni: készenlét alatti munkavégzés esetén **munkaidőnek minősül a munkavégzésre való behívás időpontjától a munkavégzés befejezéséig** terjedő idő.³⁹ A készenlét alatt elrendelt munkavégzés tehát munkaidőnek minősül, ráadásul kiemelt díjazás jár érte, amelynek mértékét a 8. fejezetben mutatjuk be.

Az Eütev. 12/C. § (2) bekezdése rögzíti továbbá azt a szabályt, hogy készenlétre és ügyeletre összesen **havonta legfeljebb 14 alkalommal** oszthatja be az egészségügyi szolgáltató az egészségügyi dolgozót.

7.2.4. Rendkívüli munkavégzés

A rendkívüli munkavégzés fogalmára az Mt. nem ad összefoglaló jellegű definíciót, és a munkaidő-irányelvben sem található ilyen fogalom meghatározás, így az Mt., az Eütev., valamint az Eszjtv. rendelkezései alapján vezethetők le a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó rendelkezések.

Az Mt. 107. §-a értelmében rendkívüli munkaidő:

- a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő,
- a munkaidőkereten felüli munkaidő,
- az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
- az ügyelet tartama.

³⁸ Az egészségügyi ellátás folyamatos működtetésének egyes szervezési kérdéseiről szóló 47/2004. (V. 11.) ESzCsM rendelet 9. § (1), (4) bek.

³⁹ Eütev. 12/E. § (4) bek.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy vonatkozásában az Eütev. és az Eszjtv. az Mt.-hez képest eltérő rendelkezéseket tartalmaz a rendkívüli munkaidő szabályozásával kapcsolatosan.

Az Eütev. alapján **nem minősül rendkívüli munkavégzésnek az egészségügyi ügyeletben történő munkavégzés⁴⁰, továbbá a készenlét alatti munkavégzés abban az esetben, hogyha önként vállalt többletmunka terhére rendelik el.⁴¹**

7.3. A munkaidő-számításra vonatkozó szabályok

A 7.1. és a 7.2. alpontban bemutatott valamennyi formában történő munkavégzésre vonatkozóan – a munkaidő-irányelv rendelkezéseire figyelemmel – megállapították azokat a korlátokat, amelyeket az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaideje nem haladhat meg. Összegezve tehát az előzőekben részletezett munkaidő-szabályokat, a munkáltatónak a következő korlátokra kell figyelemmel lennie a munkaidő beosztás során:

Az Eütev. 5. § (5) bekezdése rendelkezik arról, hogy ha az egészségügyi tevékenység végzésére párhuzamosan több vagy több fajta jogviszony keretében kerül sor, akkor az ezen **jogviszonyok keretében eltöltött tevékenységvégzési időt⁴² össze kell adni**, és az összesített tevékenységvégzési idő **nem haladhatja meg a napi munkaidőre, valamint a heti munkaidőre vonatkozó maximális határt**. Az Eszjtv. az összeférhetetlenségi szabályai között rendelkezik arról az esetről, mikor az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az egészségügyi szolgálati jogviszonya mellett újabb jogviszonyt kíván létesíteni. Ennek részletszabályait az 5. fejezetben már részletesen bemutattuk. Fontos kiemelni ugyanakkor, hogy a további jogviszony létesítésének feltétele az R1. szerint, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy megfeleljen az Eütev. munkaidőre vonatkozó szabályainak, így az összeszámtási szabálynak is.⁴³

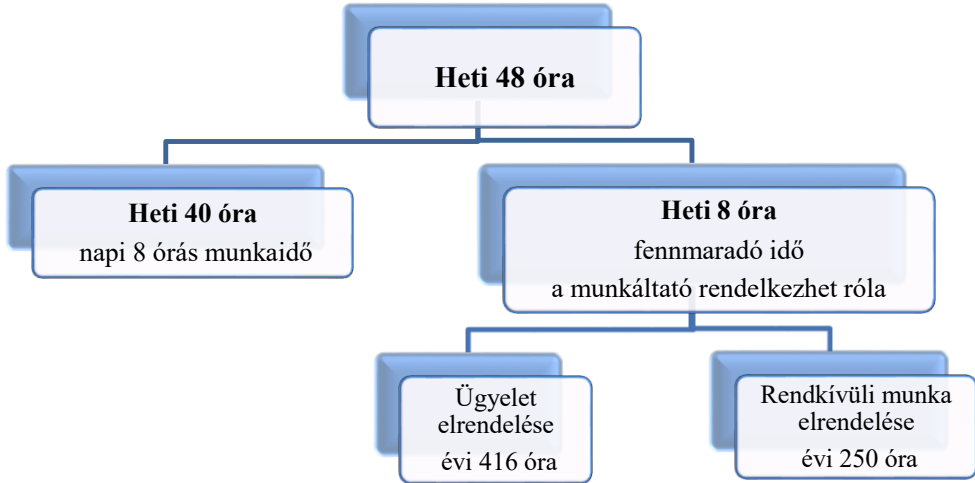
⁴⁰ Eütev. 12/D. § (1) bek.

⁴¹ Eütev. 12/E. § (4) bek.

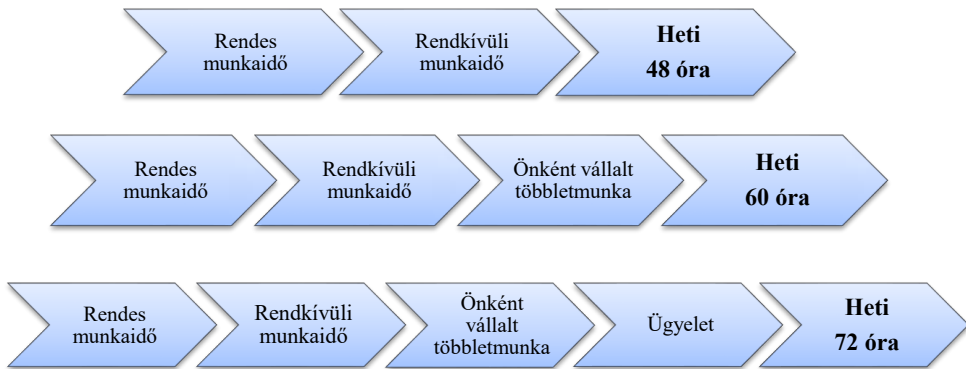
⁴² „A tevékenységvégzés időtartama és a munkaidő egymástól elhatárolandó fogalmak. A munkaidő tisztán munkajogi kategória, mely csak munkaviszonyban értelmezhető. Ezzel ellentétben a tevékenységvégzés időtartama ennél tágabb, bármely jogviszonyra értelmezhető fogalom. A tevékenység nem más, mint az adott munkaidőn belül tényleges tevékenységgel töltött idő.” – Dr. Dudás Katalin – Dr. Viszló László – Dr. Fodor T. Gábor – Dr. Varga Marianna: Munkaidő és pihenőidő – Dr. Fodor T. Gábor IV. fejezet. A Munkaidő és pihenőidő speciális szabályai az egészségügyben, Szakszervezeti kiskönyvtár XXVI., LIGA Szakszervezetek, Budapest, 2010, 120. oldal.

⁴³ R1. 7. § (4) bek.

A korábban említettekkel összhangban a heti 48 órás munkaidő az alábbi bontásban szemléltethető:



A maximális munkaidő számítására vonatkozó rendelkezések pedig a következőképp foglalhatók össze:



Az egészségügyi felsőoktatási intézmény egészségügyi szolgálati jogviszonyban betegellátási munkakörben foglalkoztatott alkalmazottai esetében az R1. speciális kiegészítő szabályt alkalmaz a munkaidő számítására tekintettel. Az **egészségügyi dolgozó oktatói munkakörben, illetve kutatói munkakörben is foglalkoztatható az egészségügyi szolgálati jogviszonya mellett**, azzal, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban és az oktatói, illetve kutatói munkakör ellátására irányuló jogviszonyban végzett tevékenység **munkaidő szempontjából egy jogviszonyban végzett munkának** minősül.⁴⁴

⁴⁴ R1. 13. § (8) bek.

7.4. A pihenőidőre vonatkozó szabályok

7.4.1. Munkaközi szünet és pihenőidő

A munkaközi szünet időtartama munkaidőnek minősül, minimális mértéke **20 perc**, illetve ha a munkaidő a **9 órát meghaladja, akkor további 25 perc**.⁴⁵

Az egészségügyi tevékenység befejezése és a következő, munkarend szerint megkezdett egészségügyi tevékenység között **11 óra** időtartamú, megszakítás nélküli **napi pihenőidőt** kell biztosítani az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére.

Abban az esetben, hogy ha a kötelező pihenőidőre tekintettel a **más-napi munkakezdése eltolódik**, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **jogosult a kiesett időre arányosan járó alapilletményére**.⁴⁶

Ha ezen munkabeosztási szabály miatt a törvényes munkaidő nem kerül ledolgozásra, akkor ezzel az időtartammal nem csökkenthető a rendkívüli munkavégzés ideje vagy az ügyelet időtartama, tehát a havi illetmény az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt ettől még megilleti. Például ha készenlét alatti munkavégzés miatt a másnapi 8 órai munkakezdés eltolódik 12 órára, akkor a kiesett időre jár az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetménye.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére **hetente legalább 48 óra egybefüggő pihenőidőt** kell biztosítani.⁴⁷

7.4.2. Pihenőnap

Az R1. a pihenőnapokkal kapcsolatosan a minimumkövetelményeket fogalmazza meg, miszerint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére **havonta legalább egyszer heti 2 pihenőnapot egybefüggően szombatra és vasárnapra** szükséges biztosítani.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetére úgy rendelkezik, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére **6 munkanapot követően heti egy pihenőnapot** köteles biztosítani a munkáltató.⁴⁸

⁴⁵ R1. 15. §.

⁴⁶ R1. 14. §.

⁴⁷ R1. 13. § (7) bek.

⁴⁸ R1. 13. § (5)–(6) bek.

7.4.3. Az ügyeletre vonatkozó külön szabályok

Az Eütev. alapján ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **egészségügyi ügyeletet** a munkaidő-beosztás szerinti **heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon** látott el, akkor elsősorban **másik pihenőnap kiadásával** vagy legalább az adott naptári napon teljesített egészségügyi ügyelettel azonos tartamú pihenőidővel kell kompenzálni. Amennyiben a munkáltató a pihenőnapot nem tudja kiadni, **a kiesett heti pihenőnap napját követő naptól számított 7 naptári napon belül kell legalább 24 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidőt** biztosítani az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére.⁴⁹

7.5. A szabadságra vonatkozó szabályok

Az Eszjtv. részletesen rendelkezik az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek alapszabadságáról. Az alapszabadságon felül megillető pótszabadságok egy bizonyos körét külön rendezi, a másik részére ugyanakkor – eltérő szabályozás hiányában – az Mt. szabályait szükséges alkalmazni.

Az Eszjtv. 6. § (13) bekezdése a korábbi szabályozással szemben egyértelműen rendezi, hogy a **szabadság nem halmozódhat**, továbbá a szabadságot **pénzben megváltani – a jogviszony megszűnésének kivételével – nem lehet.**

Július 1-je Semmelweis Nap, a magyar egészségügy napja, egyben az egészségügyi dolgozók számára munkaszüneti nap. Az egészségügyi szolgáltatók a folyamatos egészségügyi ellátást július 1-jén az ügyeleti rend szerint biztosítják.⁵⁰

7.5.1. Alapszabadság

A jogalkotó különbséget tesz

- az Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti személyek⁵¹,

⁴⁹ Eütev. 13/B. § (2) bek.

⁵⁰ Eütev. 15/B. §.

⁵¹ Orvos, szakorvos, fogorvos, szakfogorvos, gyógyszerész, szakgyógyszerész, a Kormányrendeletében 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.

- az egészségügyi szakdolgozók és
 - az egészségügyben dolgozók
- alapszabadságát illetően.

Az **Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti** egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló **személy** alapszabadságának mértékét az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **fizetési osztálya határozza meg:**

- az 1–5. fizetési osztályban évi 20 munkanap,
- a 6–10. fizetési osztályban és a felsőoktatási intézményben oktatói, kutatói, tanári és más munkakör betöltése esetén évi 21 munkanap.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló és

- az „A”, „B”, „C” és „D” fizetési osztályba sorolt **egészségügyi szakdolgozó** évi 20 munkanap,
 - az „E”, „F”, „G”, „H”, „I” és „J” fizetési osztályba sorolt egészségügyi szakdolgozó évi 21 munkanap
- alapszabadságra jogosult.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló **egészségügyben dolgozók** az Mt. szerinti **20 munkanap** alapszabadságra jogosultak.⁵²

7.5.2. Pótszabadság

A pótszabadságok egy része valamennyi egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre egyaránt vonatkozik, és vannak olyan pótszabadságok, amelyek speciális tevékenységek, speciális munkahelyi körülmények miatt illetik meg az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek bizonyos körét.

Valamennyi egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt megilleti az Mt. 117. § (1) bekezdése szerinti, életkorhoz kötött pótszabadság:

- 25. életévétől 1,
- 28. életévétől 2,
- 31. életévétől 3,
- 33. életévétől 4,
- 35. életévétől 5,

⁵² Eszjtv. 6. § (1)–(3) bek.

- 37. életévétől 6,
 - 39. életévétől 7,
 - 41. életévétől 8,
 - 43. életévétől 9,
 - 45. életévétől 10
- munkanap.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló **egészségügyi szakdolgozót** a **fizetési fokozatának megfelelő számú munkanap pótszabadság is megilleti, kivéve az 1. fizetési fokozatban álló** egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt, akit e címen pótszabadság nem illet meg.

Az egészségügyi ágazatban **oktató** munkát végző, egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt évi **25 munkanap** pótszabadság illeti meg, amelyből legfeljebb 15 munkanapot a munkáltató oktató, illetve oktatási tevékenységgel összefüggő munkára igénybe vehet.⁵³

Az oktatókkal kapcsolatosan fontos kiemelni, hogy ha – amint korábban ismertettük – kettős foglalkoztatási jogviszonyban állnak, akkor **az oktatói és kutatói munkakörhöz szabadságként kizárólag pótszabadság jár**, melynek igénybevételét a rendes szabadsággal együtt a **klinikai központ elnöke engedélyezi**.⁵⁴

Oktatói, nevelői pótszabadságra

- a **konduktor**,
 - az egészségügyi intézmény **szakoktatója** és az **oktató kórházban oktatásban részt vevő, egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló** személy, ha **oktatói tevékenységét munkaideje felét meghaladó időben** végzi,
 - az **ápoltak, gondozottak, tanulók órarend szerinti vagy egyéni oktatását végző, egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló** személy
- jogosult.⁵⁵

Az **ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább 3 órát** töltő, egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt évenként **5 munkanap** pótszabadság illeti meg. Ha az érintett személy ilyen munkahelyen **legalább 5 évet eltöltött**, akkor évenként **10 munkanap** pótszabadságra jogosult.

⁵³ Eszjtv. 6. § (5) bek.

⁵⁴ R1. 13. § (9) bek.

⁵⁵ R1. 19. §.

A rendszeresen **kettős egészségkárosító kockázatnak kitett munkakörben** foglalkoztatott, egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy is jogosult évenként **5 munkanap** pótszabadságra abban az esetben, **hogyha az egyik kockázat nem ionizáló sugárzással függ össze**. Az esetükben is érvényesül az a szabály, hogy ha az érintett személy ilyen munkahelyen **legalább 5 évet eltöltött**, akkor évenként **10 munkanap** pótszabadságra jogosult.⁵⁶

A pótszabadság az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt alapszabadságán felül – az alábbi kivétellel – egyszerre **többféle jogcímen is megilleti**.⁵⁷

Nem illeti meg a kettős foglalkoztatási – **egészségügyi szolgálati és oktatói – jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozót egyszerre a fizetési fokozatának megfelelő számú munkanap pótszabadság és az oktatói pótszabadság**: a kettő közül a **magasabb mértékű** pótszabadság jár.

Szintúgy **nem illeti meg egyszerre az oktatói és vezetői pótszabadság** az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt, számára a kettő közül a **magasabb mértékű pótszabadságot** szükséges megállapítani.⁵⁸

7.5.3. *Fizetés nélküli szabadság*

A fizetés nélküli szabadságra vonatkozóan elsődlegesen **az Mt. szabályait**⁵⁹ szükséges alkalmazni, mely szerint fizetés nélküli szabadság jár az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek

- **gyermeke 3. életéve** betöltéséig,
- **gyermeke személyes gondozása** érdekében a gyermek **10. életéve** betöltéséig a **gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt**,
- **hozzátartozója tartós személyes ápolása** céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb **2 évre**,
- a **tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítése** tartamára.

⁵⁶ Eszjtv. 6. § (6)–(7) bek.

⁵⁷ Eszjtv. 6. § (8) bek.

⁵⁸ Eszjtv. 6. § (9)–(10) bek.

⁵⁹ Mt. 128. § (1) bek., 130–132. §.

Az Eszjtv. 6. § (11)–(12) bekezdése **bővítette** az Mt. által meghatározott kört:

- 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 a **kutatóval kötött megállapodás** alapján az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy számára a megállapodásban meghatározott időtartamra fizetés nélküli szabadságot engedélyez.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a fizetés nélküli szabadság igénybevételét **legalább 15 nappal korábban írásban köteles bejelenteni**, és a fizetés nélküli szabadság az **egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy által megjelölt időpontban, de legkorábban** a szabadság megszüntetésére irányuló **jognyilatkozat közlésétől számított 30. napon szűnik meg.**⁶⁰

7.5.4. Intézkedések a SARS-CoV-2 koronavírus-világjárvány következményeinek elhárítására tekintettel

A SARS-CoV-2 koronavírus-világjárvány olyan kihívások elé állította az egészségügyet, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyeket, amelyek következtében a betegek érdekeinek előtérbe helyezése miatt csorbultak az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyeket megillető jogok, például a fokozott megterhelés és munka mellett nem volt lehetőségük a rendelkezésre álló szabadságukat kivenni. Tekintettel arra, hogy az Eszjtv. úgy rendelkezik, hogy a szabadságok nem halmozódhatnak, és megváltani sem lehet őket, a jogalkotó veszélyhelyzeti rendeletben rendelkezett⁶¹ arról, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy (továbbá a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény szerinti jogviszonyban és a szociális, gyermekjóléti vagy gyermekvédelmi szolgáltatónál, intézményben, hálózatonál, illetve javítóintézetnél foglalkoztatott) esetében a **2021. évben esedékes szabadságnak**

⁶⁰ Mt. 133. §.

⁶¹ A szabadság kiadásának egyes jogviszonyokban alkalmazandó veszélyhelyzeti szabályairól szóló 149/2021. (III. 27.) Korm. rendelet 1. § (1)–(3) bek.

a veszélyhelyzet megszűnéséig arányos része az esedékesség évét követő **3 éven belül is kiadható**. E rendelkezést 2021. december 1-től a 2021. évi XCIX. törvény 153. §-a tartalmazza.

Ez a rendelkezés csak azon egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyekre vonatkozik, akik **a SARS-CoV-2 koronavírus-világjárvány következményeinek elhárításában részt vettek**.

A veszélyhelyzeti rendelkezéssel érintett szabadság **továbbra sem váltható meg pénzben**.

A jogalkotó a 2021. évben esedékes szabadságok továbbvitelén túl plusz pótszabadsággal kívánta elismerni mindazok munkáját, akik a SARS-CoV-2 koronavírus-világjárvány következményeinek elhárításában részt vettek.

Az a foglalkoztatott, aki **2021-ben a SARS-CoV-2 koronavírus-világjárvány következményeinek elhárításában részt vett**, a 2021-ben esedékes szabadságán felül **további 10 munkanap pótszabadságra** jogosult.⁶²

Annak tényét, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy jogosult-e pótszabadságra, a **munkáltatója állapítja meg**.

A 10 munkanap pótszabadságot **az esedékesség évét követő 2. év végéig lehet igénybe venni**, és a pótszabadság **sem váltható meg pénzben**.

⁶² 2021. évi XCIX. törvény 154. §. (2021. december 1-jét megelőzően a SARS-CoV-2 koronavírus-világjárvány következményeinek elhárításában részt vevő foglalkoztatottakat megillető pótszabadságról szóló 327/2021. (VI. 10.) Korm. rendelet 1. §.)

8. AZ ILLETMÉNY- ÉS AZ ELŐMENETELI RENDSZER, VALAMINT AZ ILLETMÉNYEN KÍVÜLI JUTTATÁSOK

DR. FÜLÖP TÍMEA

Bevezetés

Az Eszjtv. az állami és az önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatóknál foglalkoztatott közalkalmazottak és munkavállalók jogviszonyát 2021. március 1-jén átalakította egészségügyi szolgálati jogviszonnyá, és ezzel egyidejűleg – a közreműködő és az önkéntes segítő igénybevételének kivételével – kizárta valamennyi más foglalkoztatási forma alkalmazását az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatók vonatkozásában.

Az Eszjtv. hatálybalépését megelőzően a közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott egészségügyi dolgozók illetményét és az azon felül adható juttatások jelentős részét az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok határozták meg, amelyek jórészt egységesen vonatkoztak az egyes foglalkoztatási csoportokra (egészségügyi dolgozók, egészségügyben dolgozók). Az alapilletmény kiegészítése céljából további juttatásokat, pótlékokat állapított meg a Kjt. egészségügyi intézményekben történő végrehajtásáról szóló rendelete⁶³, valamint a megkötött kollektív szerződések is.

Ezt a struktúrát gyökeresen megváltoztatta az Eszjtv. és annak végrehajtási rendeletei. A jogalkotó alapvető célja volt, hogy a korábbi áttekinthetetlen bérvizonyokat eredményező szabályozás felszámolásával az egészségügyi szolgálati jogviszony keretében egy egységes, kiszámíthatóbb bérezés kialakítására kerüljön sor az addigi bérverseny kizárása érdekében.

⁶³ A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény egészségügyi intézményekben történő végrehajtásáról szóló 356/2008. (XII. 31.) Korm. rendelet

E fejezetben foglaltak során

- a) *orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó*: az Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti személy, azaz az orvos, szakorvos, fogorvos, szakfogorvos, gyógyszerész, szakgyógyszerész, továbbá a Kormány rendeletében⁶⁴ meghatározott munkakörben foglalkoztatott, egyéb, nem egészségügyi egyetemi végzettséggel, valamint nem egészségügyi egyetemi végzettséggel és egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy;
- b) *egészségügyi szakdolgozó*: az Eütev. 4. § a) pont ab) alpontja szerinti személy, azaz aki az általa ellátott egészségügyi tevékenység végzésére jogosító szakképesítéssel nem rendelkezik, de közreműködik a szakképesítéssel rendelkező egészségügyi dolgozók által ellátandó feladatokban;
- c) *egészségügyi dolgozó*: az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó és az egészségügyi szakdolgozó;
- d) *egészségügyben dolgozó*: az Eütev. 4. § b) pontja szerinti személy, azaz az egészségügyi szolgáltatóval a szolgáltató működőképeségének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítása céljából munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítő személy;
- e) *egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy*: az egészségügyi dolgozó és az egészségügyben dolgozó.

- I. 2021. január 1-jétől a jogalkotó az **orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók** esetében többlépcsős béremelést megalapozó, egységes illetményrendszert vezetett be az *Eszjtv. 1. melléklete* alapján.⁶⁵

Az új jogviszonyba történő átfordulás napjától (2021. március 1.) az új illetményrendszerhez új juttatási rendszer is társult. Ez azt jelenti, hogy az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók a többletdíjazásukat már nem az Eütev. alapján kapják meg, hiszen esetükben az **illetményen felül járó díjak, juttatások** feltételeit és mértékét az R1., valamint az **országos kórház-főigazgató utasításai** határozzák meg.

⁶⁴ R2.

⁶⁵ Eszjtv. 8. § (3) bek.

II. Hangsúlyozni szükséges, hogy az Eszjtv. által bevezetett új illetményrendszer nem vonatkozik valamennyi, az Eszjtv. hatálya alá tartozó foglalkoztatási csoportra.

Az **egészségügyi szakdolgozó** az **egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok** szerinti – törvényben és a Kormány rendeletében meghatározott – **illetményre, illetménypótlékra, valamint alapilletményen felül járó, munkáltatói döntésen alapuló juttatásra** jogosult.⁶⁶ Ehhez kapcsolódik az az átmeneti rendelkezés is, amelynek értelmében az Eszjtv. hatálybalépése nem érinti az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó egészségügyi szakdolgozók illetményét (ideértve az illetménypótlékokat is).⁶⁷

Az egészségügyi szakdolgozók esetében tehát megmaradt az Eszjtv. hatálybalépését megelőző, az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok szerinti illetményrendszer – tekintettel arra, hogy az egészségügyi szakdolgozók béremelési programja jelenleg is folyamatban van.

Az egészségügyi szakdolgozókat megillető **pótlékok egy részét** – jelentősebb módosítás nélkül – továbbra is **Ütevf. és az R2.** határozza meg. Vannak azonban olyan **illetményen felüli díjazások** (például helyettesítési díj), amelyeknek feltételeit és mértékét az új jogviszony keretében már az **országos kórház-főigazgató** állapítja meg.

III. Az egészségügyi szakdolgozókhoz hasonlóan az **egészségügyben dolgozó személyek** vonatkozásában **sem állapít meg új bértáblát a jogalkotó.** Ezen foglalkoztatási csoport esetében az illetményt a **felek szabad megállapodása** határozza meg az Mt. rendelkezéseinek figyelembevételével.⁶⁸

Jelen fejezetben a fentiekben említett illetmény- és az előmeneteli rendszert, az illetményen felüli juttatások körét ismertetjük részletesen az egyes foglalkoztatási csoportok esetében.

⁶⁶ Eszjtv. 8. § (6) bek.

⁶⁷ Eszjtv. 19. § (16) bek.

⁶⁸ Eszjtv. 8. § (7) bek.

8.1. Az Eszjtv. illetményrendszerére vonatkozó szabályok

8.1.1. Az illetmény alsó határa

Az Eszjtv. 8. § (1) bekezdése alapján az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkájáért az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben meghatározott illetményre jogosult. Az egészségügyi szolgálati munkaszerződésnek tehát tartalmaznia kell többek között a foglalkoztatott személy illetményét és az illetményen felüli egyéb juttatásokat is.⁶⁹

A jogalkotó az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek **esetében garanciális szabály**ként írja elő, hogy a foglalkoztatott személy illetménye minden esetben 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.⁷⁰

A fentiekén kívül a jogalkotó további garanciális szabályokat határoz meg az illetmény vonatkozásában az alábbiak szerint.⁷¹

	Foglalkoztatási csoport	Az illetmény alsó határa
I.	Az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó <i>orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó</i>	Havi illetmény nem lehet kevesebb, mint az <i>Eszjtv. 1. melléklete</i> szerinti illetménytáblában meghatározott összeg.
II.	Az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló <i>egészségügyi szakdolgozó, védőnő</i>	Havi illetménye nem lehet kevesebb, mint az <i>R2. 7. melléklete</i> szerinti illetménytáblában meghatározott összeg.

⁶⁹ R1. 6. §.

⁷⁰ Eszjtv. 8. § (2) bek.

⁷¹ R2. 2/A. §.

Az Eszjtv. azonban nemcsak az egészségügyi szolgálati jogviszony létrehozása, hanem annak megszüntetése esetén is előírja az illetményre vonatkozó egyes szabályok alkalmazását. A jogalkotó rögzíti, hogy amennyiben az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a **jogviszonyának általa kezdeményezett megszüntetését követően 12 hónapon belül újabb egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesít, akkor az új illetménye egy évig nem haladhatja meg a korábbi jogviszony megszűnésekor irányadó illetményét.** Ebben az esetben az **Eszjtv. 1. melléklete szerint irányadó illetménytől eltérő összegű illetmény is megállapítható.**⁷²

Tekintettel azonban arra, hogy munkahelyváltás során megváltozhat a korábbi munkaidő is, a végrehajtási szabályok pontosítják a rendelkezést azzal, hogy ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **részmunkaidős jogviszonyból teljes munkaidős jogviszonyra vált, akkor az illetményét a teljes munkaidőre tekintettel** szükséges megállapítani.⁷³

8.1.2. Az egészségügyben dolgozók illetménye

Ahogy azt a bevezető is említi, az **egészségügyben dolgozó személyek** esetében nem határoz meg az Eszjtv. új bértáblát, hiszen ezen foglalkoztatási csoport esetében az illetmény meghatározását a jogalkotó a felek szabad megállapodására bízta.⁷⁴

A megállapodás során az **Mt.** munkabérre vonatkozó rendelkezéseit is figyelembe kell venni, így többek között érvényesülnie kell a **munkabér védelmét szolgáló szabályoknak**, azaz például

- a munkabért forintban kell megállapítani és kifizetni, a munkabért utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet;
- a munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni;
- a munkabér-különbözetet a következő havi munkabérrel egyidejűleg ki kell fizetni;
- a munkabért a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig ki kell fizetni.⁷⁵

⁷² Eszjtv. 8. § (15) bek.

⁷³ R1. 25. § (3) bek.

⁷⁴ Eszjtv. 8. § (7) bek.

⁷⁵ Mt. 154–164. §.

Hangsúlyozni szükséges, hogy a fentiekén kívül a megállapodás esetében is **alkalmazni kell az illetmény alsó határának megállapítására vonatkozó garanciális szabályokat (kötelező legkisebb munkabér, garantált bérminimum).**

8.1.3. *Az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók illetménye*

Ahogy az a bevezetőben is említésre került, a jogalkotó 2021. január 1-jétől az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók esetében új bértáblát állapított meg, háromlépcsős bér-emelés formájában.

Az **orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozót** az illetmény meghatározásához az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött ideje alapján a megfelelő fizetési fokozatba kell besorolni.⁷⁶ A végrehajtási szabályok értelmében az *Eszjtv. 1. melléklete* szerinti **várakozási idő elteltét követően, a tárgyév első napjával kell a magasabb fizetési fokozatba sorolni** az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozót.⁷⁷ A jogalkotó azonban pontosította a besorolásra vonatkozó szabályt következők szerint: az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján az *1. melléklet* szerint **egyvel magasabb fizetési fokozatba lép a várakozási idő elteltét** követő hónap első napjától.⁷⁸ Ez azt jelenti tehát, hogy amennyiben az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó az év során bármikor eléri a soron következő fizetési fokozathoz tartozó gyakorlati időt, akkor az ettől a hónaptól számított következő hónap első napjától már magasabb fizetési fokozatba lép, és nem kell megvárnia a következő tárgyév első napját.

Abban az esetben, ha magasabb fizetési fokozatba történik a besorolás, a munkáltató egyoldalúan módosítja az egészségügyi szolgálati munkaszerződést, amiről az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt is tájékoztatni kell.⁷⁹

⁷⁶ Eszjtv. 8. § (10) bek.

⁷⁷ R1. 25. § (1) bek.

⁷⁸ Eszjtv. 8. § (10) bek.

⁷⁹ R1. 25. § (2) bek.

A fizetési fokozatba való besorolás feltétele tehát kizárólag az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő, egyéb kompetenciát (képzettség, nyelvtudás) a besorolásnál nem kell figyelembe venni.

Az összesen tízlépcsős előmeneteli rendszer könnyen átlátható, hiszen minél több gyakorlati idővel rendelkezik az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó, annál magasabb fizetési kategóriába kerül. A legalacsonyabb gyakorlati idő a 0–2 év, míg a legmagasabb a 41 év, illetve az azt meghaladó.

2021. január 1. – 2021. december 31.

	A)	B)
	Gyakorlati idő	Összeg
1.	0–2 év	481 486 Ft
2.	3–5 év	613 134 Ft
3.	6–10 év	861 848 Ft
4.	11–15 év	979 473 Ft
5.	16–20 év	1 044 175 Ft
6.	21–25 év	1 158 957 Ft
7.	26–30 év	1 256 300 Ft
8.	31–35 év	1 307 997 Ft
9.	36–40 év	1 417 967 Ft
10.	41– év	1 666 040 Ft

2022. január 1. – 2022. december 31.

	A)	B)
	Gyakorlati idő	Összeg
1.	0–2 év	619 053 Ft
2.	3–5 év	788 315 Ft
3.	6–10 év	1 108 091 Ft
4.	11–15 év	1 259 322 Ft
5.	16–20 év	1 342 511 Ft

	A)	B)
	Gyakorlati idő	Összeg
6.	21–25 év	1 490 087 Ft
7.	26–30 év	1 615 243 Ft
8.	31–35 év	1 681 710 Ft
9.	36–40 év	1 823 100 Ft
10.	41– év	2 142 051 Ft

2023. január 1-től

	A)	B)
	Gyakorlati idő	Összeg
1.	0–2 év	687 837 Ft
2.	3–5 év	875 906 Ft
3.	6–10 év	1 231 212 Ft
4.	11–15 év	1 399 247 Ft
5.	16–20 év	1 491 679 Ft
6.	21–25 év	1 655 653 Ft
7.	26–30 év	1 794 715 Ft
8.	31–35 év	1 868 567 Ft
9.	36–40 év	2 025 667 Ft
10.	41– év	2 380 057 Ft

A Kormánynak lehetősége van azonban arra, hogy az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók esetében rendelet formájában magasabb összeget állapítson meg az egyes fizetési fokozathoz tartozó illetmény vonatkozásában. Mivel mind ez idáig ilyen rendelet kiadására nem került sor, főszabály szerint az illetmény felső határát az adott fizetési fokozathoz tartozó összeg maximum 120%-áig lehet megállapítani.⁸⁰

⁸⁰ Eszjtv. 8. § (3) bek.

Az alsó, illetve a felső határok megállapításán kívül a jogalkotó további korlátozást határoz meg a **rezidenseket** érintően: a szakvizsga megszerzése feltételeként előírt felsőfokú szakképesítéssel rendelkező és ezen szakképesítéshez kötött munkakörben foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy, ha az egészségügyi felsőfokú szakirányú szakmai képzést lezáró szakvizsgával még nem rendelkezik, az *1. melléklet* szerinti 4. fizetési fokozatot **(6–10 évre vonatkozó illetményt) akkor sem érheti el, ha a számára előírt várakozási idő eltelt.**⁸¹ A jogalkotó ezzel a szabállyal kívánja ösztönözni a rezidenseket arra, hogy a szakvizsgájukat a megfelelő szakmai ismeretek birtokában a legrövidebb időn belül sikeresen teljesítsék.

8.1.4. Az egészségügyi szakdolgozók ágazati előmeneteli és illetményrendszere

Az új jogállási törvény által bevezetett illetmény- és juttatási rendszer elsősorban az az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók esetében jelent gyökeres változást, hiszen az egészségügyi szakdolgozók továbbra is az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok szerinti illetményre, illetménypótlékra, valamint alapilletményen felül járó, munkáltatói döntésen alapuló juttatásra jogosultak.⁸²

Az ágazati előmeneteli és illetményrendszer fenntartását indokolja többek között az is, hogy 2019 júliusában az egészségügyi szakdolgozókat érintően négylépcsős béremelési program indult, amelynek részeként

- 2019-ben 8%-kal,
- 2020 januárjától 14%-kal,
- 2020 novemberétől 20%-kal,
- 2022 januárjában 30%-kal **emelkedik az egészségügyi szakdolgozók fizetése a 2018-as illetményükhöz képest.**

Tekintettel az előmeneteli és illetményrendszer fenntartására, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó munkakörének fizetési fokozatba történő besorolását nem az Eszjtv., hanem az *R2. 3. melléklete* szerint szükséges elvégezni az alábbiak szerint.⁸³

⁸¹ Eszjtv. 8. § (4) bek.

⁸² Eszjtv. 8. § (6) bek.

⁸³ R2. 2/A. § (3) bek.

Az egészségügyi szakdolgozó **fizetési fokozatát a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettsége, szakképzettsége és az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött ideje alapján** kell megállapítani.⁸⁴ Az egyik legfontosabb különbség tehát, hogy míg az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozót az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött ideje alatt kell besorolni, addig az egészségügyi szakdolgozó besorolásánál egyéb kompetenciákat is figyelembe kell venni. Az A–J fizetési osztályba történő besorolás során az Országos Képesítési Keretrendszer létrehozásáról és bevezetéséről szóló 1004/2011. (I. 14.) Korm. határozatban foglaltak figyelembevételével kell az egyes fizetési osztályokhoz tartozó képesítési feltételeket teljesíteni.

Az egészségügyi szakdolgozók bértábláját az *R2. 7. melléklete* tartalmazza, amely tizenhét szintre bontva határozza meg 0–3-tól egészen 49–51 évig terjedően a gyakorlati időt, egyes fizetési osztályokhoz kötve.

Az Eszjtv. rögzíti, hogy az egészségügyi szakdolgozó az *R2. 7. melléklete* szerint eggyel **magasabb fizetési fokozatba lép a várakozási idő elteltét követő hónap első napjától.**⁸⁵ A fizetési fokozat változása az egészségügyi szolgálati **munkaszerződés módosításának minősül**, amiről a munkáltató értesíti az egészségügyi szakdolgozót.⁸⁶

2021. év

SZINT	ÉVEK	EGÉSZSÉGÜGYI SZAKDOLGOZÓK, EGYES EGÉSZSÉGÜGYBEN DOLGOZÓK, VALAMINT VÉDŐNŐK BÉRTÁBLA FIZETÉSI OSZTÁLYOK									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	0–3	202	218	246	253	272	337	348	352	360	385
		349	535	920	974	787	456	038	742	385	664
2	4–6	204	222	250	258	281	349	360	369	378	405
		776	178	447	678	018	214	972	203	022	653
3	7–9	207	225	253	263	289	360	373	385	395	425
		204	821	974	381	248	972	906	664	659	641
4	10–12	209	229	257	268	297	372	386	402	413	445
		632	463	502	084	479	730	840	125	296	630
5	13–15	212	233	261	272	305	384	399	418	430	465
		061	104	029	787	710	488	774	586	933	618
6	16–18	214	236	264	277	313	396	412	435	448	485
		489	747	557	490	940	246	707	048	570	607

⁸⁴ Eszjtv. 8. § (8) bek.

⁸⁵ Eszjtv. 8. § (10) bek.

⁸⁶ R1. 25. § (2) bek.

7	19–21	216 917	240 389	268 084	282 194	322 171	408 004	425 641	451 509	466 207	505 597
8	22–24	219 346	244 032	271 611	286 897	330 401	419 762	438 575	467 970	483 844	525 586
9	25–27	221 773	247 674	275 139	291 600	338 632	431 520	451 509	484 431	501 481	545 574
10	28–30	224 201	251 316	278 666	296 303	346 863	443 278	464 443	500 892	519 118	565 563
11	31–33	226 630	254 958	282 194	301 006	355 093	455 036	477 376	517 355	536 755	585 551
12	34–36	229 058	258 601	285 721	305 710	363 324	466 794	490 310	533 816	554 392	605 540
13	37–39	231 486	262 243	289 248	310 413	371 554	478 552	503 245	550 277	572 029	625 529
14	40–42	233 915	265 884	292 776	315 116	379 785	490 310	516 179	566 739	589 666	645 517
15	43–45	236 343	269 527	296 303	319 819	388 016	502 070	529 113	583 200	607 303	665 506
16	46–48	238 794	273 219	299 873	324 593	396 425	514 109	542 370	600 139	625 468	686 114
17	49–51	241 275	276 961	303 486	329 437	405 016	526 439	555 960	617 571	644 175	707 360

2022. év

SZINT	ÉVEK	EGÉSZSÉGÜGYI SZAKDOLGOZÓK, EGYES EGÉSZSÉGÜGYBEN DOLGOZÓK, VALAMINT VÉDŐNŐK BÉRTÁBLA FIZETÉSI OSZTÁLYOK									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	0–3	244 842	264 428	298 773	307 309	330 072	408 322	421 126	426 817	436 066	466 653
2	4–6	247 778	268 835	303 041	313 000	340 031	422 549	436 776	446 735	457 407	490 840
3	7–9	250 717	273 243	307 309	318 691	349 990	436 776	452 426	466 653	478 747	515 026
4	10–12	253 655	277 650	311 577	324 382	359 950	451 004	468 076	486 571	500 088	539 212
5	13–15	256 593	282 056	315 845	330 072	369 909	465 231	483 726	506 490	521 429	563 398
6	16–18	259 532	286 464	320 113	335 763	379 868	479 458	499 376	526 408	542 770	587 584

7	19–21	262 470	290 871	324 382	341 454	389 827	493 685	515 026	546 326	564 110	611 772
8	22–24	265 408	295 279	328 650	347 145	399 786	507 912	530 676	566 244	585 451	635 959
9	25–27	268 345	299 686	332 918	352 836	409 745	522 139	546 326	586 162	606 792	660 145
10	28–30	271 283	304 092	337 186	358 527	419 704	536 367	561 976	606 080	628 133	684 331
11	31–33	274 222	308 499	341 454	364 218	429 663	550 594	577 625	626 000	649 474	708 517
12	34–36	277 160	312 907	345 722	369 909	439 622	564 821	593 275	645 918	670 814	732 704
13	37–39	280 098	317 314	349 990	375 599	449 581	579 048	608 927	665 836	692 155	756 890
14	40–42	283 037	321 720	354 259	381 290	459 540	593 275	624 577	685 754	713 496	781 076
15	43–45	285 975	326 128	358 527	386 981	469 499	607 504	640 227	705 672	734 837	805 262
16	46–48	288 941	330 595	362 847	392 758	479 675	622 072	656 267	726 168	756 816	830 198
17	49–51	291 943	335 123	367 218	398 619	490 069	636 991	672 712	747 261	779 452	855 905

8.2. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő számítása

Az Eszjtv. a Kjt. rendelkezéseire képest jóval tágabb körben határozza meg azokat a jogviszonyokat, amelyek beleszámítanak az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időbe.

Az **Eszjtv.** szerint **egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni:**

- az Eszjtv. hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, egészségügyi szolgálati jogviszonyban,
- a Kjt. hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban,
- a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.) hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közszolgálati jogviszonyban,

- 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,
- a szolgálati jogviszonyban,
- a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban,
- a hivatásos nevelőszülői jogviszonyban és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban,
- az Eszjtv., a Ktv., a Ktjv., valamint a Kttv. hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban,
- az állami vezetői szolgálati jogviszonyban,
- a Haj. tv. szerinti honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban,
- a rendvédelmi igazgatási alkalmazottak szolgálati jogviszonyát szabályozó törvény⁸⁷ szerinti rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban,
- a Kit. hatálya alá tartozó munkáltatónál kormányzati szolgálati jogviszonyban, politikai szolgálati jogviszonyban, biztos jogviszonyban, ösztöndíjas jogviszonyban, illetve munkaviszonyban,
- az Eszjtv. hatálya alá nem tartozó magyarországi vagy külföldi egészségügyi szolgáltatónál, vagy külföldi szakirányú végzettséggel munkavégzésre irányuló jogviszonyban töltött időt.⁸⁸

Az Eszjtv. rögzíti továbbá, hogy a fentiekben túl egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni

- a munkaviszonynak azt az időtartamát, amely alatt a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyában betöltendő munkaköréhez szükséges iskolai végzettséggel vagy képzéssel rendelkezett,
- az 1992. július 1-jét megelőzően fennállt munkaviszony teljes időtartamát,
- a hadkötelezettség alapján teljesített sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak, illetve a polgári szolgálatnak az időtartamát,

⁸⁷ A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény és más kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2018. évi CXV. törvény (Riasztv.)

⁸⁸ Eszjtv. 8. § (9) bek.

- az Eszjtv., a Ktv., a Ktjv., valamint a Kttv. hatálya alá nem tartozó foglalkoztatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött időt és
- a PhD-fokozat megszerzése esetén a doktori képzésben töltött időt, ha ezen időtartamok korábban nem kerültek beszámításra a közalkalmazotti jogviszonyba.⁸⁹

A végrehajtási szabályok értelmében egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni – az egészségügyi tevékenység végzésére irányuló –

- a szabadfoglalkozás keretében,
- az egyéni egészségügyi vállalkozóként,
- az egyéni cég tagjaként,
- a társas vállalkozás tagjaként,
- az egyházi személyként vagy vallási egyesület vallásos szertartást hivatásszerűen végző tagjaként töltött időt is.⁹⁰

Abban az esetben, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő számításánál az azonos naptári időszakra több jogviszony vehető figyelembe, közülük erre az időre **csak egy jogviszony számítható be.**⁹¹

Tekintettel arra, hogy az Eszjtv. mögöttes háttérszabálya az Mt., szükséges megemlíteni, hogy a jogviszony beszámításakor a **tartós távollét eseteit (például szülési szabadság) is figyelembe kell venni, hiszen az is munkában töltött időnek minősül.**⁹²

8.3. A szolgálati elismerés szabályai

Az új jogállási törvény a Kjt. szerinti jubileumi jutalom jogintézménye helyett bevezeti a szolgálati elismerés jogintézményét.⁹³ A szolgálati elismerés mértéke megegyezik a Kjt. szerint adható jubileumi jutalom összegével, erre az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az alábbiak szerint jogosult:

⁸⁹ Eszjtv. 8. § (9a) bek.

⁹⁰ R1. 4. § (3) bek.

⁹¹ Eszjtv. 8. § (8a) bek.

⁹² Mt. 115. §.

⁹³ Eszjtv. 9. §.

Egészségügyi szolgálati jogviszony időtartama	A szolgálati elismerés mértéke
25 év jogviszony esetén	kéthavi
30 év jogviszony esetén	háromhavi
40 év jogviszony esetén	öthavi

Hangsúlyozni szükséges, hogy amíg a Kjt. szerint a jubileumi jutalom alapjául szolgáló illetmény összegébe az ágazati, szakmai sajátosságokra figyelemmel fizetendő pótlékot is be kell számítani, addig az Eszjtv. ezt a szabályt nem rögzíti, így **a szolgálati elismerés összegének megállapítása során a pótlékok nélküli (alap)illetmény az irányadó.**

A jogalkotó meghatározza,⁹⁴ hogy a szolgálati elismerés megállapítása során mit kell egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek tekinteni. A szabályozás alapján az egészségügyi szolgálati jogviszony időtartamába **be kell számítani** minden olyan időtartamot, **amelyet a jogalkalmazónak a foglalkoztatott személy fizetési fokozatának meghatározása során** is – a 8.2. fejezet szerint – figyelembe kell vennie. Ebből következik, hogy nem vehető figyelembe az az időtartam, amelyet az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatának megállapításakor nem vettek figyelembe.

A jogalkotó rögzíti a szolgálati elismerés kifizetésének határidejét is azzal, hogy a szolgálati elismerést az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére a szolgálati elismerésre való **jogosultság beálltát követő hónap utolsó napjáig kell kifizetni.** Abban az esetben, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy jogviszonya a nyugdíjazásra tekintettel szűnik meg, részére a megszűnés évében esedékessé váló szolgálati elismerést az utolsó munkában töltött napon kell kifizetni.

Főszabály szerint a szolgálati elismerést **az az egészségügyi szolgáltató köteles kifizetni,** amelyik szolgáltatóval az érintett személy egészségügyi szolgálati **jogviszonya a szolgálati elismerésre való jogosultság beálltának időpontjában fennáll.** Hangsúlyozni szükséges, hogy szolgálati elismerés – a szolgálati idő figyelembevételével – több egészségügyi szolgáltatónál fennálló egészségügyi szolgálati jogviszony esetén is **csak egy alkalommal illeti meg** az egészségügyi szolgálati jogviszonyban

⁹⁴ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek szolgálati elismerésével kapcsolatos egyes intézkedésekről szóló 664/2021. (XII. 1.) Korm. rendelet.

álló személyt. Ebben az esetben az az egészségügyi szolgáltató köteles a szolgálati elismerést kifizetni, amelyik a foglalkoztatott személlyel hamarabb hozta létre az egészségügyi szolgálati jogviszonyt.

8.4. Az illetményen felüli díjazások, pótlékok és juttatások

Az Eszjtv. hatálybalépésével a jogalkotó új alapokra helyezte az illetményen felül adható díjazások, pótlékok és juttatások körét. Az új struktúra alapvetése tehát, hogy az egészségügyi szakdolgozók esetében többségében megmarad az egészségügyi szolgálati jogviszonyba való belépést megelőző pótlékrendszer, míg **az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók esetében** – a megváltozott illetményrendszerre való tekintettel – **új szabályozási keretet** kap az illetményen felül adható juttatások, díjazások, valamint pótlékok mértéke és feltételei.

Az **Eszjtv.** az illetményen felüli díjazások körében csak az **önként vállalt többletmunkáért való díjazást és a helyettesítési díj legfőbb szabályait** rögzíti, míg az **egyéb pótlékok, valamint a visszatérítendő, illetve a vissza nem térítendő juttatások** részletszabályainak **megállapítását a Kormány, illetve az országos kórház-főigazgató** hatáskörébe utalja az alábbiak szerint:

- I. Az R1. 26. §-a alapján az **országos kórház-főigazgató megállapítja az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál az Eszjtv. 1. melléklete** szerinti illetményen felül járó további díjakat, azok feltételeit és mértékét, így különösen
- kötelezően elrendelt ügyelet,
 - készenlét,
 - rendes munkarend szerinti feladatok ellátása, ügyeleti feladatellátás, készenlégi feladatellátás keretében történő önként vállalt többletmunkavégzés,
 - helyettesítés, valamint
 - kirendelés
- esetén.

Azon egészségügyi szolgáltató esetében, **ahol nem az országos kórház-főigazgató a fenntartó**, a díjak feltételeit és mértékét az **egészségügyi szolgáltató fenntartója, illetve tulajdonosa** állapítja meg, de az országos kórház-főigazgató javaslatának figyelembevételével.⁹⁵

II. Az **országos kórház-főigazgató** állapítja meg az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál az **egészségügyi szakdolgozók esetében az illetményen felül járó helyettesítési díj** feltételeit és mértékét.⁹⁶

III. Az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben az **egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy számára az illetményen felül visszatérítendő és vissza nem térítendő támogatások** adhatók, melyek feltételeit és mértékét **az egészségügyi szolgáltató fenntartója, illetve tulajdonosa** határozza meg.⁹⁷

Az országos kórház-főigazgató hatáskörébe tartozó, illetményen felül járó díjak, juttatások feltételeit és mértékét

- a már említett 1/2021. OKFŐ utasítás, valamint
- az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy ügyeleti díjáról és a személyes közreműködőket megillető díjazásról szóló 3/2021. OKFŐ utasítás (a továbbiakban: 3/2021. OKFŐ utasítás) tartalmazza.

Az 1/2021. OKFŐ utasítás az alábbi illetményen felüli díjakról és pótlékokról rendelkezik:

1. ügyeleti díj,
2. készenléti díj,
3. önként vállalt többletmunka díjazása,
4. szakterületi pótlék,
5. képesítési pótlék,
6. műszakpótlék,
7. helyettesítési díj,
8. kirendelés díjazása,

(Az utasítás szerinti 9. pont a vezetői juttatás, amelyet azonban a 12. fejezetben részletezünk.)

⁹⁵ R1. 26. § (2) bek.

⁹⁶ R1. 26. § (3) bek.

⁹⁷ R1. 26. § 27. § (1) bek.

10. illetménykiegészítés: eseti illetménykiegészítés, fix díj, szakterületi támogatás, szolgálati idő-támogatás,
11. jutalom,
12. egyéb támogatások: cafetéria-juttatás, családalapítással, gyermekneveléssel összefüggő támogatások, lakhatási jellegű támogatások, szociális segély, illetményelőleg.

Az egyes pótlékok, díjazások számítása során hangsúlyozni szükséges, hogy **ahol az OKFŐ utasítások illetményt említenek**, ott a számítás során a pótlékok nélküli (alap)illetményt kell figyelembe venni, azaz

- az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó esetén az **Eszjtv. 1. melléklete alapján meghatározott fizetési fokozat szerinti illetményt**,
- az egészségügyi szakdolgozók esetén az **ágazati előmeneteli szabályok szerinti fizetési fokozatnak megfelelő illetményt**,
- az egészségügyben dolgozók esetén az **egészségügyi szolgálati munkaszerződés szerinti alpbért**.⁹⁸

8.4.1. Ügyeleti díj

- I. Az 1/2021. OKFŐ utasítás 3.1. alpontja szerint az **orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozót** az egészségügyi ügyelet ellátásáért ügyeleti díj illeti meg. Az ügyelet mértéke:

1.	Hétköznap vagy – az általánostól eltérő munkaidő-beosztás esetén – az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre irányadó, nem hétköznapra eső munkanapon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után	az illetmény egy órára eső összegének 70%-a .
2.	Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre irányadó heti pihenőnapon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után	az illetmény egy órára eső összegének 80%-a .
3.	Munkaszüneti napon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után	az illetmény egy órára eső összegének 90%-a .

⁹⁸ 1/2021. OKFŐ utasítás 5. pont.

Az általános munkarend szerinti **heti pihenőnapra eső rendes munkaidőben** elrendelt ügyelet után az alkalmazott egészségügyi dolgozót **az ügyelet idejére járó illetményén felül 50%-os mértékű ügyeleti pótlék** illeti meg.⁹⁹

A 3/2021. OKFŐ utasítás alapján az ügyeleti díj mértéke legfeljebb **plusz 30%-kal** emelhető meg az országos kórház-főigazgató előzetes engedélyével.

Az ügyeleti díj 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 **10%-kal megemelheti**, határozott időre, a tárgyévet követő év február hónap végéig. Az emelésről az országos kórház-főigazgató a tárgyév február hónap végéig dönt.

- II. Az **egészségügyi szakdolgozó és egészségügyben dolgozó** személy esetében az ügyeleti díj legkisebb mértéke az alábbiak szerint alakul.¹⁰⁰

1.	Hétköznap vagy – általánostól eltérő munkaidő-beosztás esetén – az egészségügyi dolgozóra irányadó, nem hétköznapra eső munkanapon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után	az alapbér, illetve az illetmény egy órára eső összegének 70%-a .
2.	Heti pihenőnapon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után	az alapbér, illetve az illetmény egy órára eső összegének 80%-a .
3.	Munkaszüneti napon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után	az alapbér, illetve az illetmény egy órára eső összegének 90%-a .

⁹⁹ Mt. 97. § (2) bek.

¹⁰⁰ Eütev. 13/B. §-a.

8.4.2. Készenléti díj

- I. Az 1/2021. OKFŐ utasítás 3.2. alpontja szerint az **orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozót** a készenlét ellátásáért készenléti díj illeti meg. A készenléti díj mértéke a készenlét minden órájára az **illetmény egy órára eső összegének 25%-a**. A készenlét díj egy készenlét teljes időtartamára jutó összeg **nem haladhatja meg a bruttó harmincezer forintot**.
- II. Az **egészségügyi szakdolgozó és egészségügyben dolgozó** személy esetében az Eütev. 14. §-a szerint a készenléti díj mértéke legalább a készenlét minden órájára **az alaplér, illetve az illetmény egy órára eső összegének 25%-a**.

8.4.3. Önként vállalt többletmunkavégzés díjazása

- I. Az Eszjtv. 8. § (13) bekezdése alapján az **orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó** az önként vállalt többletmunkáért – ideértve az önként vállalt ügyeletet és készenlétet is – díjazásra jogosult, melynek mértékét a végrehajtási szabályok figyelembevételével az egészségügyi szolgálati munkaszerződés részeként kell meghatározni. A jogalkotó az önként vállalt többletmunkavégzés díjazása során az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó esetében kizárja az Eütev. erre vonatkozó rendelkezéseinek az alkalmazását, tekintettel arra, hogy a díjazás megállapításának vonatkozásában az 1/2021. OKFŐ utasítás alábbi szabályai az irányadók.

Az 1/2021. OKFŐ utasítás 3.3. alpontja szerint az 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.

Amennyiben az önként vállalt többletmunkavégzésre 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.

- II. Az **egészségügyi szakdolgozó és egészségügyben dolgozó** személy esetében az önként vállalt többletmunkavégzés keretében végzett munka pótlékának mértéke megegyezik az 1/2021. OKFŐ utasítással.¹⁰¹

8.4.4. Szakterületi pótlék

- I. Az 1/2021. OKFŐ utasítás 3.4. alpontja szerint az **orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó** 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 jogviszonyban álló személy **illetményének legfeljebb 15%-áig** terjedhet.

A szakterületi pótléokra 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 a tárgyév február hónap végéig. A szakterületi pótléokra jogosító feltételeket az országos kórház-főigazgató évente felülvizsgálja.

- II. Az R2. 2/D. § (1)–(4) bekezdése szerint az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó **egészségügyi szakdolgozót** „szakterületi” pótlék illeti meg, melynek **számítási alapja bruttó húszezer forint.**

A **járóbeteg- és fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézetben** – ideértve az Országos Vérellátó Szolgálatot – a pótlék mértéke az el látott tevékenységi kör függvényében legalább

1. a pótlékalap **150%-a,**
2. a pótlékalap **120%-a,**
3. a pótlékalap **36%-a.**

¹⁰¹ Eütev. 14/A. §.

8.4.5. Képesítési pótlék

- I. Az 1/2021. OKFŐ utasítás 3.5. alpontja szerint, ha az **orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozónak** a munkaköre ellátásához a besorolás alapjául szolgáló iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség mellett az egészségügyi szolgálati munkaszerződésében feltüntetett **további** szakképesítésre, **szakképzettségre** vagy azzal jogszabályban egyenértékűnek elismert képesítésre **is szükség van**, és azzal az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy rendelkezik, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt az illetményén felül
- egy további szakképesítés esetén bruttó **40 ezer** forint összegű képesítési pótlék,
 - két vagy több további szakképesítés esetén bruttó **60 ezer** forint összegű képesítési pótlék
- illeti meg.

Ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a munkaköre ellátásához kapcsolódó doktori fokozattal vagy azzal egyenértékű **tudományos fokozattal** rendelkezik, bruttó **100 ezer** forint összegű képesítési pótlék illeti meg.

- II. Az R2. 2/D. § (10) bekezdése szerint amennyiben az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló **egészségügyi szakdolgozónak** a munkaköre ellátásához a besorolás alapjául szolgáló iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség mellett a kinevezésében feltüntetett **további** szakképesítésre, szakképzettségre vagy azzal jogszabályban egyenértékűnek elismert **képesítésre is szükség van**, és azzal az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó rendelkezik, az illetménye
- egy további szakképesítés esetén legalább **5%-kal**,
 - kettő vagy több további szakképesítés esetén legalább **8%-kal** növekszik.

Az illetménynövekedés feltétele, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó a **további szakképesítést munkaidejének legalább 10%-ában hasznosítja**.

8.4.6. Műszakpótlék

- I. Az 1/2021. OKFŐ utasítás 3.6. alpontja szerint az **orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozót** az alábbi pótlékok illetik meg.

1.	Jelen táblázat 2. és 3. pontjában meghatározott munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatás kivételével a 22 óra és 6 óra közötti munkavégzés esetén	15%-os éjszakai pótlék.
2.	Többműszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatás esetén a 14 óra és 22 óra közötti munkavégzés idejére	15%-os délutáni műszakpótlék,
	22 óra és 6 óra közötti munkavégzés idejére	30%-os éjszakai műszakpótlék.
3.	A megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltatónál történő foglalkoztatás esetén a 14 óra és 22 óra közötti munkavégzés idejére	20%-os délutáni műszakpótlék,
	22 óra és 6 óra közötti munkavégzés idejére	40%-os éjszakai műszakpótlék.

Többműszakos 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.

A műszakpótlék 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 **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 a tárgyév február hónap végéig dönt.

II. Az **egészségügyi szakdolgozó és egészségügyben dolgozó** esetében az Eütev. 14/B. §-a szerinti műszakpótlékok mértéke **megegyezik** az 1/2021. OKFŐ utasításban foglaltakkal.

8.4.7. Helyettesítési díj

Az Eszjtv. 8. § (14) bekezdése meghatározza a helyettesítési díj feltételeit és mértékét. Ha az **orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó és az egészségügyi szakdolgozó** munkaköre ellátása mellett,

- a munkáltató rendelkezése alapján,
- átmenetileg,
- más munkakörbe tartozó feladatot is ellát, és
- ezáltal jelentős többletmunkát végez,

illetményén felül a végzett munkával arányos külön díjazásra (helyettesítési díjra) jogosult.

A helyettesítési díj mértékét és további szabályait az **orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó** vonatkozásában az 1/2021. OKFŐ utasítás 3.7. alpontja határozza meg, amely szerint a helyettesítési díj mértéke időarányosan a helyettesítő, egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **illetményének 30%-áig** terjedhet. A helyettesítési díj mértékét a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg. A helyettesítési díj a helyettesítés első napjától jár.

Nem jár helyettesítési díj, ha

1. a helyettesítés az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaköri kötelezettsége,
2. a helyettesítés rendes szabadság miatt szükséges.

Az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál az egészségügyi szakdolgozók esetében az illetményen felül járó helyettesítési díj feltételeit és mértékét szintén az országos kórház-főigazgató állapítja meg.¹⁰²

¹⁰² R1. 26. § (3) bek.

8.4.8. A kirendelés díjazása

- I. Az Eszjtv. a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretén belül határozza meg a kirendelés jogintézményének legfőbb szabályait, amelyeket a 10. fejezetben ismertetünk. Főszabály szerint a kirendelés ideje alatt az egészségügyi szolgálati munkaszerződés szerinti illetményt kell biztosítani a kirendelt személy részére, ugyanakkor lehetőség van az illetményt módosítani, de csak az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy javára.¹⁰³ Az 1/2021. OKFŐ utasítás 3.8. alpontja rögzíti, hogy a kirendelt **orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó** illetménye a munkaszerződés szerinti **illetmény 110%-át nem haladhatja meg**.
- II. A kirendelés jogintézménye egyaránt alkalmazandó az **egészségügyi szakdolgozó és az egészségügyben dolgozó esetében is**. Tekintettel arra, hogy az 1/2021. OKFŐ utasítás ezekre a foglalkoztatási csoportokra nem határoz meg a kirendelés ideje alatt járó illetmény módosítására vonatkozó szabályokat, esetükben az Eszjtv. szabályai az irányadók, vagyis a főszabály értelmében a kirendelés ideje alatt az egészségügyi szolgálati **munkaszerződés szerinti illetményt** kell biztosítani.

8.4.9. Az illetménykiegészítés

Az 1/2021. OKFŐ utasítás alapján 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 megilleshetik az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt.¹⁰⁴

¹⁰³ Eszjtv. 11. § (3) bek.

¹⁰⁴ 1/2021. OKFŐ utasítás 4.1. alpontja.

a) Eseti illetménykiegészítés¹⁰⁵

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.

Az eseti illetménykiegészítés mértékét, felső határát az 1/2021. OKFŐ utasítás nem rögzíti, így annak meghatározása a **munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelési jogkörébe** tartozik.

b) Fix díj¹⁰⁶

A munkáltatói jogkör gyakorlója az **egészségügyi dolgozó** részére az egészségügyi szakellátás társadalombiztosítási finanszírozásának egyes kérdéseiről szóló 9/1993. (IV. 2.) NM rendelet 16. számú melléklete szerinti fix díjból származó juttatást állapíthat meg határozott időre, a tárgyévét követő év február hónap végéig. A fix díjakat az adott szakma, illetve a járvány elleni védekezés személyi és tárgyi feltételeinek a biztosítására kell fordítani.

A fix díjból származó juttatás kizárólag abban az esetben nyújtható, ha az egészségügyi szolgáltató a költségvetésében a támogatások nyújtására **célhoz kötött felhasználású fedezettel rendelkezik.**

A juttatás **felételeit** 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.

c) Szakterületi támogatás¹⁰⁷

Az 1/2021. OKFŐ utasítás **kizárólag az egészségügyi szakdolgozó részére** teszi lehetővé a szakterületi támogatást, amelyet a **munkáltatói jogkör gyakorlója állapíthat meg**, határozott időre, a tárgyévét követő év február hónap végéig.

¹⁰⁵ 1/2021. OKFŐ utasítás 30. pontja.

¹⁰⁶ 1/2021. OKFŐ utasítás 31. pontja.

¹⁰⁷ 1/2021. OKFŐ utasítás 32. pontja.

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 javaslatára az **országos kórház-főigazgató határozza meg** a tárgyév február hónap végéig. A szakterületi támogatásra jogosító feltételeket az országos kórház-főigazgató évente felülvizsgálja.

d) Szolgálatiidő-támogatás¹⁰⁸

Szintén csak **az egészségügyi szakdolgozó** jogosult a szolgálatiidő-támogatásra, amelyet a **munkáltatói jogkör gyakorlója állapíthat meg** abban az esetben, ha a szakdolgozó meghatározott időtartamú szolgálati jogviszonnyal rendelkezik.

A szolgálatiidő-támogatás összege az alábbiak szerint alakul:

	Jogviszony idő-tartama	A szolgálati idő-támogatás összege (bruttó) évente (Ft)
1.	5 év	30 000–50 000
2.	10 év	75 000–100 000
3.	15 év	140 000–200 000
4.	20 év	200 000–300 000
5.	25 év	300 000–400 000

Az elismerésre jogosító idő megállapításánál közfinanszírozott egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatási jogviszonyban töltött idő vehető figyelembe. Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója szolgálatiidő-támogatást állapít meg az egészségügyi szakdolgozó részére, annak kifizetését a munkáltatói jogkör gyakorlója minden év november 1-je és december 31-e között biztosítja.

¹⁰⁸ 1/2021. OKFŐ utasítás 33. pontja.

8.4.10. A jutalom

Az 1/2021. OKFŐ utasítás az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére lehetővé teszi, hogy amennyiben a foglalkoztatott személy **kiemelkedő, illetve tartósan jó munkát** végez, a munkáltatói jogkör gyakorlója jutalomban részesíthesse.¹⁰⁹

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**.

8.4.11. Egyéb támogatások

Az 1/2021. OKFŐ utasítás az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére lehetővé teszi, hogy a **munkáltatói jogkör gyakorlója további visszatérítendő és vissza nem térítendő támogatásokat állapítson meg**.¹¹⁰

Ilyen támogatás lehet:

- a cafetéria-juttatás,
- a családalapítással, gyermekneveléssel összefüggő támogatások,
- a lakhatási jellegű támogatások,
- a szociális segély, valamint
- az illetményelőleg.

A támogatások nyújtása kapcsán az **országos kórház-főigazgató az alábbi két feltételt** határozza meg:

- nem nyújtható támogatás annak a foglalkoztatottnak, aki kérelmében, nyilatkozatában szándékosan valótlan adatot, tényt közöl, vagy valamely jelentős tényt, körülményt elhallgat;
- a támogatások kizárólag abban az esetben nyújthatók, ha az egészségügyi szolgáltató a költségvetésében a támogatások nyújtására fedezettel rendelkezik.

A támogatások egyéb feltételeit, mértékét, az igénylés és a visszatérítés menetét az egészségügyi szolgáltató határozza meg.

¹⁰⁹ 1/2021. OKFŐ utasítás 4.2. alpontja.

¹¹⁰ 1/2021. OKFŐ utasítás 4.3. alpontja.

8.4.12. Egyéb, az egészségügyi szakdolgozókat megillető pótlékok

Hangsúlyozni szükséges, hogy az **egészségügyi szakdolgozókat továbbra is megilletik** azok a pótlékok, melyeket az ágazati előmeneteli szabályok szerint – az **Eszjtv. hatálybalépését megelőzően** – kaptak. Ilyen például a címpótlék és az idegennyelvtudási pótlék, melyre jelenleg is jogosultak az R2. alapján.

a) Címpótlék¹¹¹

Az az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló **egészségügyi szakdolgozó**, akinek **2020. december 31-ig főtanácsosi, főmunkatársi, tanácsosi, valamint munkatársi címet adományoztak**, címpótlékra jogosult. A címpótlék mértéke az alábbiak szerint alakul:

	Cím	A pótlék mértéke
1.	munkatársi cím	pótlékalap 25%-a
2.	tanácsosi cím	pótlékalap 50%-a
3.	főmunkatársi cím	pótlékalap 75%-a
4.	főtanácsosi cím	pótlékalap 100%-a

b) Idegennyelvtudási pótlék¹¹²

Idegennyelvtudási pótlékra jogosult az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló **egészségügyi szakdolgozó**, ha olyan munkakört tölt be, amelyben a magyar nyelv mellett meghatározott **idegen nyelv rendszeres használata** indokolt. Az idegennyelvtudási pótlékra jogosító idegen nyelveket és munkaköröket a munkáltató állapítja meg.

¹¹¹ R2. 2/D. § (5) bek.

¹¹² R2. 2/D. § (6)–(9) bek.

A pótlék megállapításának további feltétele, hogy a meghatározott idegen nyelvből a szakdolgozó állami nyelvvizsga eredményes letételét igazoló **bizonyítvánnyal** vagy azzal egyenértékű igazolással rendelkezzen. A pótlék mértéke a következőképpen alakul:

	Nyelvvizsga típusa	A pótlék mértéke
1.	középfokú nyelvvizsga	pótlékalap 50%-a
2.	felsőfokú nyelvvizsga	pótlékalap 100%-a

9. A MINŐSÍTÉS

DR. FÜLÖP TÍMEA

Bevezetés

A **minősítés** legfőbb szabályait Eszjtv. 7. §-a, részletszabályait pedig az R1. 30–34. §-ai határozzák meg.

A minősítés **nem új jogintézményként** jelenik meg az Eszjtv. keretei között, tekintettel arra, hogy a minősítést az új jogállási törvény hatálybalépését megelőzően az egészségügyi szolgáltatást nyújtó állami és helyi önkormányzati költségvetési szerveknél foglalkoztatott, valamint más költségvetési szervnél egészségügyi tevékenységet végző személyek közalkalmazotti jogviszonyának vonatkozásában főszabály szerint a Kjt. rendelkezései alapján kellett elvégeznie a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

Mivel a minősítésnek – azaz a foglalkoztatott munkájának meghatározott szempontrendszeren alapuló értékelésének – **kiemelkedő jelentősége van** az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy anyagi és erkölcsi elismerésében, a jogalkotó a korábbi szabályozást alapul véve határozza meg a minősítés szabályait az egészségügyi ágazat vonatkozásában, amelyeket az alábbiakban ismertetünk.

Ebben a fejezetben az *orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó, az egészségügyi szakdolgozó, az egészségügyi dolgozó, az egészségügyben dolgozó, továbbá az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy* elnevezések alatt a 8. fejezet Bevezetésében ismertetett személyi kört értjük.

9.1. A minősítés célja, a minősítéssel érintettek köre

Az egészségügyi szolgáltatások minőségének biztosítása érdekében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkateljesítményét

a munkáltató írásban értékeli (minősítés).¹¹³ A minősítés tehát nemcsak a foglalkoztatott személy feladatai ellátásának egyénre szabott értékelését jelenti, hanem egyfajta garanciát biztosít arra, hogy a megfelelő munkateljesítmény fenntartása hozzájáruljon az egészségügyi szolgáltatások minőségének biztosításához is.

Főszabály szerint a minősítés elvégzése továbbra is a munkáltató kötelezettsége, ugyanakkor a végrehajtási szabályok értelmében **lehetőség van arra, hogy a minősítést a munkáltatói jogkör gyakorlója egy másik személyre (értékelő vezető) átruházza.**¹¹⁴ A munkáltatói jogkör gyakorlásának szabályait külön fejezetben ismertetjük. Megjegyzendő, hogy amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója a minősítés jogkörét átruházta, a minősítés alapján az értékelő vezető javaslattal élhet a munkáltatói jogkör gyakorlója felé.¹¹⁵

Fontos kiemelni, hogy míg a Kjt. szerinti szabályok alapján a foglalkoztatott saját maga kérhette a minősítésének elvégzését, addig az Eszjtv. szabályai szerint minősítésre **kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján** kerülhet sor.

Mivel a minősítést **olyan személynek kell értékelnie**, aki a foglalkoztatott év közbeni munkateljesítményét figyelemmel kíséri. Nem lehet értékelő vezető,

- aki etikai vagy fegyelmi büntetés hatálya alatt áll,
- akinek a munkavégzésétől való egybefüggő távolléte a minősítési időszak alatt meghaladta a 2 hónapot.¹¹⁶

Hangsúlyozni szükséges, hogy a minősítést nemcsak az **orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók esetében**, hanem az **egészségügyi szakdolgozók** vonatkozásában is alkalmazni kell.¹¹⁷ Ezen túlmenően az **egészségügyben dolgozók minősítését is** el kell végeznie a munkáltatónak, ugyanakkor a későbbiekben láthatjuk, hogy a minősítés **egyes szabályai** (mint például a minősítés alapján történő illetményemelés) már **eltérően alkalmazandók** az egyes foglalkoztatotti csoportok esetében.

A jogalkotó garanciális szabályként rögzíti, hogy az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók, valamint az egészségügyi szakdolgozók minősítését a munkáltatónak **évente leg-**

¹¹³ Eszjtv. 7. § (1) bek.

¹¹⁴ R1. 30. § (2) bek.

¹¹⁵ R1. 33. §.

¹¹⁶ R1. 31. § (1) bek.

¹¹⁷ Eszjtv. 7. § (2) bek.

alább egyszer, a tárgyév végéig el kell végeznie.¹¹⁸ A jogalkotó tehát nem zárja ki a minősítés több alkalommal történő elvégzését az adott tárgyévben, ugyanakkor előírja annak évente legalább egy alkalommal történő kötelező elvégzését.

A fentiekén kívül az értékelő vezetőnek arra is lehetősége van, hogy a minősítést megelőzően vagy azt követően az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt indokolt esetben írásban felszólítsa a teljesítményének javítására.¹¹⁹

9.2. A minősítés alapjául szolgáló követelmények rendszere

Mivel a minősítés hatással van az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy anyagi és erkölcsi elismerésére, nélkülözhetetlen azoknak az objektív feltételeknek keretrendszerben történő meghatározása, amelyek alapján a minősítés eredményesen elvégezhető.

Az egészségügyi tevékenységek eltérő jellegéből fakadóan a jogalkotó külön mellékletben határozza meg az **egyes minősítési követelményeket** az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek vonatkozásában. Ezen minősítési követelmények között található közös elemek (például a munkakör ellátása szempontjából szükséges szakmai ismeretek, a munkakör ellátása során végzett szakmai, gyakorlati munka, problémamegoldó képesség, felelősség- és hivatástudat stb.), ugyanakkor vannak olyanok is, amelyek kimondottan csak az adott foglalkoztatotti kör esetében értékelhetők, mint például az orvosok esetében a műhibaperek, kártérítési ügyek, reoperációk száma stb.

Ahogy arra korábban is utaltunk, a minősítésre elsősorban az egészségügyi szolgáltatások minőségének biztosítása érdekében van szükség. Erre való tekintettel a minősítési követelmények között – az egyénre szabott szempontrendszeren felül – találunk olyan követelményeket is, amelyek az egészségügyi **intézmény működési hatékonyságának mérése szempontjából érdemi információval bírnak** az értékelő vezető számára, mint például:

- hozzájárulás a szervezeti teljesítmény célkitűzésben megfogalmazott célok megvalósításához;

¹¹⁸ R1. 30. § (1) bek.

¹¹⁹ R1. 31. § (2) bek.

- a szervezeti egység szervezeti működéséhez való hozzájárulás mértéke;
- a szervezeti egység szakmai tevékenységéhez, eredményességéhez, hatékonyságához való hozzájárulás.

Hangsúlyozni szükséges, hogy a jogalkotó nem fejt ki részletesen az egyes minősítési követelményeket, mivel azok **értékelése mindig egyénre szabottan**, az adott munkateljesítmény függvényében valósul meg.

A jogalkotó különbséget tesz azonban a **vezető és a nem vezető** foglalkoztatottak minősítésének tekintetében is: így az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók esetében

- legalább 5, legfeljebb 10 minősítési követelményt értékel az értékelő vezető,
- a vezető besorolású értékeltek részére ezen túlmenően legalább 1, legfeljebb 4 további minősítési követelményt határozhat meg az értékelő vezető.¹²⁰

Az egészségügyi szakdolgozók és az egészségügyben dolgozók vonatkozásában a jogalkotó nem határozza meg, hogy az értékelő vezetőnek pontosan mennyi minősítési követelményt kell értékelnie a minősítés során.

I. Minősítési lap orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók esetében:¹²¹

1. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy adatai	
Neve (születési neve):
Anyja neve:
Születési hely, idő:
Jogviszony kezdete:

¹²⁰ R1. 32. § (1)–(2) bek.

¹²¹ R1. 3. melléklet.

2. Minősítési követelmény
1. A munkakör ellátása szempontjából szükséges szakmai ismeretek
2. A munkakör ellátása során végzett szakmai, gyakorlati munka
3. A szakmai munkával kapcsolatos problémamegoldó képesség
4. A munkavégzéssel kapcsolatos felelősség- és hivatástudat
5. A munkavégzéssel kapcsolatos pontosság, szorgalom, igyekezet
6. A munkavégzéssel kapcsolatos magatartási, viselkedési és öltözködési szabályok betartása
7. A munkavégzéssel kapcsolatos betegelégedettségi visszajelzés
8. A munkavégzéssel kapcsolatos kommunikációs képességek
9. Humánerőforrás-gazdálkodás
10. Oktatási-képzési terv végrehajtása
11. Műhibaperek – kártérítési ügyek
12. Reoperációk száma
13. A munkaidő kihasználása, munkaidő betartása
14. Betegdokumentációval kapcsolatos, adminisztrációs fegyelem
15. Elvárható etikus magatartás
16. Konfliktuskezelés
17. Önállóság – döntési képesség
18. Munkatársak fejlesztése
19. A beteg hozzátartozóival való kapcsolattartás
20. Szabálykövetés
21. Változásokra való nyitottság
22. Együttműködés más szervezetekkel
23. Kitűzött célok teljesítése
24. Gazdálkodással kapcsolatos szabályok betartása
25. Infrastruktúra állapotának megőrzése
26. Betegútszervezés

27. Határidő betartása
28. Csapatmunka, együttműködés
29. A vezető által irányított szervezeti egység munkájának színvonala
30. A vezető által irányított szervezeti egység munkavégzésének szervezése
31. Hozzájárulás a szervezeti teljesítmény célkitűzésben megfogalmazott célok megvalósításához
32. A szervezeti egység szervezeti működéséhez való hozzájárulás mértéke
33. A szervezeti egység szakmai tevékenységéhez, eredményességéhez, hatékonyságához való hozzájárulás
34. A munkavégzéssel kapcsolatos egyéb lényeges körülmény:
Szöveges értékelés:
3. Értékelés
Kiemelkedő (3 pont) – Megfelelő (2 pont) – Kevésbé megfelelő (1 pont) – Nem megfelelő (0 pont)
4. Minősítés
kiváló teljesítmény (80–100%) – átlagos teljesítmény (60–79%) – átlag alatti teljesítmény (30–59%) –elfogadhatatlan teljesítmény (30% alatt)

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy által a minősítésre tett észrevétel:	
Dátum: ,	
A minősítés megállapításait a minősített személlyel ismertettem.	A minősítés tartalmát ismerem, észrevételeimet megtettem.
.....
a minősítést végző aláírása, beosztása	a minősített aláírása

II. Minősítési lap az egészségügyi szakdolgozók és az egészségügyben dolgozók esetében:¹²²

1. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy adatai	
Neve (születési neve):
Anyja neve:
Születési hely, idő:
Jogviszony kezdete:

¹²² R1. 4. melléklet.

3. Értékelés	
Kiemelkedő (3 pont) – Megfelelő (2 pont) – Kevésbé megfelelő (1 pont) – Nem megfelelő (0 pont)	
4. Minősítés	
kiváló teljesítmény (80–100%) – átlagos teljesítmény (60–79%) – átlag alatti teljesítmény (30–59%) – elfogadhatatlan teljesítmény (30% alatt)	
Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy által a minősítésre tett észrevétel:	
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
Dátum:,	
A minősítés megállapításait a minősített személlyel ismertetem.	A minősítés tartalmát ismerem, észrevételeimet megtettem.
.....
.....
.....
.....
a minősítést végző aláírása, beosztása	a minősített aláírása

9.3. Az értékelés és a minősítés

A fentiek alapján látható, hogy a jogalkotó az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek esetében **azonos módon, de eltérő szempontrendszer** alapján határozza meg a minősítést. Ugyanakkor közös szabály, hogy az egyes minősítési követelmények értékelésekor az alábbi pontszámokat kell alkalmazni:¹²³

¹²³ R1. 3. és 4. melléklet.

A minősítési követelmények értékelése	
Kiemelkedő	3 pont
Megfelelő	2 pont
Kevésbé megfelelő	1 pont
Nem megfelelő	0 pont

A **minősítés eredményét** az egyes minősítési követelmények értékelésekor adható legmagasabb pontszámnak a ténylegesen adott pontszámokhoz viszonyított aránya alapján a következők szerint kell megállapítani:

Minősítés eredménye	
kiváló teljesítmény	80–100%
átlagos teljesítmény	60–79%
átlag alatti teljesítmény	30–59%
elfogadhatatlan teljesítmény	30% alatt

Az értékelő vezetőnek arra is lehetősége van, hogy a pontozási rendszer alkalmazása mellett **szövegesen is értékelje** az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt.

A minősítésről és annak eredményéről az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt minden esetben **tájékoztatni kell**. Ennek megfelelően garanciális szabályként rögzíti a jogalkotó, hogy

- az egészségügyi intézmény vezetőjének az egészségügyi szolgálati jogviszony kezdetétől számított 8 nap áll rendelkezésére ahhoz, hogy írásban tájékoztatást adjon az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állónak többek között a minősítésre vonatkozó szabályokról;
- a minősítési lapot a kitöltést követően két példányban kell kinyomtatni, amelynek egyik példányát aláírást követően az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére kell átadni.¹²⁴

¹²⁴ R1. 11. §, 34. §.

9.4. A minősítés következményei

Ahogy arra az előző fejezetben is kitértünk, az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók esetében a jogalkotó új illetményrendszert határoz meg, míg az egészségügyi szakdolgozók esetében továbbra is az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok szerinti illetményrendszer érvényesül.¹²⁵

Az illetmény meghatározása szempontjából nemcsak az előmeneteli rendszernek, hanem a minősítés eredményének is jelentősége van, hiszen az Eszjtv. 7. § (3) bekezdése rögzíti, hogy a minősítés alapján az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **illetménye** az adott fizetési fokozathoz tartozó összeghez képest **legfeljebb 20%-kal növelhető**. Az illetmény minősítésen alapuló eltérítésére azonban **csak az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók**, valamint az **egészségügyi szakdolgozók** esetében van lehetőség.

Az Eszjtv. rögzíti, hogy az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó, valamint az egészségügyi szakdolgozó fizetési fokozatán belül **illetményére** (tehát adott esetben annak megemelésére) a munkáltató az érintett személy **minősítésének eredménye alapján** tesz javaslatot.

Abban az esetben, ha a javaslatot az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó, valamint az egészségügyi szakdolgozó **nem fogadja el**, a munkáltató az egészségügyi szolgálati szerződést **felmondja**.¹²⁶

Hangsúlyozni szükséges, hogy a minősítéssel kapcsolatban az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy 30 napon belül **bírói úton** érvényesítheti igényét, például abban az esetben, ha a minősítés nem felel meg a tartalmi és formai követelményeknek.¹²⁷

9.5. A minősítéssel összefüggő adatok nyilvántartása

Az Eszjtv. 14. §-a alapján a munkáltató a törvényben rögzített jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése érdekében az általa egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott személyről az *Eszjtv. 2. mellékletében* meghatározott adatkörre kiterjedő nyilvántartást vezet. Ez az úgy-

¹²⁵ Eszjtv. 8. § (3) és (6) bek.

¹²⁶ Eszjtv. 8. § (12) bek.

¹²⁷ Eszjtv. 7. § (5) bek.

nevezett **személyi nyilvántartás tartalmazza** az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy adatainak vonatkozásában többek között **a minősítés időpontját és tartalmát is.**¹²⁸

Fontos kiemelni, hogy a munkáltatónál vezetett személyi nyilvántartásba – az érintetten kívül – a következők jogosultak **betekinteni, illetve abból adatot átvenni a rájuk vonatkozó jogszabályban meghatározott feladataik ellátása céljából:**

- az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy felettese,
- **a minősítést végző vezető,**
- feladatkörének keretei között a törvényességi ellenőrzést végző vagy törvényességi felügyeletet gyakorló szerv,
- munkaügyi, polgári jogi, közigazgatási per kapcsán a bíróság,
- az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy ellen indult büntetőeljárásban a bíróság, az ügyészség és a nyomozó hatóság,
- a személyzeti, munkaügyi és illetményszámfejtési feladatokat ellátó szerv e feladattal megbízott munkatársa feladatkörén belül,
- az adóhatóság, a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv és az egészségbiztosítási szerv, az üzemi baleseteket kivizsgáló szerv és a munkavédelmi szerv.¹²⁹

¹²⁸ Eszjtv. 2. melléklet V. pontja.

¹²⁹ Eszjtv. 14. § (5) bek.

10. A MUNKASZERZŐDÉSTŐL ELTÉRŐ FOGLALKOZTATÁS (A KIRENDELÉS)

DR. FÜLÖP TÍMEA

Bevezetés

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás legfőbb szabályait az Eszjtv. 11. §-a, az eljárási szabályokat az R1. 8. §-a határozza meg. Hangsúlyozni szükséges, hogy a jogalkotó a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás alatt kizárólag a **kirendelés** jogintézményét szabályozza, amelynek fogalmi meghatározása alatt a következőket értjük:

- az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy,
- az egészségügyi szolgáltató fenntartója döntése alapján,
- az érintett egészségügyi szolgáltató vezetője véleményének kikérését követően,
- egészségügyi közfeladat ellátása érdekében,
- határozott időre,
- egy másik – ugyanazon fenntartóhoz tartozó – egészségügyi szolgáltatóhoz

rendelhető ki.

Kiemelendő, hogy a kirendelés jogintézményének törvényi szinten való szabályozása az Eszjtv. egyik újdonsága, hiszen kirendelésre az új jogalkotási törvény hatálybalépéséig kizárólag egészségügyi válsághelyzet ideje alatt, az egészségügyi dolgozókat érintően, az egészségügyi válsághelyzeti ellátásról szóló 521/2013. (XII. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: R3.) alapján kerülhetett sor, amelynek speciális szabályait e fejezet keretén belül ismertetjük. Tekintettel azonban arra, hogy az egészségügyi feladatok hatékonyabb ellátására a kirendelés megfelelő munkajogi eszközként szolgálhat, a jogalkotó nemcsak egészségügyi válsághelyzet, hanem normál jogrend idején is indokoltnak látta e jogintézményt – a megfelelő garanciák és feltételek biztosításával – törvényi keretek között alkalmazni minden olyan foglalkoztatott esetében, **aki egészségügyi**

szolgálati jogviszonyban áll, azaz egy másik egészségügyi szolgáltatóhoz rendelhető ki

- az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó,
- az egészségügyi szakdolgozó, valamint
- az egészségügyben dolgozó.

Ebben a fejezetben az *orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó, az egészségügyi szakdolgozó, az egészségügyi dolgozó, az egészségügyben dolgozó*, továbbá az *egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy* elnevezések alatt a 8. fejezet Bevezetésében ismertetett személyi kört értjük.

A kirendelés ugyanakkor **továbbra sem jelent jogi értelemben munkahelyváltást**, hiszen a kirendelés időtartama alatt az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy változatlanul a munkaszerződése szerinti, az őt kirendelő egészségügyi szolgáltatóhoz tartozik. A kirendelés **nem keverendő össze az áthelyezéssel**, mivel

- áthelyezés esetén az érintett egészségügyi szolgálati jogviszonya megszűnik, és egy új jogviszony jön létre egy másik egészségügyi szolgáltatónál,
- áthelyezésre csak háromoldalú megállapodás alapján kerülhet sor, míg a kirendelés elrendeléséről az egészségügyi szolgáltató fenntartója egyoldalúan dönt.¹³⁰

Bár a kirendelés jogi fogalmát a háttérjogszabályként alkalmazandó **Mt.** nem ismeri, annak 53. §-ában foglalt **rendelkezései irányadók abban az esetben, ha nem kirendelésre** (azaz más munkáltatónál való foglalkoztatásra) kerül sor, **hanem** az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt munkaszerződéstől **eltérő munkakörben vagy munkahelyen** foglalkoztatják.

10.1. A kirendelés alapvető feltételei és garanciális szabályai

Tekintettel arra, hogy a kirendelés jelentősen befolyásolhatja az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott személy életvitelét (előfordulhat, hogy a főváros helyett egy vidéki egészségügyi szolgáltatónál kell a feladatokat ellátni), a kirendelés jogintézményéhez kapcsolódóan

¹³⁰ Eszjtv. 12. §.

a jogalkotó számos olyan feltételt és garanciális szabályt meghatározott, amely a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás ezen formáját is összeegyeztethetővé teszi a kirendeléssel érintett személy mindennapi életvitelével.

Az egyik legfontosabb feltétel, hogy kirendelésre csak abban az esetben kerülhet sor, ha azt az egészségügyi közfeladat ellátása érdekében az egészségügyi szolgáltató fenntartója, azaz állami fenntartású egészségügyi szolgáltatók esetében **az országos kórház-főigazgató indokoltnak látja.**¹³¹ Egészségügyi közfeladatnak minősíthető minden olyan feladat, amely a betegellátással és a betegirányítással közvetlenül összefügg.

További feltétel, hogy a kirendelést megelőzően ki kell kérni az érintett egészségügyi szolgáltató vezetőjének a véleményét, valamint – az Eszjtv. intézményi szabályozási elvéből kiindulva – kirendelésre **csak ugyanazon fenntartó alá tartozó egészségügyi szolgáltatók között** kerülhet sor.¹³²

Az Eszjtv. nem határoz meg külön szabályt arra vonatkozóan, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a kirendelést nem fogadja el, és ebből kifolyólag jogviszonyát megszünteti, így ebben az esetben is az Mt. rendelkezései az irányadók (közös megegyezés, felmondás, azonnali hatályú felmondás). Ha a kirendelés szabályait az egészségügyi szolgáltató szegi meg, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a jogviszonyát azonnali hatályú felmondással is megszüntetheti.

Az Eszjtv. az Mt. általános magatartási elveinek figyelembevételével rögzíti, hogy a kirendelés az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére **aránytalan sérelmet nem okozhat**, különösen az érintett korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel.¹³³ Kétségtelen, hogy a kirendelés elrendelése bizonyos esetben sérelmet okozhat a kirendelt foglalkoztatottnak (például a kirendelés miatt többet kell utaznia), ugyanakkor ez a sérelem nem lehet aránytalan, azaz vizsgálni kell, hogy az egészségügyi szolgáltatónak okoz-e nagyobb sérelmet a kirendelés elmaradása, vagy a foglalkoztatottnak a kirendelés teljesítése.

Mivel a kirendelés jogintézményének legfőbb célja a rendelkezésre álló humánerőforrás megfelelő menedzselése az egészségügyi közfeladatok hatékonyabb ellátása érdekében, az Eszjtv. rögzíti, hogy kirendelés abban az esetben rendelhető el, **ha a feladat ellátása megfelel** az egész-

¹³¹ Eszjtv. 11. § (1) bek., R1. 27. § (2) bek.

¹³² Eszjtv. 11. § (1) bek.

¹³³ Eszjtv. 11. § (4) bek.

ségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy iskolai **végzettségének**, szakképzettségének vagy szakképesítésének.¹³⁴

Az Eszjtv. alapján bárki kirendelhető, aki egészségügyi szolgálati jogviszonyban áll. Ugyanakkor – az Mt.-hez hasonlóan – a kirendelés elrendelésének is vannak korlátjai egyes, élethelyzetük alapján „védett” személyek esetében. Ez azt jelenti, hogy **főszabály szerint nem rendelhető ki** az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy

- a várandóssága megállapításától a gyermeke 3 éves koráig,
- gyermeke 16 éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli,
- hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, valamint
- ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább 50%-os mértékű egészségkárosodását megállapította.¹³⁵

A jogalkotó arra az esetre is gondolt, ha egy családon belül mindkét, egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló szülőt érintené a kirendelés. Ennek figyelembevételével rögzíti az R1., hogy ha a 16 évnél fiatalabb gyermek mindkét szülője egészségügyi szolgálati jogviszonyban áll, akkor csak az egyik szülő rendelhető ki.¹³⁶

A fentiekben kívül a végrehajtási szabályok további kivételként határozzák meg, hogy kirendelés **akkor sem lehetséges**, ha az egészségügyi szolgálatban álló személy

- a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény szerint nagycsaládos,
- öregségi nyugdíjra jogosult, és a kirendeléshez nem járul hozzá, valamint
- ha a kirendelésre az érintett személy szakvizsgájának letételét megelőző fél éven belül kerül sor.¹³⁷

A kirendelés fentiekben ismertetett korlátjait az egészségügyi szolgálati munkaszerződésnek is tartalmaznia kell.

10.2. A kirendelésről való tájékoztatás

Az Eszjtv. az Mt.-hez hasonlóan előírja a kirendeléssel összefüggő tájékoztatási kötelezettséget az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló

¹³⁴ Eszjtv. 11. § (4) bek.

¹³⁵ R1. 8. § (2) bek.

¹³⁶ R1. 8. § (3) bek.

¹³⁷ R1. 8. § (2) bek.

személyt foglalkoztató egészségügyi szolgáltató részére azzal a különbséggel, hogy az Eszjtv. a tájékoztatás konkrét határidejét is meghatározza: az érintett személyt **legalább 10 munkanappal korábban, írásban kell tájékoztatni** a kirendelés elrendeléséről, valamint annak várható időtartamáról.¹³⁸ A határidő betartásának ebben az esetben kiemelkedő jelentősége van, hiszen az a kirendelésre való felkészülést segíti elő.

A kirendelésről szóló tájékoztatás tartalmi elemeit az R1. tételesen meghatározza. Így a tájékoztatás a kirendelés elrendelésének tényén és időtartamán túl magában foglalja

- a kirendelésnek megfelelő munkavégzés helyét,
- a kirendelés idejére járó illetményt, valamint
- a kirendeléshez kapcsolódó szállási és utazási kérdések megválaszolását is.¹³⁹

Előfordulhat, hogy a kirendelt személy életkörülményei időközben megváltoznak, ezért a jogalkotó garanciális szabályként rögzíti azt is, hogy a kirendelt egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a tájékoztatást követő **3 munkanapon belül köteles jelezni**, ha a kirendelés a fentiekben ismertetett szabályok egyikébe ütközne, vagy az számára aránytalan sérelemmel járna.¹⁴⁰

10.3. A kirendelés időtartama

Az Eszjtv. szerint a kirendelés csak átmeneti jellegű, azaz az **egy évet nem haladhatja meg, és kizárólag egy alkalommal, legfeljebb egy évvel hosszabbítható meg**.¹⁴¹ Mindez azonban nem jelenti azt, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek adott esetben mind a két év valamennyi napján kirendelés formájában kell végeznie a munkáját, hiszen az R1. – az Mt. rendelkezéseit alapul véve – garanciális szabályként írja elő, hogy a kirendelés időtartama **12 hónapos időszak alatt összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy a 352 órát nem haladhatja meg**.¹⁴² Ezt az időtartamot túllépve tehát az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy – a kirendelés 12 hónapos időszaka alatt – már nem kötelezhető további kirendelésre.

¹³⁸ R1. 8. § (4) bek.

¹³⁹ R1. 8. § (4) bek.

¹⁴⁰ R1. 8. § (5) bek.

¹⁴¹ Eszjtv. 11. § (2) bek.

¹⁴² R1. 8. § (1) bek.

A végrehajtási szabályok értelmében a kirendelés maximális időtartamát az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tartalmi elemeként kell rögzíteni.

Szintén a jogbiztonság elvének érvényesülését segítő rendelkezés, hogy amennyiben a kirendelés időtartama lejár, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a munkaszerződése szerinti eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.¹⁴³

Kirendelés esetén is előfordulhat, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a kirendelés időtartama alatt valamilyen oknál fogva (például betegség) nem tudja feladatait ellátni, így **keresőképtelennek minősül**. Ennek szabályairól az Eszjtv. külön nem rendelkezik, így ebben az esetben is az **Mt.** rendelkezései az irányadók. Az Mt. szabályai szerint munkában töltött időnek minősül a keresőképtelenség, ugyanakkor a végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább 30 napot meghaladó időtartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg.¹⁴⁴ Mindebből az következik, hogy a keresőképtelenség időtartama a **kirendelés időtartamába beleszámít**.

A fentiekén kívül szükséges megjegyezni, hogy a **rezidensek képzésébe** csak akkor számít bele a kirendelés ideje alatt szerzett gyakorlat, ha a kirendelés helye szerinti egészségügyi szolgáltató az adott képzésre megfelelő akkreditációval rendelkezik.¹⁴⁵

10.4. A kirendelés alatt járó illetmény

A kirendelés időtartama alatt az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **illetménye főszabály szerint változatlan**, azaz kirendelés során is a munkaszerződésben foglalt illetményt kell biztosítani.¹⁴⁶ Mindez összhangban van az Mt. azon rendelkezésével, amely szerint a munkaszerződéstől eltérő munkakörben vagy munkahelyen való foglalkoztatás esetén a munkavállaló az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.¹⁴⁷

¹⁴³ Eszjtv. 11. § (2) bek.

¹⁴⁴ Mt. 77. § (2) bek., Mt. 115. § (2) bek.

¹⁴⁵ Az egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképzési rendszerről, a Rezidens Támogatási Program ösztöndíjairól, valamint a fiatal szakorvosok támogatásáról szóló 162/2015. (VI. 30.) Korm. rendelet.

¹⁴⁶ Eszjtv. 11. § (3) bek.

¹⁴⁷ Mt. 53. § (5) bek.

Az Eszjtv. azonban nem zárja ki annak lehetőségét, hogy az illetmény módosítható legyen, de kizárólag az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy javára. Hangsúlyozni szükséges, hogy az illetmény kedvező irányba történő módosítása az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók esetében csak korlátozott mértékű lehet, hiszen az 1/2021. OKFŐ utasítás 3.8. alpontja szerint a kirendelés időtartama alatt az orvos, gyógyszerész munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó **illetménye a munkaszerződésben foglalt illetménye 110%-át nem haladhatja meg.**

Az illetményt annak az egészségügyi szolgáltatónak kell folyósítania, ahol az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a kirendelés szerinti feladatát teljesíti.

10.5. Kirendelés egészségügyi válsághelyzet esetén

Az Eszjtv. fentiekben ismertetett szabályai a kirendelés azon esetkörüre vonatkoznak, amikor normál jogrend keretében a fenntartó dönt a kirendelés jogintézményének alkalmazásáról.

Kirendelésre azonban akkor is sor kerülhet, ha

- az országos tisztifőorvos javaslatára,
- az egészségügyért felelős miniszter előterjesztése alapján
- **a Kormány rendeletében egészségügyi válsághelyzetet rendel el.**

Egészségügyi válsághelyzet elrendelésére az alábbi esetekben kerül sor:

- a) nemzetközi horderejű közegészségügyi-járványügyi szükséghelyzet vagy egyéb járványveszély esetén (járványügyi szükséghelyzet),
- b) az a) pont alá nem tartozó minden – rendszerint váratlanul bekövetkező – esemény esetén, amely a polgárok életét, testi épségét, egészségét vagy az egészségügyi szolgáltatók működését olyan mértékben veszélyezteti vagy károsítja, hogy az az egészségügyi ellátási szükségletek és a helyben rendelkezésre álló kapacitás közötti aránytalanság kialakulásához vezet, továbbá az egészségügyi államigazgatási szerv, az egészségügyi szolgáltatók, valamint más állami és önkormányzati szervek együttműködését teszi szükségessé,
- c) az a) és b) pontban meghatározott eseteken kívül bármely olyan körülmény kialakulása esetén, amely a gyógyintézet külön jogszabály szerinti ellátási területéhez tartozó lakosság egészségügyi

ellátását súlyosan és közvetlenül akadályozza, feltéve, hogy az ellátási területéhez tartozó lakosság más gyógyintézet általi ellátása aránytalan nehézséggel járna.¹⁴⁸

Hangsúlyozni szükséges, hogy egészségügyi válsághelyzetben a kirendelés speciális szabályai érvényesülnek az R3. 14. §-ában foglaltak alapján. A normál jogrend keretében történő kirendeléshez képest eltérés, hogy

- egészségügyi válsághelyzet esetén a kirendeléssel érintett egészségügyi **szolgáltatók köre jóval bővebb**, hiszen fenntartótól függetlenül az egészségügyi dolgozó kirendelhető egészségügyi tevékenység ellátására alapellátást, járóbeteg-szakellátást vagy fekvőbeteg-szakellátást nyújtó, az egészségügyi válsághelyzet felszámolásában részt vevő intézménybe vagy időszakosan működő gyógyintézetbe. Amennyiben a kirendeléssel érintett intézmény fenntartója az országos kórház-főigazgató, a kirendelésről az országos kórház-főigazgatót értesíteni kell;
- a kirendelés elrendeléséről egészségügyi válsághelyzet esetén **nem a fenntartó (országos kórház-főigazgató), hanem a megyei kormányhivatal dönt** az érintett egészségügyi intézmény vezetőjének kezdeményezése alapján;
- a kirendelés adott esetben **nemcsak egy foglalkoztatottat, hanem az egészségügyi szolgáltatónál meghatározott számú, meghatározott képzettséggel rendelkező egészségügyi dolgozót is érinthet** egyszerre;
- az Eszjtv. kirendelési **korlátjaihoz képest** további kivétel, hogy egészségügyi válsághelyzet esetén kirendelésre **abban az esetben sem kerülhet sor, ha a foglalkoztatott az Országos Mentőszolgálatnak az adott válsághelyzet felszámolásában érintett szervezeti egységébe tartozik.**¹⁴⁹

Egészségügyi válsághelyzet esetén a kirendelés

- **sürgős esetben szóban is** történhet, a szóbeli közlést követő 3 napon belül írásba kell foglalni;
- addig tart, **amíg** az egészségügyi válsághelyzet miatti egészségügyi ellátást végző egészségügyi intézmény **csak a hozzá kirendelt egészségügyi dolgozók közreműködésével képes ellátni a**

¹⁴⁸ Eütv. 228. § (2) bek.

¹⁴⁹ R3. 14. § (1)–(2) bek., (4)–(5) bek.

többletfeladatait, illetve amíg indokolt az időszakosan működő gyógyintézet működtetése;

- időtartama alatt a kirendelt egészségügyi dolgozó **napi munkaideje a napi 12 órát nem haladhatja meg.**¹⁵⁰

A jogalkotó a fentiekén kívül meghatározza a kirendeléssel összefüggő egyéb szervezési feladatok ellátását is. Így például a kirendelt személynek a kirendelés helyére történő szállítása megszervezéséről – szükség esetén a fogadó megye védelmi bizottságának elnökével együttműködve – a kirendelt személy lakóhelye, illetve tartózkodási helye szerint illetékes megyei védelmi bizottság elnöke gondoskodik.¹⁵¹

Ha a kirendelt személy lakóhelye, illetve tartózkodási helye és a kirendelés helye közötti napi közlekedésre nincs lehetőség, illetve ez aránytalan nehézséggel járna, a kirendelt személy elhelyezéséről és ellátásáról szükség esetén

- a) fekvőbeteg-gyógyintézethez való kirendelés esetén a fekvőbeteg-gyógyintézet,
- b) háziorvosi, illetve járóbeteg-szakellátási feladatra történő kirendelés esetén a kirendelés helye szerinti település polgármestere útján a kirendelés helye szerint illetékes megyei védelmi bizottság elnöke

gondoskodik.¹⁵²

Az egészségügyi válsághelyzet esetén az egészségügyi feladatok hatékony ellátásának biztosítása érdekében a jogalkotó azt is lehetővé teszi, hogy a közép- vagy felsőfokú egészségügyi szakképzésben, főiskolai vagy egyetemi szintű egészségügyi alapképzésben, felsőoktatásban szociális alapképzésben, valamint az egészségügyi és szociális akkreditált iskolai rendszerű **szakképzésben nappali tagozaton részt vevő nagykorú személyt is** igénybe lehessen venni egészségügyi válsághelyzeti feladatok ellátása céljából.¹⁵³

¹⁵⁰ R3. 14. § (6)–(8) bek.

¹⁵¹ R3. 17. § (1) bek.

¹⁵² R3. 17. § (2) bek.

¹⁵³ R3. 18. § (1) bek.

11. AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI JOGVISZONY MEGSZŰNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE

DR. S. HORVÁTH ISTVÁN

Bevezetés

Mint ahogyan azt korábban már említettük, az egészségügyi szolgálati jogviszonyra alapvetően az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni. Ennek megfelelően a jogviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó szabályozás nagy része is az Mt.-ből ismerhető meg. Az Mt. megkülönbözteti egymástól a jogviszony megszűnésének és megszüntetésének eseteit: a kettő között az a különbség, hogy míg **a megszűnés a törvényben meghatározott esetekben a törvény erejénél fogva áll be, addig a megszüntetés minden esetben csak akkor következik be, ha a foglalkoztatott vagy a munkáltató jognyilatkozatban kifejezi a jogviszony megszüntetésére irányuló szándékát.** Azonban a felek jognyilatkozata is csak abban az esetben képes a jogviszony megszüntetésére, ha a jognyilatkozat megtételének lehetőségét jogszabály vagy szerződés biztosítja a jognyilatkozatot tevő fél számára, és jognyilatkozat megtételének feltételei fennállnak.

11.1. Az egészségügyi szolgálati jogviszony megszűnése

Az egészségügyi szolgálati jogviszony **megszűnik**¹⁵⁴

- a foglalkoztatott halálával,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyt határozott időre hozták létre.

¹⁵⁴ Mt. 63. §.

Megszűnik az egészségügyi szolgálati jogviszony abban az esetben is, ha egy jogszabály rendelkezése alapján a munkáltató **egészségügyi szolgáltató kikerül az Eszjtv. hatálya alól.**

A megszűnés eseteit egészítette ki az Eszjtv.¹⁵⁵ azzal, hogy ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az **összeférhetetlenséget a felszólítástól számított 30 napon belül nem szünteti meg**, az egészségügyi szolgálati jogviszonya megszűnik.

Akkor is megszűnik az egészségügyi szolgálati jogviszony, ha a **magasabb vezetői, illetve vezetői megbízást a munkáltató egyoldalúan visszavonja**, és a megbízás visszavonását követően **nincs lehetőség az érintettet a korábbi munkakörében továbbfoglalkoztatni**, illetve az **érintett nem járul hozzá** a korábbi munkakörében vagy az ahelyett felajánlott másik munkakörben történő továbbfoglalkoztatásához.¹⁵⁶

Alapvetően az egészségügyi szolgálati jogviszony megszűnése esetén **nem jár végkielégítés**, ez alól azonban **kivételt** képez a jogviszonynak a **magasabb vezetői, illetve a vezetői megbízás visszavonása miatti megszűnése**. Abban az esetben pedig, amikor a **munkáltató jogutód nélküli megszűnése**, illetve a munkáltatónak az **Eszjtv. hatálya alóli kikerülése** vezet a jogviszony megszűnéséhez, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a munkáltató felmondása esetére meghatározott munkavégzés alóli **felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg**, kivéve, ha a felmentés tartamára az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetményre nem lenne jogosult.¹⁵⁷

11.2. Az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetése

Az egészségügyi szolgálati jogviszony **megszüntethető**¹⁵⁸

- közös megegyezéssel,
- felmondással,
- azonnali hatályú felmondással,
- áthelyezéssel.

¹⁵⁵ Eszjtv. 4. § (9) bek.

¹⁵⁶ R1. 10. §.

¹⁵⁷ Mt. 63. §.

¹⁵⁸ Mt. 64. §.

A **megszüntetés okának** a megszüntető jognyilatkozat indokolásából **világosan** ki kell tűnnie. Kétség esetén a megszüntetés indokának **valóságosságát és okszerűségét** annak kell bizonyítania, aki a megszüntetést kezdeményezte.

11.2.1. A felmondás¹⁵⁹

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyt mind az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy, mind a munkáltató bármikor megszüntetheti felmondással.

Vannak azonban olyan élethelyzetek, amikor a foglalkoztatott védelme érdekében nem teszi lehetővé a törvény a munkáltató számára, hogy felmondással éljen (**felmondási védelem**). Így a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg az egészségügyi szolgálati jogviszonyt

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított 6 hónap

tartama alatt.

A felek megállapodása esetén – legfeljebb az egészségügyi szolgálati jogviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

A felmondási védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó, azaz **a felmondást kizáró oknak** nem a felmondási idő lejártakor, hanem a felmondás **közlésekor kell fennállnia**.

Fontos szabály, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **a várandósságra és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésre csak akkor hivatkozhat, ha ezen kizáró okról a munkáltatót tájékoztatta**. Ha a tájékoztatásra a felmondás közlését követően kerül sor, akkor a tájékoztatástól számított 15 napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.

¹⁵⁹ Mt. 65–67. §.

A felmondás visszavonása esetén az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a **jogviszony megszüntetése és annak helyreállítása közötti tartamot egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek** kell tekinteni. Továbbá a munkáltató köteles megtéríteni a foglalkoztatottnak az elmaradt illetményét, egyéb járandóságait és az azt meghaladó kárát azzal, hogy az elmaradt illetmény és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni azt, amit az érintett megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá le kell vonni az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetésekor az érintettnek kifizetett végkielégítést.

A munkáltató a **nyugdíjasnak nem minősülő foglalkoztatott határozatlan idejű egészségügyi szolgálati jogviszonyát a foglalkoztatottra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül a foglalkoztatott magatartására hivatkozva** csak akkor szüntetheti meg, ha a foglalkoztatott az egészségügyi szolgálati jogviszonyból származó **lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben szegi meg**, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít a foglalkoztatott, amely az egészségügyi szolgálati jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A **nyugdíjasnak nem minősülő foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonya (függetlenül attól, hogy az határozott vagy határozatlan idejű) a foglalkoztatottra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül a foglalkoztatott képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból** akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál **nincs** a foglalkoztatott által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak **megfelelő betöltetlen másik munkakör**, vagy a foglalkoztatott az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot **elutasítja**.

Abban az esetben, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa, és a gyermek még nem töltötte be a 3. életévét**, az egészségügyi szolgálati jogviszony felmondással történő megszüntetése esetén alkalmazni kell az előző bekezdésben ismertetett szabályokat, feltéve, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott sem szülési szabadságot, sem fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe.

A **rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő** foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonya a foglalkoztatott egészségi okkal összefüggő képességére hivatkozva felmondással csak akkor szüntethető meg, ha a foglalkoztatott az eredeti **munkakörében**

nem foglalkoztatható tovább, és a munkáltató a foglalkoztatott számára állapotának egészségi szempontból **megfelelő munkakört nem tud felajánlani**, vagy a felajánlott munkakört a foglalkoztatott **alapos ok nélkül nem fogadja el**.

A **határozott idejű** egészségügyi szolgálati jogviszonyt a **munkáltató felmondással megszüntetheti**

- a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt, vagy
- a foglalkoztatott képességére alapított okból, vagy
- ha az egészségügyi szolgálati jogviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyt **felmondással meg kell szüntetni**, ha azt olyan – az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló – **nő kéri, aki legkésőbb a felmondási idő leteltekor legalább 40 év jogosultsági idővel** rendelkezik, és ezáltal **öregségi nyugdíjra jogosult**. A jogosultsági időt a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv határozatával kell igazolni.

A **munkáltató minden esetben köteles megindokolni** felmondást, **kivéve a határozatlan idejű** egészségügyi szolgálati jogviszony felmondással történő megszüntetését abban az esetben, **ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy nyugdíjasnak minősül**. A felmondás indoka kizárólag az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek a **jogviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok** lehet.

A foglalkoztatott a határozatlan idejű egészségügyi szolgálati jogviszony felmondását nem köteles indokolni, ezzel szemben a **határozott idejű jogviszonyának felmondását köteles megindokolni**. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely a foglalkoztatott számára az egészségügyi szolgálati **jogviszony fenntartását lehetetlenné tenné**, vagy körülményeire tekintettel **aránytalan sérelemmel járna**.

11.2.2. A felmondási idő¹⁶⁰

Felmondási időnek nevezzük azt az időtartamot, ami a **felmondás közlését követő naptól a jogviszony megszűnéséig** tart.

Hasonlóan a felmondási védelemhez, az Mt. védelmet nyújt annak a foglalkoztatottnak is, aki vagy a saját betegsége miatt, vagy azért

¹⁶⁰ Mt. 68–70. §.

keresőképtelen, mert a beteg gyermekét ápolja, továbbá annak is, aki a hozzátartozója otthoni gondozása miatt fizetés nélküli szabadságon van. Ezekben az esetekben azonban nincs kizárva a munkáltató általi felmondás lehetősége; ehelyett a védelem abban áll, hogy **a felmondási idő – a főszabálytól eltérően – nem a felmondás közlésének napján kezdődik**, hanem

- a betegség miatti keresőképtelenség megszűnését, de legfeljebb a betegszabadság lejártát követő egy év elteltét követő napon,
- a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség megszűnését követő napon, vagy
- a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követő napon.

Csoportos létszámcsökkentés esetén azonban ez a szabály csak akkor alkalmazható, ha ezek a jogalkotó által méltányolt körülmények a **csoportos létszámcsökkentésről szóló** tájékoztatás közlésének időpontjában fennálltak. (Tehát ilyenkor nem a felmondás időpontja az irányadó ebből a szempontból.)

A felmondási idő **30 nap**.

Ha a munkáltató él a felmondás jogával, a felmondási idő a munkáltatónál jogviszonyban töltött

- 3 év után 5 nappal,
- 5 év után 15 nappal,
- 8 év után 20 nappal,
- 10 év után 25 nappal,
- 15 év után 30 nappal,
- 18 év után 40 nappal,
- 20 év után 60 nappal

meghosszabbodik.

A felek azonban a törvényben megállapítottnál hosszabb, **legfeljebb** azonban **hathavi felmondási időben is megállapodhatnak.**

A felmondási idő számítása szempontjából nem kell figyelembe venni azt az **egybefüggően legalább 30 napot meghaladó** tartamot, amelyre a **foglalkoztatottat illetmény nem illette meg, kivéve**

- a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartamát és

- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság 3 hónapot meg nem haladó tartamát.

A felmondási idő a határozott idejű egészségügyi szolgálati jogviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

Abban az esetben, **ha a munkáltató szünteti meg felmondással a jogviszonyt**, a munkáltató köteles a foglalkoztatottat **legalább a felmondási idő felére a munkavégzés alól mentesíteni**. A munkavégzés alóli felmentést a foglalkoztatott kívánságának megfelelően kell alakítani azzal, hogy **legfeljebb** két részletben kérheti a foglalkoztatott a mentesítést.

A munkavégzés alóli felmentés tartamára a foglalkoztatottat **távolléti díj** illeti meg, kivéve, ha egyébként nem lenne jogosult illetményre.

Ha a foglalkoztatottat a munkavégzés alól végleg felmentették, és az illetmény fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be, a kifizetett illetményt visszakövetelni már nem lehet a foglalkoztatottól.

11.2.3. Az azonnali hatályú felmondás¹⁶¹

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyt azonnali hatályú felmondással **akár a munkáltató, akár a foglalkoztatott is megszüntetheti**, ha a másik fél

- az egészségügyi szolgálati jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A próbaidő alatt azonnali hatályú felmondással szintén bármelyik fél megszüntetheti az egészségügyi szolgálati jogviszonyt, és ebben az esetben **indokolni sem kell** a felmondást.

Szintén **indokolás nélkül szüntetheti meg a határozott idejű egészségügyi szolgálati jogviszonyt a munkáltató**. Ebben az esetben a foglalkoztatott jogosult 12 havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó **távolléti díjára**.

¹⁶¹ Mt. 78–79. §.

Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való **tudomásszerzéstől számított 15 napon**, legfeljebb azonban az **ok bekövetkeztétől számított egy éven belül**, bűncselekmény elkövetése esetén a **büntethetőség elévüléséig** lehet gyakorolni.

Abban az esetben, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló **foglalkoztatott szünteti meg** azonnali hatályú felmondással a jogviszonyt arra hivatkozva, hogy a munkáltató a jogviszonyból származó **lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi**, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely az egészségügyi szolgálati **jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi**, alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. A foglalkoztatott ebben az esetben tehát annak ellenére **jogosult lesz végkielégítésre**, hogy a jogviszony megszűnését ő kezdeményezte.

11.2.4. Az áthelyezés¹⁶²

Az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntethető áthelyezéssel is. Az áthelyezés két típusát szabályozza a törvény attól függően, hogy az a felek megállapodásán, vagy a fenntartó kezdeményezésén alapul.

A felek megállapodása alapján áthelyezésre

- az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatók között,
- az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltató és a Kttv. hatálya alá tartozó szerv között,
- az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltató és a Haj. tv. vagy a Hjt. hatálya alá tartozó személyt foglalkoztató szerv között kerülhet sor.

Az áthelyezésről szóló megállapodásnak tartalmaznia kell az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy új munkakörét, munkahelyét, illetményét és az áthelyezés időpontját. Ezeket a feltételeket minden esetben háromoldalú megállapodásban kell rögzíteni.¹⁶³

A felek megállapodásán alapuló áthelyezés mellett az Eszjtv. lehetővé teszi a hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatók **közös fenntartója** számára, hogy **kezdeményezze** az általa fenntartott, az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatók közötti áthelyezését az egészség-

¹⁶² Eszjtv. 12. §

¹⁶³ R1. 9. §

ügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek. Erre az intézkedésre azonban csak **rendkívül indokolt esetben** kerülhet sor, így például akkor, ha annál az egészségügyi szolgáltatónál, ahová az áthelyezés irányul, a közfeladat ellátása más, így különösen munkaszervezési eszköz alkalmazásával nem teljesíthető.

Azonban a foglalkoztatott a **hozzájárulása nélkül nem helyezhető át** olyan egészségügyi szolgáltatóhoz, amely más helységben (másik településen) működik

- a) a várandóssága megállapításától gyermeke 3 éves koráig,
- b) gyermeke 16 éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
- c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
- d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább 50%-os mértékű egészségkárosodását megállapította.

A c) pont szerinti esetben a tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

A **fenntartó kezdeményezésén** alapuló áthelyezés az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre nézve – különösen a korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel – **aránytalan sérelemmel nem járhat**. Az egészségügyi **szolgáltatók közötti** áthelyezés abban az esetben rendelhető el, ha a feladat ellátása **megfelel** az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy iskolai **végzettségének**, szakképzettségének vagy szakképesítésének. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt **legalább 10 munkanappal korábban írásban kell tájékoztatni** az egészségügyi szolgáltatók közötti áthelyezés elrendeléséről, valamint annak várható időtartamáról.

Mind a megállapodáson, mind a fenntartó kezdeményezésén alapuló áthelyezés esetén az áthelyezést megelőző egészségügyi szolgálati jogviszonyt úgy kell tekinteni, **mintha az új munkáltatójánál töltötte volna el** az érintett foglalkoztatott, aminek a szolgálati időhöz kapcsolódó juttatások (például illetménybesorolás, jubileumi jutalom, szolgálati elismerés, szabadság) szempontjából lehet relevanciája.

11.3. A végkielégítés¹⁶⁴

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy végkielégítésre jogosult, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonya a **munkáltató felmondása vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt** szűnt meg.

Végkielégítés jár abban az esetben is, ha az egészségügyi szolgálati jogviszony azért szűnt meg, mert egy jogszabály rendelkezése következtében a munkáltató egészségügyi **szolgáltató kikerül az Eszjtv. hatálya alól.**

Mint azt korábban már jeleztük, az Mt. a végkielégítés szabályait rendeli alkalmazni arra az esetre is, amikor az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló **foglalkoztatott szünteti meg azonnali hatályú felmondással** a jogviszonyt arra hivatkozva, hogy **a munkáltató a jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi**, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely az egészségügyi szolgálati **jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.**

Megilleti a végkielégítés azt a magasabb vezetőt, illetve vezetőt, akinek a **vezetői megbízatása visszavonásra kerül, és nem járul hozzá másik munkakörben történő továbbfoglalkoztatásához**, ezért az egészségügyi szolgálati jogviszonya megszűnik.

A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában **legalább három éve fennálljon.**

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **végkielégítésének mértéke**, ha az **egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő** legalább

- 3 év: egyhavi,
- 5 év: kéthavi,
- 8 év: háromhavi,
- 10 év: négyhavi,
- 13 év: öthavi,
- 16 év: hathavi,
- 20 év: nyolchavi

távolléti díjának megfelelő összeg.

A végkielégítés mértéke **négyhavi távolléti díj összegével emelkedik**, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy egészség-

¹⁶⁴ Eszjtv. 13. § és Mt. 77. §.

ügyi szolgálati jogviszonya az öregségi **nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző 5 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 a szolgálati idő szerint járó összeg **kétszeresének** megfelelő összeg, ha az egészségügyi szolgálati jogviszony az **egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy általi azonnali hatályú felmondás folytán** szűnt meg. Ha pedig az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy egészségügyi szolgálati jogviszonya az öregségi **nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző 5 éven belül szűnik meg az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy általi azonnali hatályú felmondás folytán**, akkor a **négyhavi távolléti díjjal emelt összeg kétszerese** jár.¹⁶⁵

Nem jár végkielégítés az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek, ha

- a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasként minősül, vagy
- a felmondás indoka a foglalkoztatottnak a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

A végkielégítés összegét az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján kell megállapítani azzal, hogy **egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni** az alábbiakat is:

- jogutódlás esetén a jogelődnél töltött időt,
- a munkáltató egészének vagy egy részének átadása esetén az átadó munkáltatónál munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt,
- 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.

¹⁶⁵ R1. 29. §.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy végkielégítésre való jogosultságának megállapításánál **nem lehet beszámítani**

- a korábbi egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időt,
- a 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadságot, kivéve a hozzátartozó, valamint a 14 éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából, továbbá a 12 éven aluli gyermek betegsége esetén az otthoni ápolás érdekében igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát, valamint
- a szabadságvesztés és a közérdekű munka tartamát.

Ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a jogviszonya megszűnését vagy megszüntetését követő **30 napon belül újabb egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesít, csak egyhavi végkielégítésre jogosult.** Ha ennél magasabb összegű végkielégítés került kifizetésre az érintettnek, akkor **köteles visszafizetni** a korábban őt foglalkoztató munkáltató részére a végkielégítés összegének **az egyhavi mértéken felüli részét az új jogviszony létesítésétől számított 30 napon belül.** Ebben az esetben az érintett személy új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során **a korábbi jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét 3 év jogviszonyban töltött idővel csökkentett mértékben** figyelembe kell venni.

11.4. Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén¹⁶⁶

A foglalkoztatott az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni, és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

Az egészségügyi szolgálati jogviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként **legkésőbb a jogviszony megszűnésétől számított 5. munkanapon a foglalkoztatott részére ki kell fizetni az illetményét,** egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a jogszabályokban előírt **igazolásokat.**

A munkáltató **a foglalkoztatott kérelmére, ha az egészségügyi szolgálati jogviszony legalább egy évig fennállt,** a jogviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a

¹⁶⁶ Mt. 80–81. §.

foglalkoztatott munkájáról **írásban értékelést ad**. Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a foglalkoztatott bíróságtól kérheti.

11.5. Az egészségügyi szolgálati jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye¹⁶⁷

Ha a munkáltató az egészségügyi szolgálati jogviszonyt jogellenesen szünteti meg, köteles megtéríteni az ezzel okozott kárt. Azonban az **elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg az érintett foglalkoztatott 12 havi távolléti díjának összegét. Ehelyett** azonban a foglalkoztatott követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó **felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg** megtérítését.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyának jogellenes megszüntetése miatt az érintett foglalkoztatott jogosult a **végkielégítés** összegére is, **ha a jogviszonya jogellenesen nem felmondással szűnt meg**, illetve ha az egészségügyi szolgálati jogviszonya megszűnésekor azért nem részesült végkielégítésben, mert a **felmondás indoka** a foglalkoztatottnak az egészségügyi szolgálati **jogviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége** volt.

Ha az érintett foglalkoztatott bírósághoz fordul, kérelmére **a bíróság az egészségügyi szolgálati jogviszonyt helyreállítja**, ha

- az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött,
- az egészségügyi szolgálati jogviszony a felmondási védelem ideje alatt került felmondással megszüntetésre,
- a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv nem járult hozzá a választott szakszervezeti tisztséget betöltő foglalkoztatott jogviszonyának munkáltató általi megszüntetéséhez,
- a foglalkoztatott az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt, vagy
- a foglalkoztatott az egészségügyi szolgálati jogviszony közös meg egyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

Az egészségügyi szolgálati jogviszony helyreállítását követően keletkezett, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időhöz kapcsolódó

¹⁶⁷ Mt. 82–84. §.

jogosultság tekintetében a munkaviszony **megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti időtartamot egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek** kell tekinteni.

Az egészségügyi szolgálati jogviszony helyreállításakor is **meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt illetményét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát**. Elmaradt illetményként az érintett foglalkoztatott távolléti díját kell figyelembe venni. Az elmaradt illetmény és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni azt az összeget, amit a foglalkoztatott máshol megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá le kell vonni a foglalkoztatott számára az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést is.

Ha a foglalkoztatott szüntette meg jogellenesen az egészségügyi szolgálati jogviszonyát, akkor ő köteles a felmondás esetén irányadó **felmondási időre járó távolléti díjnak** megfelelő összeget megfizetni. Ha a **határozott idejű** egészségügyi szolgálati **jogviszonyát** szünteti meg jogellenesen a foglalkoztatott, akkor **a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi** távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. Ezen felül a **munkáltató követelheti a további kárának** megtérítését is. Mindezek együttesen azonban **nem haladhatják meg a foglalkoztatott 12 havi távolléti díjának** összegét.

A jogellenes jogviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a foglalkoztatott a munkakörét nem az előírt rendben adja át.

11.6. Egyéb jogkövetkezmények¹⁶⁸

Ha a foglalkoztatott megszünteti az egészségügyi szolgálati jogviszonyát, és azt követően **12 hónapon belül újabb egészségügyi szolgálati jogviszonyt** létesít, akkor az új egészségügyi szolgálati jogviszonyban megállapított **illetménye egy évig nem haladhatja meg azt az illetményt, amit a korábbi egészségügyi szolgálati jogviszonyában** annak megszünésekor keresett.

¹⁶⁸ Eszjtv. 8. § (15) bek.

12. A VEZETŐKRE VONATKOZÓ ELTÉRŐ SZABÁLYOK

RISKÓNÉ DR. PÁLÓCZI ZSUZSANNA

Bevezetés

Az Eszjtv. számos olyan rendelkezést tartalmaz, amely speciálisan az egészségügyi szolgáltató vezetőjére, illetve az egyéb vezetőkre vonatkozóan állapít meg eltérő szabályokat. Az eltérő szabályozást indokolja a fokozottabb felelősségük, a feladataikból adódó leterheltségük, amit szükséges mind munkaidő szempontjából alkalmazandó speciális rendelkezésekkel, mind egzisztenciális szinten elismerni.

Magasabb vezető

- az egészségügyi szolgáltató vezetője és helyettese, valamint
- az egészségügyi szolgáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű feladatot ellátó vezető.¹⁶⁹

Az R1. tovább pontosította a magasabb vezető fogalmába tartozók körét, mindezek alapján **magasabb vezetői megbízásnak minősül**

- az intézményvezetésre adott megbízás,
- a klinikai központ vezetésére adott megbízás,
- az orvos igazgatói (szakmai intézményvezető-helyettesi) megbízás,
- az ápolási igazgatói feladatok ellátására adott megbízás,
- a gazdasági igazgatói megbízás,
- az intézményvezető általános vagy szakmai helyettesítését magában foglaló vezetői megbízás, ha a munkakörnek az intézmény szervezeti és működési szabályzatában történő létrehozását az országos kórház-főigazgató előzetesen jóváhagyta.

¹⁶⁹ Eszjtv. 16. § b) pont.

Vezetőnek minősül

- az intézmény önálló szervezeti egységének vezetője és annak helyettese,
- a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetője, valamint annak helyettese.¹⁷⁰

12.1. A kiválasztás rendszere

Az Eszjtv. hatálybalépése (2021. március 1.) előtt a gyógyintézetek vezetőjének és vezetőhelyetteseinek képesítési követelményeiről, valamint a vezetői megbízás betöltése érdekében kiírt pályázat részletes eljárási szabályairól szóló 13/2002. (III. 28.) EüM rendelet rendelkezett arról, hogy a magasabb vezetői munkakörök csak pályázat útján tölthetők be, függetlenül attól, hogy milyen jogviszony keretében kívánják foglalkoztatni a vezetőt.

Az Eszjtv. szakított a közalkalmazotti jogviszonynál alkalmazott pályáztatási rendszerrel, és a pályáztatási eljárást felváltotta a meghívásos eljárás, illetve a munkáltató egyedi döntésére bízta a vezetők kiválasztását is. A kiválasztási eljárásban nincs különbség az egészségügyi szolgáltató vezetőjével vagy akár a magasabb vezetőkkal és általános vezetőkkel kapcsolatosan, esetükben is az általános szabályok szerint szükséges a kiválasztási eljárást lefolytatni.

Az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítése vezetői munkakör betöltésére tehát a **munkáltató egyedi döntése vagy meghívásos eljárás** útján történhet, előtte azonban szükséges a betölteni kívánt munkakörrel szemben támasztott követelmények megállapítása.

12.2. A vezetői megbízás feltételei

Vezetői munkakör betöltése abban az esetben lehetséges, ha a különböző vezetői szintekre vonatkozóan megállapított követelményeknek¹⁷¹ megfelelnek az érintettek.

¹⁷⁰ R1. 5. §.

¹⁷¹ Szintén a már említett 13/2002. (III. 28.) EüM rendeletben foglalt követelményekről van szó; különösen: 1–5. §, 7/C. §.

Egészségügyi szolgáltató vezetője az lehet, aki

- egyetemi szintű végzettséggel,
- mesterképzési szakon szerzett egészségügyi menedzser szakképesítéssel, valamint
- legalább ötéves vezetői gyakorlattal rendelkezik.

Az egyetemi végzettség és a vezetői gyakorlat követelménye alól az egészségügyi szolgáltató fenntartója külön-külön és együttesen is felmentést adhat. Fontos megjegyezni, hogy az egészségügyi szolgáltató vezetője esetében a **felmentés egy személy részére csak egy alkalommal** adható meg. Amennyiben az egészségügyi intézmény vezetésére olyan személy jelentkezik, aki korábban úgy kapott megbízást egészségügyi intézmény vezetésére, hogy valamelyik követelmény alól felmentést kapott, akkor az a személy kizárólag akkor bízható meg a vezetésre, ha valamennyi feltételnek megfelel a megbízás időpontjában.

Orvos igazgató¹⁷² az a személy lehet, aki

- orvostudományi egyetemi végzettséggel,
- szakorvosi képesítéssel, valamint
- legalább öt év gyakorló orvosi tevékenységgel,
- mesterképzési szakon szerzett egészségügyi menedzser szakképesítéssel vagy egészségügyi (szak)menedzseri képesítéssel vagy egészségügyi menedzsment szakirányú továbbképzési szakon szerzett képesítéssel vagy jogi szakokleveles orvos szakirányú továbbképzési szakon szerzett képesítéssel, valamint
- legalább hároméves vezetői gyakorlattal rendelkezik.

Egy további feltételnek szükséges megfelelnie annak a személynek, aki **szakkórházban** kíván orvos igazgató lenni, neki ugyanis rendelkeznie kell **az adott szakterületnek megfelelő szakorvosi képesítéssel**: például a Gottsegen György Országos Kardiovaszkuláris Intézet orvos igazgatójának kardiológus szakorvosi képesítéssel szükséges rendelkeznie.

Az orvos igazgató is **kaphat felmentést** a végzettségével, képesítésével és gyakorlati idejével kapcsolatos követelmény alól külön-külön és együttesen is, az ő esetében azonban a felmentéshez szükséges az

¹⁷² Más néven a gyógyintézet orvos vezetője vagy a gyógyintézet vezetőjének orvosvezető-helyettese.

egészségügyi intézmény vezetőjének javaslata is, amely alapján a fenntartó dönt a követelmény alóli felmentésről.

Ápolási igazgatóvá nevezhető ki az a személy, aki

- egészségügyi főiskola diplomás ápolói, intézetvezetői, szakoktatói szakán vagy tudományegyetemen szerzett diplomás ápolói oklevéllel,
- mesterképzési szakon szerzett egészségügyi menedzser szakképesítéssel vagy egészségügyi (szak)menedzseri képesítéssel vagy egészségügyi menedzsment szakirányú továbbképzési szakon szerzett képesítéssel, valamint
- legalább hároméves vezetői gyakorlattal rendelkezik.

Az ápolási igazgató az orvos igazgatóhoz hasonlóan az egészségügyi intézmény vezetőjének javaslata alapján **kaphat felmentést** a végzettségével, képesítésével és gyakorlati idejével kapcsolatos követelmény alól külön-külön és együttesen is.

Gazdasági igazgatónak az a személy nevezhető ki, aki

- szakirányú felsőfokú iskolai végzettséggel vagy felsőfokú iskolai végzettséggel és emellett mérlegképes könyvelői vagy ezzel egyenértékű szakképesítéssel, valamint
- legalább hároméves vezetői gyakorlattal rendelkezik.

Gazdasági igazgató esetében szakirányú felsőfokú végzettség tekintetében a közgazdasági (pénzügyi) felsőoktatásban alapképzésben szerzhető képesítéseket kell irányadónak tekinteni.

Gazdasági igazgató számára a vezetői gyakorlat alól **felmentést** az egészségügyi intézmény vezetőjének javaslatára a fenntartó adhat.

Valamennyi magasabb vezető esetén azonos módon adható **felmentés** a mesterképzési szakon szerzett egészségügyi menedzser szakképesítés vagy egészségügyi (szak)menedzseri képesítés vagy egészségügyi menedzsment szakirányú továbbképzési szakon szerzett **képesítés vonatkozásában**. Az érintettek csak abban az esetben kaphatnak felmentést, ha

- a megbízás idején már a képzésben részt vesznek, vagy
- vállalják a képesítésnek a megbízás adásától számított 5 éven belül történő megszerzését.

Az egészségügyi szolgáltató vezetője mentesül a mesterképzési szakon szerzett egészségügyi menedzser szakképesítés követelményének teljesítése alól, ha 2013. szeptember 1-je előtt egészségügyi (szak)menedzseri képesítést vagy az egészségügyi menedzsmet szakirányú továbbképzési szakon képesítést szerzett.

A vezetői megbízás feltételei között említhetők a vezetőkre vonatkozó speciális **összeférhetlenségi szabályok**.

Az Eszjtv. értelmében a vezető munkakörével, vezetői megbízásával összeférhetetlen, ha

- hozzátartozójával irányítási, ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne, valamint
- az érintett a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagsággal rendelkezik.

A vezetőkre vonatkozó összeférhetlenségi szabályok közül **a gazdasági társaságokkal összefüggő korlátozást nem kell alkalmazni** az egészségügyi szolgáltatónál, valamint az egészségügyért felelős miniszter ágazati irányítási jogkörébe tartozó, egészségügyi szolgáltatást nem nyújtó költségvetési szervnél létesített vezetői megbízás esetén.¹⁷³

12.3. Munkáltatói jogok gyakorlása a vezetők felett

A megyei, a városi egészségügyi intézmények, az országos gyógyintézetek vezetői felett a munkáltatói jogok gyakorlásának szerepe elválík egymástól. A vezetői megbízást az adott intézmény munkáltatója adja az érintett számára.

A megbízás visszavonását illetően azonban valamennyi intézmény, illetve gyógyintézet esetében közös szabály, hogy 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 visszavonás esetére arról is rendelkezik az Eszjtv., hogy a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás visszavonását követően az érintettet a magasabb vezetői, illetve vezetői **megbízás előtti munkakörben**

¹⁷³ Eszjtv. 4. § (6)–(7) bek.

kell továbbfoglalkoztatni. Amennyiben az érintett vezető a megbízását megelőző munkakörben nem foglalkoztatható tovább, akkor a munkáltató az érintett **képesítésének megfelelő másik munkakört** köteles felajánlani. Amennyiben ehhez az érintett nem járul hozzá, a **jogviszonya megszűnik**, melynek következtében **végkielégítés** illeti meg.

12.3.1. Megyei egészségügyi intézmények

Az egészségügyért felelős miniszter jogkörébe tartozik – az országos kórház-főigazgató javaslatára – a megyeszékhelyen, illetve megyei jogú városban székhellyel rendelkező, fekvőbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi **intézmény vezetője (főigazgatója) tekintetében vezetői megbízás adása és a vezetői megbízás visszavonása.** A főigazgató felett a **többi alapvető munkáltatói jogot és az egyéb munkáltatói jogokat az országos kórház-főigazgató** gyakorolja.

A megyei egészségügyi intézmény **vezetőhelyettesei**, valamint a megyei egészségügyi intézmény **vezetői részére a vezetői megbízást az országos kórház-főigazgató** adja.

12.3.2. Városi egészségügyi intézmények

A városi intézmény **vezetőjét az országos kórház-főigazgató bízza meg, a többi vezető (orvos igazgató, ápolási igazgató, gazdasági igazgató) tekintetében a városi intézményt irányító megyei intézmény vezetője (főigazgatója) jogosult vezetői megbízást adni, illetve visszavonni.** Hasonlóképpen, a városi intézmény **vezetője tekintetében az alapvető munkáltatói jogokat az országos kórház-főigazgató, az egyéb munkáltatói jogokat pedig a megyei intézmény vezetője (főigazgatója) gyakorolja.**

12.3.3. Országos gyógyintézetek és országos társgyógyintézetek

Az **országos gyógyintézet és az országos társgyógyintézet vezetőjét az egészségügyért felelős miniszter** az egészségügyi szolgáltatás irányításáért felelős szerv vezetőjének javaslatára **bízza meg és menti fel.**

Az **országos gyógyintézet vezetője felett az alapvető munkáltatói jogokat és az egyéb munkáltatói jogokat – a kinevezési jogkör kivételével – az országos kórház-főigazgató** gyakorolja.

Az **országos társgyógyintézet vezetője** tekintetében az **alapvető munkáltatói jogokat – a kinevezési jogkör kivételével – országos kórház-főigazgató**, az **egyéb munkáltatói jogokat** pedig az **országos gyógyintézet vezetője** gyakorolja.

Az **országos gyógyintézet többi vezetője** tekintetében az **országos kórház-főigazgató jogosult vezetői megbízást adni**, míg az **országos társgyógyintézet vezetői** tekintetében az **országos gyógyintézet vezetője ad vezetői megbízást**.

12.3.4. Az Eszjtv. hatálya alá tartozó egyéb egészségügyi szolgáltatók

A **nem állami fenntartású egészségügyi szolgáltatók** esetében az egészségügyi szolgáltató **vezetője gyakorolja a munkáltatói jogokat**, így a vezetői megbízás adását és visszavonását is.

12.4. A vezetőkre vonatkozó, munkaidővel összefüggő szabályok

12.4.1. Gyógyító-megelőző tevékenység végzése

Az Eszjtv. a korábbi szabályozásokkal ellentétben kimondja, hogy az egészségügyi szolgáltató vezetője **gyógyító-megelőző tevékenységet nem folytathat**. A gyógyító-megelőző tevékenységre vonatkozó alapvető rendelkezéseket az Eütev. tartalmazza.

Tekintettel arra, hogy egészségügyi tevékenység folytatásához szükséges részt venni a kötelező továbbképzési rendszerben, az Eszjtv. azonban ezt megtiltja az egészségügyi szolgáltató vezetője részére, ezért kompenzációként tartalmazza a törvény, hogy az **intézményvezetési tevékenység végzési ideje a gyakorlati időbe, illetve a kötelező továbbképzésbe beszámít**,¹⁷⁴ ezáltal nem éri hátrány az egészségügyi szolgáltató vezetőjét.

¹⁷⁴ Eszjtv. 4. § (10) bek.

A tilalom ugyanakkor nem érinti az egészségügyi szolgáltató vezetőjének a tudományos, oktatói és szerzői jogi tevékenységét, amit továbbra is folytathat az egészségügyi intézmény vezetése mellett.

Az általános tilalomtól eltérően **2023. március 1. napjáig végezhet gyógyító-megelőző tevékenységet a járóbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltató vezetője.**¹⁷⁵ Az orvostudományi képzést végző egyetem klinikai központjának vezetője pedig időbeli korlát nélkül végezhet ilyen tevékenységet.¹⁷⁶ Az Eszjtv. hatálya alá tartozó összes többi egészségügyi szolgáltató vezetője azonban kizárólag a működési nyilvántartás megújítása céljából, a továbbképzése alapján szükséges gyakorlati pontok megszerzése érdekében és az ahhoz szükséges mértékben végezhet gyógyító-megelőző tevékenységet.

E kérdéskörben az Mt. is iránymutatást ad; igaz, nem az „összeférhetlenség” kifejezés használatával, hanem az alapelvek között: a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.¹⁷⁷ Nyilvánvaló, hogy erre alkalmas lehet az is, ha a munkaidő részben egybeesik a két jogviszonyban.

12.4.2. Pótszabadság

Vezetői munkakör betöltése esetén az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló vezetőt pótszabadság illeti meg, amelynek a mértéke

- magasabb vezetői munkakör betöltése esetén évi **10 munkanap**,
- **vezetői munkakör** betöltése esetén évi **5 munkanap**.¹⁷⁸

12.5. A vezetők illetményével összefüggő rendelkezések

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló vezetőket vezetői szintjük szerint különböző mértékű illetmény, illetve illetményen felüli díjak illetik meg.

¹⁷⁵ Eszjtv. 19. § (19) bek.

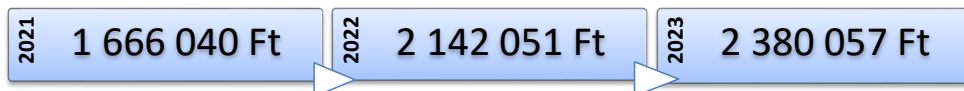
¹⁷⁶ Eszjtv. 19. § (19) bek.

¹⁷⁷ Mt. 8. § (1) bek.

¹⁷⁸ Eszjtv. 6. § (4) bek.

12.5.1. Alapilletmény

Az egészségügyi szolgáltató **vezetőjének illetménye el kell hogy érje az Eszjtv. 1. melléklete szerinti legmagasabb fizetési fokozathoz meghatározott összeget**, és nem haladhatja meg a Kormány rendeletében¹⁷⁹ meghatározott összeget. A legmagasabb fizetési fokozathoz meghatározott összeg 2021–2023 között a következőképpen alakul:



Az egészségügyi szolgáltató **vezetőjének egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló helyettese**, illetve az egészségügyi intézmény **egyéb egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló vezetőjének illetményét az általános alapilletményre vonatkozó szabályok szerint** szükséges megállapítani:

- **orvos, szakorvos fogorvos, szakfogorvos, gyógyszerész, szakgyógyszerész, egyéb, nem egészségügyi végzettséggel rendelkező vezető** esetén az *Eszjtv. 1. melléklete* szerint szükséges megállapítani az egészségügyi szolgálati **jogviszonyban töltött ideje alapján**,
- **egészségügyi szakdolgozó vezető** esetén az ágazati előmeneteli szabályok szerint meghatározott bértábla figyelembevételével a **végzettségének** és az egészségügyi szolgálati **jogviszonyban töltött ideje** alapján,
- **egészségügyben dolgozó vezető** esetén a munkáltató és a vezető közti **megállapodás** szerint.

12.5.2. Illetményen felüli juttatás

Vezetői juttatásra jogosult

- az országos és a megyei fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató, valamint az irányító megyei intézményi feladatokat ellátó klinikai központ vezetője,
- a városi fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató vezetője,

¹⁷⁹ A vezetők alapilletményének felső korlátáról rendelkező kormányrendelet még nem került megalkotásra.

- a járóbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltató vezetője,
- az orvos igazgató,
- a gazdasági igazgató,
- az intézmény önálló szervezeti egységének vezetője és annak helyettese, valamint
- a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetője és annak helyettese.¹⁸⁰

A **vezetői juttatás felső határát az országos kórház-főigazgató állapítja meg.** Az országos kórház-főigazgató az 1/2021. OKFŐ utasítás 3.9. alpontja a következőképpen határozta meg a vezetői juttatások felső határát:

	Egészségügyi szolgáltató	A vezetői juttatás felső határa (bruttó összegben)
1.	Az irányító megyei intézményi feladatokat ellátó klinikai központ klinikája	200 000 forint
2.	Az országos fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató	150 000 forint
3.	Az irányító megyei intézményi feladatokat ellátó klinikai központ szervezeti egysége és a megyei fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató	100 000 forint
4.	A városi fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató	50 000 forint

A vezetői juttatás **mértékét** – a felső határ figyelembevételével – az **országos és a megyei fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató, valamint az irányító megyei intézményi feladatokat ellátó klinikai központ vezetője esetében az országos kórház-főigazgató állapítja meg.** Az érintettek részére az egészségügyi szolgálati munkaszerződésük tartalmazza a vezetői juttatás mértékét.

¹⁸⁰ R1. 24. § (1) bek.

Az **irányító megyei intézmény főigazgatója állapítja meg** – az országos kórház-főigazgató által megállapított felső határ figyelembevételével – a vezetői juttatás mértékét

- a városi fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató vezetője,
 - a járóbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltató vezetője,
 - az orvos igazgató,
 - a gazdasági igazgató,
 - az intézmény önálló szervezeti egységének vezetője és annak helyettese, valamint
 - a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetője és annak helyettese
- tekintetében.

Az állami fenntartású mentőszolgálat és vérellátó-szolgálat vezetőjét is megilleti a vezetői juttatás, melynek felső határát az **egészségügyért felelős miniszter állapítja meg**.

A **nem állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál** a vezetői juttatások mértékét az egészségügyi szolgáltató **fenntartója, illetve tulajdonosa állapítja meg**.

Az Eszjtv. hatálya alá tartozó **egészségügyi intézmény szervezeti egységeinek, részlegeinek vezető beosztású egészségügyi szakdolgozóját vezetői pótlék** illeti meg, melynek mértéke bruttó **20 000 forint**.¹⁸¹

¹⁸¹ R2. 2/D. § (1) bek.

13. A KATONÁKRA, AZ EGÉSZSÉGÜGYI HONVÉDELMI ALKALMAZOTTAKRA ÉS A RENDVÉDELMI FELADATOKAT ELLÁTÓ SZERVEKNÉL MŰKÖDŐ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLTATÓNÁL FOGLALKOZTATOTTAKRA VONATKOZÓ ELTÉRŐ SZABÁLYOK

DR. TÖLL-SALÁNKI JUDIT, UDVARDI ENDRE

Bevezetés

Az Eszjtv. és az R1. megalkotásával párhuzamosan kezdődött meg a honvédelmi és a rendvédelmi ágazatban azon sajátos szabályok kidolgozása, amelyekre a honvédelmi és a rendvédelmi fenntartású egészségügyi szolgáltatóknál szolgálati viszonyban foglalkoztatottak jogállását illetően volt szükség.

Kormányzati döntés alapján – a veszélyhelyzetre való tekintettel – nem a jogállási törvények módosítására került sor, hanem a Kormány az egyes, az egészségügyi katonák és az egészségügyi honvédelmi alkalmazottak jogállására vonatkozó veszélyhelyzeti szabályokról szóló 601/2020. Korm. rendeletben, valamint a rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél működő egészségügyi szolgáltatóknál foglalkoztatottakra vonatkozó veszélyhelyzeti szabályokról szóló 644/2020. (XII. 22.) Korm. rendeletben állapította meg a honvédelmi és a rendvédelmi egészségügyi szolgáltatóknál foglalkoztatottakra vonatkozó speciális szabályokat.

A 2021. évi XCIX. törvénnyel azonban a jogállási törvények módosítása megtörtént, és a törvény hatálybalépésével egyidejűleg a fenti veszélyhelyzeti kormányrendeletek hatályukat veszítették.

A Hjt. egy új, XXI/C. Fejezettel egészült ki, *Az egészségügyi munkakörű katonák jogállására vonatkozó külön szabályok* címmel,¹⁸² miként a Haj. tv. az V/A. Fejezettel¹⁸³ (*Az egészségügyi honvédelmi alkalmazott*

¹⁸² Hjt. 237/J–237/L. §.

¹⁸³ Haj. tv. 89/A–89/F. §.

jogállására vonatkozó külön szabályok) és a Hszt. a XXX/A. Fejezettel (A rendvédelmi szervnél működő egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatottakra vonatkozó eltérő rendelkezések)¹⁸⁴.

A szabályozás célja volt az Eszjtv., az R1. és OKFŐ-utasítások rendelkezéseinek megfelelő szabályozási környezet kialakítása mind a honvédelmi, mind a rendvédelmi ágazatban dolgozóknál – a szolgálatot teljesítők jogviszonya speciális jellegének figyelembevételével mellett – annak érdekében, hogy jogállásuk összhangban legyen az Eszjtv. hatálya alá tartozókéval.

Tekintettel arra, hogy **a Hjt. és a Haj. tv. szabályozása közel azonos**, a Haj. tv.-re vonatkozó fejezetrészben csak a különbségekre hívjuk fel a figyelmet, az azonosságok magyarázata a Hjt. megfelelő §-ánál található.

13.1. A Hjt. szabályozása

A **237/J. §** első bekezdése meghatározza a fejezet személyi, szervezeti hatályát: hol, milyen állománykategóriájú, milyen feladatot ellátó személyek tartoznak ebbe a körbe.

A szervezeti hatály a **honvédelmi egészségügyi szolgáltatóra és a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatra terjed ki**. A honvédelmi egészségügyi szolgáltató fogalma a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény (a továbbiakban: Hvt.) 80. § 11a. pontjában, az értelmező rendelkezések között található: „a honvédelemért felelős miniszter irányítása alá tartozó, az Eütv. szerint egészségügyi szolgáltatónak minősülő honvédelmi szervezet, amely a Kormány rendeletében meghatározott megyei intézmény kategóriával azonos besorolású egészségügyi intézmény”. Ez az intézmény jelenleg a Magyar Honvédség Egészségügyi Központ (a továbbiakban: **MH Egészségügyi Központ**). Az MH Egészségügyi Központ rendeltetése kettős: védelem-egészségügyi és közegészségügyi feladatokat is ellát. Önálló jogi személyiséggel rendelkezik, az MH hadrendjébe tartozó, más magasabb szintű parancsnokság jogállású honvédségi szervezet. Mint védelem-egészségügyi szerv ellátja az MH egészségügyi biztosításával összefüggő irányító, tervező, szervező, koordináló és elvi kidolgozó feladatokat, végzi a haderővédelem, a gyógyítás, a kiürítés, a kutatás-fejlesztés, a felkészítés, oktatás és továbbképzés, valamint az egészségügyi logisztika végrehajtásával kapcsolatos

¹⁸⁴ Hszt. 317/A–317/D. §.

feladatokat. Mint közegészségügyi szerv egészségügyi szolgáltatást nyújt az egészségügyi ellátás rendjéről szóló jogszabály¹⁸⁵ és területi ellátási kötelezettség alapján Észak-Közép-Magyarország és Budapest külön meghatározott területeinek lakossága számára, és biztosítja az egyéb jogszabályban¹⁸⁶ meghatározott igényjogosulti állomány ellátását.

Itt kell megemlíteni a Hvt. 80. § 11b. pontja szerinti honvédelmi egészségügyi szolgáltató szervezeti egység fogalmát is, amely a közfinanszírozott területi ellátást végzi. Ez az MH Egészségügyi Központ szervezeti egysége, a Honvédkórház.

A honvédelmi egészségügyi szolgáltató mellett a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat egyes szervezeti egységei is egészségügyi szolgáltatást nyújtanak, ezért indokolt volt a szervezeti hatályt kiterjeszteni.

Az állománykategóriák kapcsán a szöveg visszautal a Hjt. 1. § (1) bekezdésére: a hivatásos és a szerződéses állományú katonákra (a továbbiakban együtt: **állomány tagja**), a **tényleges szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékos katonákra, a honvéd tisztjelöltekre és a honvéd altisztjelöltekre**. Az ezen személyek által ellátott feladatok meghatározásánál a törvény utal az Eütev. 4. § a) pontja szerinti egészségügyi dolgozó és az Eütev. 4. § c) pontja szerinti rezidens fogalmára. A fejezetben meghatározottak főszabály szerint erre a körre terjednek ki, azonban a (3) bekezdés **kivételszabályként** megállapítja **a honvédelmi egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott, az Eütev. 4. § b) pontja szerinti egészségügyben dolgozó katonákra** meghatározott szabályok alkalmazását, így:

- a vezetőkre,
- a munkáltatói jogkör gyakorlására,

¹⁸⁵ Az egyes központosított egészségügyi szolgáltatók által nyújtott szolgáltatások igénybevételéről, valamint a külön meghatározott személyek tekintetében fennálló egészségügyi ellátás rendjéről szóló 175/2007. (VI. 30.) Korm. rendelet.

¹⁸⁶ Ilyen jogszabály például: a védett személyek és a kijelölt létesítmények védelméről szóló 160/1996. (XI. 5.) Korm. rendelet, az egyes központosított egészségügyi szolgáltatók által nyújtott szolgáltatások igénybevételéről, valamint a külön meghatározott személyek tekintetében fennálló egészségügyi ellátás rendjéről szóló 175/2007. (VI. 30.) Korm. rendelet, az egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról szóló 57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet, a katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról szóló 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet a belügyminiszter irányítása alatt álló egyes rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél foglalkoztatott hivatásos állomány és rendvédelmi igazgatási alkalmazotti állomány alkalmasságvizsgálatáról szóló 45/2020. (XII. 16.) BM rendelet.

- a teljesítményértékelés miatti illetményemelésre és
- a vezetők illetményének megállapítására

vonatkozó szabályok kiterjednek az egészségügyben dolgozó katonákra. Ennek oka, hogy az MH Egészségügyi Központ amellet, hogy kórház, honvédségi szervezet is, így az irányítás egységességének megőrzése érdekében a fenti szabályokat az egészségügyben dolgozó katonákra is indokolt kiterjeszteni a munkáltatói jogkör egységes gyakorlása és a bér-feszültség elkerülése végett.

Az (1) bekezdés értelmező rendelkezései utalnak az egészségügyi tevékenység Eütv.-ben meghatározott fogalmára, tekintettel arra, hogy a fejezetben a továbbiak során ez a fogalom használatos.

Meghatározásra került a vezetők és a magasabb vezetők összesen három kategóriája az Eszjtv. és az R1. rendelkezéseire figyelemmel. Az illetmény megállapítása szempontjából jelentősége van a magasabb vezetők *ca)* és *cb)* alpont szerinti megosztásának.

A *ca)* alpont szerinti **magasabb vezetők**:

- a honvédelmi egészségügyi szolgáltató vezetője, azaz – amennyiben katona – az MH Egészségügyi Központ parancsnoka,
- a honvédelmi egészségügyi szolgáltató alapító okiratában meghatározott, közfinanszírozott területi ellátási kötelezettséggel rendelkező szervezeti egység (a továbbiakban: honvédelmi egészségügyi szolgáltató szervezeti egység) vezetője, azaz az MH Egészségügyi Központ Honvédkórház főigazgatója.

A *cb)* alpont szerinti magasabb vezetők:

- a honvédelmi egészségügyi szolgáltató vezetőjének az általános helyettese, azaz az MH Egészségügyi Központ vezetőjének általános helyettese,
- a honvédelmi egészségügyi szolgáltató vezetőjének gazdasági helyettese, azaz az MH Egészségügyi Központ vezetőjének gazdasági helyettese,
- a honvédelmi egészségügyi szolgáltató gazdasági igazgatója, azaz az MH Egészségügyi Központ gazdasági igazgatója,
- a honvédelmi egészségügyi szolgáltató szervezeti egység vezetőjének a Hvt. 46/A. § (2) bekezdése szerinti helyettese, amelyre alább kitérünk,
- a honvédelmi egészségügyi szolgáltató szervezeti egység orvos igazgatója (szakmai főigazgató-helyettese), azaz az MH Egészségügyi Központ Honvédkórház orvos igazgatója, valamint

- a honvédelmi egészségügyi szolgáltató szervezeti egység ápolási igazgatója, azaz az MH Egészségügyi Központ Honvédkórház ápolási igazgatója.

Külön említést igényel a szintén a *cb*) alpontba tartozó, „a honvédelmi egészségügyi szolgáltató szervezeti egység vezetőjének a Hvt. 46/A. § (2) bekezdése szerinti helyettese (a továbbiakban: a **felügyeleti helyettes**)”. Az egészségügyi szervezetrendszer átalakításával létrejöttek a megyei szintű irányító kórházak, amelyek az Eütv. 2. címének *Egészségügyi intézmények fenntartása és irányítása* alcímében meghatározott jogkörökben irányítják az alájuk rendelt kórházakat.¹⁸⁷ Az MH Egészségügyi Központ is, mint irányító megyei kórház, öt városi kórház irányításáért felel, ennek részletes szabályait az Eütv. 2. címének *A honvédelmi egészségügyi szolgáltató irányítása alá tartozó, honvédelmi szervezetnek nem minősülő egészségügyi szolgáltatók irányítására vonatkozó rendelkezések* alcíme tartalmazza.¹⁸⁸ Indokolt tehát egy külön, az irányításért felelős vezető beosztás kialakítása. Figyelemmel arra, hogy az MH szervezetének szabályozását a Hvt. tartalmazza, a Hvt. kiegészült egy új alcímmel: *29/A. A honvédelmi egészségügyi szolgáltató irányítására vonatkozó rendelkezések*.¹⁸⁹ A Hvt. 46/A. § (2) bekezdése szerint pedig a MH Egészségügyi Központ Honvédkórház vezetője az Eütv.-ben meghatározott egyes jogköreit – az MH Egészségügyi Központ szervezeti és működési szabályzatában rögzített módon – az egyes irányítási és szakmai fenntartói feladatok koordinálása céljából a honvédelmi egészségügyi szolgáltató szervezeti egységen belül erre létrehozott, önálló, magasabb vezetői munkakört vagy ennek megfelelő szolgálati beosztást betöltő személy részére átruházhatja. E személyt a honvédelemért felelős miniszter és az egészségügyi szolgáltatás irányításáért felelős szerv vezetője együttesen nevezi ki, vagy bízza meg és vonja vissza magasabb vezetői megbízását.

A magasabb vezetőket követően meghatározásra kerül a **vezető** fogalma is: lényegében minden egyéb vezető beosztásban lévő személy és annak helyettese, aki valamely szervezeti elemet vezet, valamint a főgyógyszerész, akinek a nevesítésére azért került sor, mivel a szervezet szempontjából jelentőst beosztást betöltő személy, azonban nincs az

¹⁸⁷ Eütv. 155. §.

¹⁸⁸ Eütv. 156/B. §.

¹⁸⁹ Hvt. 46/A. §.

alárendeltségében semmilyen szervezeti elem. Említést érdemel a „szervezeti elem” kifejezés, amely az MH Egészségügyi Központ bármely kisebb-nagyobb egységét jelenti, például osztály, alosztály, labor stb.

Az értelmező rendelkezéseket követően, a fejezet első §-ában több lényeges, generálklauzula-jellegű szabály található. A legfontosabb, hogy **az egészségügyi munkakörű katona tekintetében a Hjt.-t az e fejezetben foglalt eltérésekkel, megfelelően kell alkalmazni**, valamint hogy **a honvédelmi egészségügyi szolgáltatóra és az egészségügyi munkakörű katonára az Eszjtv. nem alkalmazható, kivéve, ha e fejezet másként nem rendelkezik**.

A miniszter ellátási érdekből engedélyezheti a honvédelmi egészségügyi szolgáltató számára az Eütv. 247. § (1) bekezdés *b*) pontja szerinti, az egészségügyi szolgáltatás – ideértve a telemedicina keretében nyújtott egészségügyi szolgáltatást is – megkezdésére és gyakorlására vonatkozó általános szabályokat, valamint a működési engedélyezési eljárásra, a bejelentés alapján történő egészségügyi szolgáltatás – ideértve a telemedicina keretében nyújtott egészségügyi szolgáltatást is – érdekében a hatósági nyilvántartásba vételre, továbbá a hatósági nyilvántartás személyes adatokat nem tartalmazó adattartalmára vonatkozó szabályokat tartalmazó jogszabályban meghatározott közreműködő személy vagy szervezet igénybevételét.

A § (6) bekezdése összhangot teremt a Hjt. által ismert, szolgálati idő számításával összefüggő idők és az új típusú jogviszony, az egészségügyi szolgálati jogviszony között.

A (7) bekezdés a munkáltatói jogkör gyakorlását rendezi. Szervezési szempontból indokolt volt, hogy a munkáltatói jogköröket az MH Egészségügyi Központon belül meg lehessen osztani a különböző vezetők között. Főszabály szerint a Hjt. 4. § (1) bekezdése rendezi a munkáltatói jogkörgyakorlást: **a miniszter kiemelt munkáltatói jogköreit a Hjt. 2. melléklete határozza meg, a további munkáltatói jogköröket pedig a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet** (a továbbiakban: Hjt. vhr.). Az **MH Egészségügyi Központ tekintetében azonban** a munkáltatói jogkörök megosztására – a hatékonyabb működés érdekében – a részletszabályokat az MH Egészségügyi Központ **szervezeti és működési szabályzatában** rendeli meghatározni. Ez nem jelent korlátlan diszkrecionális jogkört, mivel a szervezeti és működési szabályzatot a fenntartó hagyja jóvá. A szervezet mérete és összetettsége okán azonban indokolt volt az MH Egészségügyi Központ vezetői között a munkáltatói jogkörök megosztása.

A munkáltatói jogkör gyakorlásához kapcsolódó, szintén fontos szabály az Eütv.-ből,¹⁹⁰ hogy a **honvédelmi irányítású egészségügyi szolgáltatók** (Dr. Manninger Jenő Baleseti Központ – Budapest; Jávorszky Ödön Városi Kórház – Vác; Károlyi Sándor Kórház – Budapest; Pest Megyei Flór Ferenc Kórház – Kistarcsa; Misszió Egészségügyi Központ – Veresegyház; Uzsoki utcai Kórház – Budapest) **vezetői tekintetében az alapvető munkáltatói jogokat az országos kórház-főigazgató, az egyéb munkáltatói jogokat pedig a honvédelmi egészségügyi szolgáltató szervezeti egységének vezetője** gyakorolja (illetve át is ruházhatja). A **honvédelmi irányítású egészségügyi szolgáltatók vezetőhelyettese és foglalkoztatottjai** felett az **alapvető munkáltatói jogokat a honvédelmi egészségügyi szolgáltató szervezeti egységének vezetője, az egyéb munkáltatói jogokat pedig a honvédelmi irányítású egészségügyi szolgáltató vezetője** gyakorolja (vagy átruházza).

A § utolsó bekezdése még meghatároz egy kizáró szabályt: a Hjt. 215. § (1) bekezdés e) pontja nem alkalmazható a honvédelmi egészségügyi szolgáltatónál létesítendő honvédelmi alkalmazotti jogviszonyra, azaz míg **főszabályként megszűnik az önkéntes tartalékos szolgálati viszony, ha az önkéntes tartalékos katona honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt létesít, addig ez a szabály nem alkalmazandó az MH Egészségügyi Központ honvédelmi alkalmazotti jogviszonyára.** A jogalkotó ezzel megteremti a lehetőségét annak, hogy **a honvédelmi alkalmazotti jogviszony és az önkéntes tartalékos jogviszony párhuzamosan fennállhasson.** A szabály Haj. tv.-beli alapja a 89/A. § (6) bekezdésében található.

A **237/K. §** teljes egészében az összeférhetetlenségi szabályokról szól, az Eszjtv.-hez hasonló tartalommal, a honvédségi specialitásokra tekintettel rögzíti azokat. Nincsenek kizárva teljes mértékben a Hjt. összeférhetlenségre vonatkozó szabályai, így azok az ebben a §-ban lefektetett rendelkezésekkel együttesen vonatkoznak az egészségügyi munkakörű katonára. Főszabályként kimondja, **hogy az egészségügyi munkakörű katona az őt foglalkoztató honvédelmi egészségügyi szolgáltató székhelyén vagy telephelyén nem végezhet olyan egészségügyi tevékenységet, amelyre a szolgálati viszonya nem terjed ki.**

Ugyanakkor a **honvédelmi miniszter előzetes engedélyéhez** fűződik meghatározott tevékenységek folytatása, illetve létesítése: más keresőtevékenységnek minősülő jogviszony, egyéb, díjazás ellenében folytatott

¹⁹⁰ Eütv. 156/B. § (7)–(8) bek.

tevékenység, szellemi tevékenység, valamint közérdekű önkéntes tevékenység végzésére irányuló jogviszony, ha a munkavégzés időtartama részben azonos az egészségügyi munkakörű katona szolgálatteljesítési idejével. A (2) bekezdés egyúttal meghatározza az engedélykérelem szolgálati útját: **az MH Egészségügyi Központ parancsnokán keresztül a honvédelmi miniszter részére** kell benyújtani.

További összeférhetlenségi eseteket határoznak meg a (4), (5), (7) bekezdések, a megfelelő kivételekkel. A betegek részére nyújtott ellátások nyomon követhetősége érdekében az egészségügyi munkakörű katona a szolgálati viszonya keretében – sürgős szükség esetét kivéve – nem láthat el olyan beteget, akinek más jogviszonyában már ugyanazon betegség tekintetében egészségügyi szolgáltatást nyújtott. Az (5) bekezdés a gazdasági összeférhetlenség más jogszabályokból már ismert szabályait határozza meg a (6) bekezdésben megállapított kivétellel, amely szerint a munkáltatói jogkört gyakorló felmentést adhat. A (7) bekezdés pedig egy kifejezetten egészségügy-specifikus szabályt tartalmaz: az MH Egészségügyi Központ parancsnoka, a Honvédkórház főigazgatója és a Honvédkórház felügyeleti helyettese gyógyító-megelőző tevékenységet kizárólag a védelem-egészségügy körében, továbbá a működési nyilvántartás megújítása céljából, a továbbképzése alapján szükséges gyakorlati pontok megszerzése érdekében és az ahhoz szükséges mértékben végezhet.

Kifejezetten szokatlan lenne a jogalkotásban, ha egy kormányrendelet módosítása miatt törvényt kellene módosítani, ezért a (8) bekezdés egy utaló szabályt tartalmaz. Ha az Eszjtv. és a felhatalmazása alapján kiadott jogszabály az Eszjtv. 4. §-a szerinti összeférhetlenségi rendelkezéseit feloldó vagy enyhítő szabályt állapít meg, úgy azt az egészségügyi munkakörű katonára is alkalmazni kell. Az R1. már jelenleg is tartalmaz egy enyhítő szabályt a 10. § (6) bekezdésében.

A fejezet harmadik és egyben utolsó, **237/L. §**-a tartalmazza az illetményre vonatkozó szabályokat. Az (1) bekezdés kizárja a Hjt. illetményt megállapító szabályai közül azokat, amelyekre a fejezet eltérő rendelkezéseket állapít meg. A szabályozás teljes egészében átveszi az Eszjtv. végzettségekre vonatkozó meghatározását:

- az orvos, szakorvos, fogorvos, szakfogorvos, gyógyszerész, szakgyógyszerész,
- a Hjt. vhr. 26. § (13) bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott egyéb, nem egészségügyi egyetemi végzettséggel, valamint nem egészségügyi egyetemi végzettséggel és egészség-

ügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkező egészségügyi munkakörű katona, továbbá

- az Eütv. szerinti egészségügyi felsőfokú szakirányú szakmai képzést lezáró szakképesítés megszerzését megelőzően – az ilyen szakképesítés megszerzése feltételeként előírt felsőfokú szakképesítéssel rendelkező és ezen szakképesítéshez kötött munkakörben foglalkoztatott – egészségügyi munkakörű katona.

A fejezet, amikor erre a körre hivatkozik, a „237/L. § (1) bekezdése szerinti egészségügyi munkakörű katona” kifejezést használja, azonban a közbeszédben általánosan használatos orvos-szakdolgozó megkülönböztetésre tekintettel a továbbiakban praktikusán itt is az orvos kifejezést részesítjük előnyben.

A (2) bekezdés alapján az **MH Egészségügyi Központban és a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál foglalkoztatott katonaorvosok az Eszjtv. 1. mellékletében foglalt illetménytábla szerinti fizetési fokozatához tartozó illetmény 106%-ára** jogosultak. A magasabb illetmény a jogállásukból fakadó többletkötelezettségekből származik.

A (3) bekezdésben lesz jelentősége a 237/J. § (1) bekezdés c) pont ca) és cb) alpontokban megkülönböztetett magasabb vezetőknek. A **honvédelmi miniszter állapítja meg** az országos kórház-főigazgató egyetértésével és a gyakorlatával összhangban a **magasabb vezetők illetményét**. Azonban a (3) bekezdés a garanciális **minimumilletményt** is rögzíti az ő esetükben: az MH EK parancsnoka, **az MH EK Honvédkórház főigazgatója az 1. melléklet szerinti legmagasabb fizetési fokozathoz meghatározott összeg 106%-ára, a többi magasabb vezető az 1. melléklet szerinti fizetési fokozatához tartozó illetmény 106%-ára** jogosult. Ezen vezetői illetmények megállapítása a **honvédelmi miniszter diszkrecionális jogköre**, ugyanakkor figyelembe veszi a „civil” kórházakban hasonló beosztásban lévő vezetők illetményét.

A honvédelmi miniszter állapítja meg a – magasabb vezetőnek nem minősülő – vezetők illetményen felüli juttatása feltételeit és mértékét az országos kórház-főigazgató gyakorlatának és az 1/2021. OKFŐ utasítás és a 3/2021. OKFŐ utasítás figyelembevételével. A vezetői juttatás feltételeiről és mértékéről 2021. december 1. óta az egészségügyi munkakörű katonák és az egészségügyi honvédelmi alkalmazottak részére járó, illetményen felüli további díjakról, azok jogosultsági feltételeiről, mértékéről szóló **39/2021. (VIII. 9.) HM utasítás** rendelkezik.

Teljesítményértékelés alapján az **illetmény legfeljebb 20%-os növeléséről a munkáltatói jogkör gyakorlója a miniszter rendeletében meghatározottak szerint dönthet, ha az értékelés kiemelkedő vagy jó szintű.** A teljesítményértékelésre vonatkozó általános szabályok itt is érvényesülnek, továbbá irányadó a Hjt. 87. §-a, valamint a Hjt. vhr. 78–89. §-a (28. A teljesítményértékelés alcím). Új szabályozás, hogy **a magasabb vezetők nem lesznek jogosultak a teljesítményértékelésen alapuló illetménynövelésre** – figyelemmel arra, hogy esetükben a honvédelmi miniszter egyedileg állapítja meg az illetményt a beosztásukkal járó minden tényezőt mérlegelve.

A közszolgálatban valamennyi jogállási törvény rendelkezik arról, hogy mely munkaviszony jellegű jogviszonyokat számít be az illetmény megállapítása során. Az Eszjtv. és az R1. is megállapítja azokat a „szolgálati időket”, **amelyek beszámítanak az egészségügyi szolgálati jogviszonyba**, amelyet a Hjt. is követ a 237/L. § (7) bekezdésében. A szabályozás áll egyrészt a Hjt. általános szabályaira történő visszautalásból [Hjt. 92. § (2a) bekezdés], másrészt az Eszjtv.-hez hasonló rendelkezésekből, amelyek az egészségügyi tevékenységek egyéb jogviszonyokban történő végzését sorolják fel. Figyelemmel arra, hogy az egészségügyi szektorban gyakori a több intézményben történő munkavégzés, a jogalkotó korlátozza ezek kétszeres vagy akár többszörös beszámítását, az azonos naptári időszakra csak egy jogviszony számítható be.

A (8) bekezdés a fizetési fokozatban történő előrelépés konkrét időpontját határozza meg. Az érintett az **Eszjtv. 1. melléklete szerinti, az adott fizetési fokozathoz tartozó időtartam szerint lép egyvel magasabb fizetési fokozatba a várakozási idő elteltét követő hónap első napjától.** 2021. december 1-jét megelőzően eltérés volt az egyes, az egészségügyi katonák és az egészségügyi honvédelmi alkalmazottak jogállására vonatkozó veszélyhelyzeti szabályokról szóló 601/2020. (XII. 18.) Korm. rendelet és az Eszjtv. között, ugyanis utóbbi azt mondta ki, hogy „az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a tárgyév első napjával kell a magasabb fizetési fokozatba besorolni”, mintegy megelőlegezve, hogy a tárgyévben valóban le is telik a várakozási ideje. Azonban a 2021. évi XCIX. törvény által az Eszjtv. és a Hjt. szabályozása e tekintetben azonos.

A (9) bekezdés a szakvizsga megszerzését ösztönző szabályozás: **a 4. fizetési fokozatba lépést szakvizsgáláshoz köti.**

Az alapilletmény, az illetmény, illetve a távolléti díj meghatározása kiemelten lényeges az egyéb illetmény szabályok napi életben történő használata érdekében. Az **alapilletmény**

- a fizetési fokozathoz megállapított illetmény, tehát az *Eszjtv. 1. melléklete* szerinti összegek 106%-a, vagy
- a teljesítményértékelésre tekintettel ennek a megnövelt összege, vagy
- a magasabb vezető – honvédelmi miniszter által, egyedileg megállapított – illetménye.

Az **illetmény vagy távolléti díj** az előzőek szerinti alapilletmény plusz a vezetői juttatás együttes összege. A **magasabb vezetők nem jogosultak külön vezetői juttatásra**, így ez csak 237/J. § (1) bekezdés *d*) pontjában meghatározott vezetőkre vonatkozik.

Figyelemmel arra, hogy az *Eszjtv. 8. § (13) és (14) bekezdése, 10. §-a* további szabályozásra, kormányrendeleti szintre helyezte az önként vállalt többletmunka, a helyettesítés díjazását, valamint az illetményen kívüli juttatásokat, továbbá az *R1. 26. § (1) bekezdése* pedig az országos kórház-főigazgató hatáskörébe utalta az illetményen felüli díjak megállapítását, hasonló szabályozás került kialakításra a *Hjt.-ben* is. A **miniszter** hatásköre megállapítani közjogi szervezetszabályozó eszközben – praktikus **normatív utasításban – az orvos egészségügyi munkakörű katonára részére a kötelezően elrendelt ügyelet, a készenlét, a rendes munkarend szerinti feladatok ellátása, az ügyeleti feladatellátás, a készenléti feladatellátás keretében történő önként vállalt többletmunkavégzés esetén járó további díjakat**, azok feltételeit és mértékét. A felsorolás példázó jellegű, nem teljes, mint ahogy az *R1.-ben* sem az. A fentiek alapján készült el az *1/2021. OKFŐ utasítás és a 3/2021. OKFŐ utasítás*, valamint az egyes, az egészségügyi katonák és az egészségügyi honvédelmi alkalmazottak jogállására vonatkozó veszélyhelyzeti szabályokról szóló *601/2020. (XII. 18.) Korm. rendelet* egyes rendelkezéseinek végrehajtásával összefüggő kérdésekről szóló *16/2021. (IV. 30.) HM utasítás*, amely *2021. december 1-jével* hatályát veszítette, és azt a korábban már hivatkozott, *39/2021. (VIII. 9.) HM utasítás* váltotta fel.

A honvédelmi **miniszter továbbá esetenként, többletfeladatok teljesítéséért kiegészítő illetményt** állapíthat meg az *1/2021. OKFŐ utasítás 29. pontjában* foglaltakhoz hasonlóan.

Az *R1. 26. § (2) bekezdése* kifejezetten kimondja, a *Hjt. pedig* utal rá, hogy az illetményen felüli juttatások tekintetében összhangot kell terem-

teni az Eszjtv. hatálya alá tartozó és alá nem tartozó foglalkoztatottakra tekintettel.

Az 1/2021. OKFŐ utasítás rendezi az Eszjtv. hatálya alá tartozók helyettesítési díjára vonatkozó szabályozást, azonban az egészségügyi munkakörű katona esetében ez a Hjt.-ben került rögzítésre. **Egészségügyi munkakörű orvos katona helyettesítése esetén az alapilletményének legfeljebb 50%-a, nem orvos egészségügyi munkakörű katona esetén a helyettesített Hjt. 123. § szerinti alapilletményének legfeljebb 50%-a, az egészségügyi honvédelmi alkalmazott helyettesítése esetén a helyettesített honvédelmi alkalmazott Haj. tv. 89/D. § (2) bekezdése szerinti illetményének legfeljebb 50%-a állapítható meg helyettesítési díjként.** Itt a jogalkotó **kifejezetten kizárja a Hjt. 55. §-át**, amely a helyettesítéshez hasonló, a Hjt. szóhasználatában „megbízásnak” nevezett jogintézmény.

A (15) bekezdés rendezi a fokozott igénybevételi pótlékra való jogosultságot arra az esetre, ha az egészségügyi munkakörű orvos katona nem kifejezetten az általános körülmények között végzi a gyógyító tevékenységet, vagy esetleges egyéb katonai feladatot lát el. A **fokozott igénybevételi pótlékra** jogosultság esetei:

- a menedékjogról szóló törvény szerinti tömeges bevándorlás okozta válsághelyzet idején közreműködés az államhatár őrzésében, az államhatár rendjét közvetlenül veszélyeztető konfliktushelyzet és a tömeges méretű migráció kezeléséhez szükséges intézkedések végrehajtásában, valamint az államhatár rendje ellen irányuló erőszakos cselekmények elhárításában;
- a Kormány döntése alapján közreműködés különleges jogrend szerinti veszélyhelyzettel és az egészségügyről szóló törvény szerinti egészségügyi válsághelyzettel kapcsolatos feladatokban;
- közreműködés a katasztrófavédelemmel összefüggő feladatok végrehajtásában,
- őr-, az ügyeleti és a készenléti szolgálat, valamint a nemzetközi kötelezettséggel összefüggő feladatvégzésre kijelölésen alapuló egyéb készenléti tevékenységgel összefüggő szolgálatban;
- gyakorlaton vesz részt.

A jogszabály úgy fogalmaz, hogy „az (1) bekezdéstől eltérően e törvény és miniszteri rendelet szerinti fokozott igénybevételi pótlékra jogosult”, mivel a 237/L. § (1) bekezdésében kizárta a Hjt. 122. § (1) bekezdését is, így az illetménypótlékok lehetőségét.

A (16) bekezdés egy esetleges – az Eszjtv. hatálya alá tartozó – jogviszonyváltás esetére az alábbi szabályt tartalmazza: Ha az **(1) bekezdés szerinti egészségügyi munkakörű katona szolgálati viszonyának általa kezdeményezett megszüntetését követően 12 hónapon belül egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesít, akkor az egészségügyi szolgálati jogviszonyban megállapított illetménye egy évig nem haladhatja meg a korábbi jogviszony megszűnésekor érvényes illetményét.**

Lényeges a 237/L. § végén, a (17) bekezdésben található szabály, amely korábbi bekezdésektől eltérően – ahol az (1) bekezdés szerinti orvos egészségügyi munkakörű katonákra vonatkozó szabályozás található – a **szakdolgozói munkakörben foglalkoztatott egészségügyi munkakörű katonákra** vonatkozik, és megállapítja, hogy ezen személyek az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok szerinti – **törvényben, a Kormány rendeletében¹⁹¹ és a honvédelmi miniszter rendeletében¹⁹² meghatározott – illetményre, valamint illetménypótléokra** jogosultak. Ezen felül a **miniszter további illetményen felüli díjazást, egyéb juttatást, támogatást** állapíthat meg az országos kórház-főigazgató gyakorlatát figyelembe véve.

13.2. A Haj. tv. szabályozása

A **89/A. §** (1)–(4) és (7)–(8) bekezdése tartalmát az egészségügyi honvédelmi alkalmazottak tekintetében a jogalkotó a Hjt. 237/J. §-ában lefektetett szabályokkal összhangban állapította meg, ezért a Hjt. 237/J. §-ához fűzött magyarázat ezen rendelkezések vonatkozásában is helytálló.

Szerkezetileg a Haj. tv. V/A. Fejezetének első §-ába került továbbá **két, a Haj. tv. általános rendelkezéseitől eltérő**, lényeges rendelkezés:

- Az egészségügyi honvédelmi alkalmazott honvédelmi alkalmazotti jogviszonya a 21. § (2) bekezdés b) pontja szerinti áthelyezéssel

¹⁹¹ Az illetményszabályokat és bizonyos pótlékokat az R2. állapítja meg, azonban az R1. az országos kórház-főigazgató hatáskörébe utalja az egyéb, illetményen felüli díjak és pótlékok megállapításának lehetőségét, amelyet az 1/2021. OKFŐ utasítás tartalmaz.

¹⁹² Több HM rendelet is állapít meg különböző pótlékokat, így legfőképpen a honvédek illetményéről és illetményjellegű juttatásairól szóló 7/2015. (VI. 22.) HM rendelet, azonban más HM rendeletekben is megtalálható egy-egy pótlék, így a Magyar Honvédség élelmezési ellátásáról szóló 14/2018. (IX. 17.) HM rendeletben vagy a külföldi szolgálatot teljesítők egyes járandóságairól szóló 8/2018. (VI. 22.) HM rendeletben.

megszüntethető a Haj. tv. és az Eszjtv. hatálya alá tartozó munkáltatók között.

- „A 3. § (4) bekezdése nem alkalmazható a honvédelmi egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott, a 3. § (2) bekezdése szerinti többletkötelezettséget nem vállalt honvédelmi alkalmazottra.” A Haj. tv. 3. § (4) bekezdése azt mondja ki, hogy a honvédelmi alkalmazott önkéntes tartalékos jogviszonyt nem létesíthet. Ennek értelmében a többletkötelezettséget nem vállaló egészségügyi honvédelmi alkalmazott létesíthet önkéntes tartalékos jogviszonyt.

A **89/B. §** teljes egészében az **összeférhetetlenségi** szabályokról szól, az Eszjtv.-hez hasonló tartalommal, a honvédségi specialitásokra tekintettel rögzíti azokat. Nincsenek kizárva teljes mértékben a Haj. tv. összeférhetlenségre vonatkozó szabályai, így azok az ebben a §-ban lefektetett rendelkezésekkel együttesen vonatkoznak az egészségügyi honvédelmi alkalmazottra.

E szakasz főszabályként kimondja, hogy az **egészségügyi honvédelmi alkalmazott az őt foglalkoztató honvédelmi egészségügyi szolgáltató székhelyén vagy telephelyén nem végezhet olyan egészségügyi tevékenységet, amire a szolgálati viszonya nem terjed ki.**

Ugyanakkor a **honvédelmi miniszter előzetes engedélyéhez** fűződik meghatározott tevékenységek végzése, így a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítése és fenntartása, ideértve más keresőfoglalkoztatást, valamint díjazás ellenében folytatott tevékenységet is. **Kivételt képeznek ez alól az ún. gyakorolható tevékenységek**, úgymint a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony. Azonban a **gyakorolható tevékenységre irányuló jogviszonyt is kizárólag a miniszter előzetes engedélyével lehet létesíteni, ha az érinti az egészségügyi honvédelmi alkalmazott munkaidejét.** A (3) bekezdés egyúttal meghatározza az engedélykérelem szolgálati útját: az **MH Egészségügyi Központ parancsnokán keresztül a honvédelmi miniszter részére** kell benyújtani.

Az (5)–(7) bekezdések tartalmilag megegyeznek a Hjt. 237/K. § (4), (7) és (8) bekezdéseivel, így a Hjt. jelzett rendelkezései kapcsán írt magyarázat ezen bekezdések kapcsán is helytálló.

A **89/C. §** értelmében a minősítés alapján **az illetmény legfeljebb 20%-os növeléséről dönthet a munkáltatói jogkör gyakorlója, ha az kiválóan alkalmas** szintű. A minősítésre vonatkozó részletes szabályokat a Haj. tv. 45. §-a határozza meg, attól annyiban tér el, hogy előírja az **orvos egészségügyi honvédelmi alkalmazott évenkénti minősítését**. Új szabályozás, hogy a **magasabb vezetők nem jogosultak a minősítésen alapuló illetménynövelésre**, figyelemmel arra, hogy esetükben a honvédelmi miniszter egyedileg állapítja meg az illetményt a beosztásukkal járó minden tényezőt mérlegelve.

A **89/D. §** tartalmazza az illetményre vonatkozó szabályokat. A szabályozás megegyezik a Hjt. 237/L. §-ában található rendelkezésekkel, ezért csak a különbségeket emeljük ki.

A (2) bekezdés alapján az **MH Egészségügyi Központban és a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál foglalkoztatott, honvédelmi alkalmazott jogállású orvosok az Eszjtv. 1. mellékletében foglalt illetménytábla szerinti fizetési fokozatához tartozó illetményre** jogosultak. Feltehető, hogy az orvos egészségügyi munkakörű katonák 106%-os emelt illetményével szemben, **az egészségügyi honvédelmi alkalmazottak az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állókéval azonos juttatásban** részesülnek. Így a jogalkotó azonos szinten állapítja meg a két jogállással (Eszjtv., Haj. tv.) járó kötelezettségek teljesítésének honorálását.

Az illetményt, a távolléti díj és a jubileumi jutalom alapjául szolgáló illetményt a § (8)–(10) bekezdései tartalmazzák. Illetmény alatt

- a fizetési fokozathoz megállapított illetmény, tehát az *Eszjtv. 1. melléklete* szerinti összeget, vagy
- a minősítésre való tekintettel ennek a megnövelt összegét, vagy
- a magasabb vezető a honvédelmi miniszter által, egyedileg megállapított illetményét

kell érteni.

A távolléti díj megállapításakor a fenti illetményt és az esetlegesen hozzáadódó vezetői juttatást, valamint az ügyelet és a készenlét esetén járó díjazást kell figyelembe venni.

Az előzőekhez képest a jubileumi jutalom alapjául a fenti illetményt és az esetleges vezetői juttatás összegét kell összeadni.

A **89/E. §** a **szakdolgozó munkakörben foglalkoztatott egészségügyi honvédelmi alkalmazottakra** vonatkozik, és megállapítja, hogy ezen személyek az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok szerinti – **törvényben, a Kormány rendeletében és a honvédelmi alkalmazottak jogállásával összefüggő kérdésekről szóló 21/2018. (XII. 28.) HM rendeletben meghatározott – illetményre, illetménykiegészítésre, illetménypótlékra, valamint keresetkiegészítésre** jogosultak. Ezen felül a **miniszter további illetményen felüli díjazást, egyéb juttatást, támogatást** állapíthat meg az országos kórház-főigazgató gyakorlatát figyelembe véve.

Ellátási érdekből a **89/F. §** lehetővé teszi, hogy az egészségügyi honvédelmi alkalmazott **határozott időre kirendelhető** legyen egy másik fenntartóhoz tartozó egészségügyi szolgáltatóhoz. Ugyanakkor a kirendelés **nem veszélyeztetheti** a honvédelmi egészségügyi szolgáltató alaprendeltetéséből, valamint a Hvt.-ből fakadó **feladatainak ellátását**. Erre a **honvédelmi miniszter döntése alapján, az országos kórház-főigazgató kezdeményezése és az MH Egészségügyi Központ vezetője véleményének kikérését követően** kerülhet sor.

A (2) és az (5) bekezdés a kirendelés tartalmára vonatkozó szabályokat fekteti le: **12 hónapos időszak alatt összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy 352 órát nem haladhatja meg, illetve legalább 10 munkanappal korábban írásban tájékoztatni** szükséges az érintettet a lényeges körülményekről.

A **kizáró okokat** a (3) és (4) bekezdések tartalmazzák, amelyek alapvetően családi körülményeket vesznek figyelembe. A kirendelt egészségügyi honvédelmi alkalmazott részére a **tájékoztatástól számított 3 munkanap áll rendelkezésre, hogy az itt meghatározott kivételekre vagy egyéb olyan körülményre hivatkozzon, amelyek miatt számára aránytalan sérelemmel járna a kirendelés.**

2022. január 1-jén lép hatályba a Haj. tv. e fejezetet kiegészítő azon módosítása (89/G. §) (**T/17433. számú törvényjavaslat**), amely szerint „az orvos, szakorvos, fogorvos, szakfogorvos, gyógyszerész, szakgyógy-szerész, továbbá a Kormány rendeletében meghatározott munkakörben foglalkoztatott egyéb, nem egészségügyi egyetemi végzettséggel, valamint nem egészségügyi egyetemi végzettséggel és egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkező egészségügyi honvédelmi

alkalmazott, továbbá az egészségügyről szóló törvény szerinti egészségügyi felsőfokú szakirányú szakmai képzést lezáró szakvizsga megszerzését megelőzően – az ilyen szakvizsga megszerzése feltételeként előírt felsőfokú szakképesítéssel rendelkező és ezen szakképesítéshez kötött munkakörben foglalkoztatott – egészségügyi honvédelmi alkalmazott a 3. § (2) bekezdése szerinti többletkötelezettséget nem vállalhat”. Továbbá ezen rendelkezéshez kapcsolódóan szintén 2022. január 1-jén lép hatályba az a rendelkezés, amely kimondja, hogy a fenti körbe tartozók által korábban megtett ilyen tartalmú nyilatkozat hatályát veszti. Ennek az indoka a következő: az „orvos” foglalkozású egészségügyi honvédelmi alkalmazottak esetében jelenleg vállalható többletkötelezettség, azonban részükre ellentételezés nem adható, tekintettel arra, hogy részükre honvédelmi illetménykiegészítés nem állapítható meg, mivel azt e fejezet kizárja az általános illetménymegállapítás szabályoktól történő eltéréssel. Mivel ez a személyi kör korábban azzal a feltételrendszerrel vállalta a 3 évre vonatkozó önkéntes többletkötelezettséget, hogy díjazás kerül részére megállapításra ellentételezésként, a jogalkotó úgy döntött, hogy 2022. január 1-jével ezeket a többletkötelezettség-vállaló nyilatkozatokat hatálytalanítja.

13.3. A Hszt. szabályozása

A Hszt.-ben önálló fejezetben került meghatározásra a **rendvédelmi szervnél működő egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi tevékenységet végzőkre** – legyen az a hivatásos állományba, a rendvédelmi igazgatási állományba vagy a munkavállalók közé tartozó személy – vonatkozó különös szabályrendszer.

A fejezet első szakasza, a **317/A. §** a szervezeti és a személyi hatály megállapításával, valamint az értelmező rendelkezésekkel indul. A szervezeti hatály a rendvédelmi szervnél működő egészségügyi szolgáltató; a **rendvédelmi szerv** fogalmát pedig a Hszt. 1. § (1) bekezdése állapítja meg: az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerv, a belső bűnmegelőzési és büntetőrendészeti feladatokat ellátó szerv, a terrorizmust elhárító szerv, az idegenrendészeti szerv, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, a büntetés-végrehajtási szervezet, az Országgyűlési Őrség, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok.

A személyi hatály megközelítése két szempontból lényeges: egyfelől, hogy a rendvédelmi szerveknél milyen típusú jogviszonyban foglalkoztatják az adott személyt, másfelől, hogy az egészségügyi szolgáltatónál milyen tevékenységet végez. Ennek megfelelően a hivatásos állomány, a rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban álló állomány, valamint a munkavállalói állomány egészségügyi tevékenységet végző tagjaira terjed ki. A Hszt. utal az egészségügyi tevékenységet végző személy esetében az Eütev. 4. § a) pontjára, az egészségügyi dolgozó fogalmára. Külön definíciót hoz létre az **egészségügyi feladatot ellátó dolgozó**, illetve az **egészségügyi feladatot ellátó szakdolgozó** részére. Míg az **előbbi az Eszjtv.-hez hasonló** tartalommal átvett, orvosi jellegű munkaköröket határozza meg, addig az **utóbbi az az egészségügyi tevékenységet végző személy, aki a belügyminiszter által rendeletben¹⁹³ meghatározott szakdolgozói szolgálati beosztást vagy munkakört** tölt be.

A **317/B. §** alapján az **egészségügyi feladatot ellátó dolgozók** a Hszt. szerinti illetmény helyett

- hivatásos állomány esetében az *Eszjtv. 1. melléklete* szerinti illetmény 106%-ára,
- rendvédelmi alkalmazottak, munkavállalók esetében az *Eszjtv. 1. melléklete* szerinti illetmény 100%-ára jogosultak.

A **munkavállalók esetében ez a garantált bért** jelenti, hiszen a munkáltató a munkaszerződésben tetszőleges mértékű munkabért állapíthat meg.

A **hivatásos szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott egészségügyi tevékenységet végzők** esetében:

- az illetmény részét képező hivatásos pótlék, szolgálati időpótlék, teljesítményjuttatás, nyelvpótlék, címpótlék nem alkalmazható,
- az illetmény részét nem képező, külön miniszteri rendeletben biztosított, ún. 10%-os kiegészítő juttatás megszűnik,
- a Hszt. szerinti előmeneteli rendszer elemei megmaradnak (szolgálati idő, fizetési fokozat, rendfokozat).

¹⁹³ A belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél alkalmazandó egészségügyi szakdolgozói pótlékról szóló 27/2021. (VIII. 9.) BM rendelet.

A **rendvédelmi igazgatási alkalmazottak tekintetében a Hszt. szerinti nyelvpótlék nem** állapítható meg.

A hivatásos és a rendvédelmi igazgatási alkalmazott esetében bevezetésre kerül – az Eszjtv. szabályrendszeréhez igazodva – a teljesítményértékelés alapján adható „illetményeltérítés” lehetősége: az **illetmény legfeljebb 20%-kal növelhető**.

A vezetői szolgálati beosztást vagy munkakört ellátók esetében az ún. magasabb vezetők részére önálló, különös illetménymegállapítási szabályok kerülnek megalkotásra. Az ő esetükben nincs lehetőség a teljesítményértékelés alapján történő illetménynövelésre. Akárcsak a Hjt.-nél, itt is **két típusú magasabb vezetői beosztás** jön létre:

- a) a Büntetés-végrehajtás Egészségügyi Központ főigazgatója, valamint az Igazságügyi Megfigyelő és Elmegyógyító Intézet főigazgató főorvosa, valamint
- b) a Büntetés-végrehajtás Egészségügyi Központ, valamint az Igazságügyi Megfigyelő és Elmegyógyító Intézet
 - ba) orvos igazgatója,
 - bb) bb) ápolási igazgatója és
 - bc) bc) gazdasági vezetője.

A fenti magasabb vezetők illetményét a **kinevezésre jogosult vezető állapítja meg** egyedileg az országos kórház-főigazgató egyetértésével és gyakorlatának figyelembevételével. Azonban a Hszt. megállapít **minimiumilletményt** a magasabb vezetők esetében is – különbséget téve a különböző típusú jogviszonyok között. Ha az a) pont szerinti magasabb vezető

- szolgálati viszonyban áll, az *Eszjtv. 1. melléklete* szerinti legmagasabb fizetési fokozathoz meghatározott összeg legalább 106%-ára,
- rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban áll, legalább az *Eszjtv. 1. melléklete* szerinti legmagasabb fizetési fokozathoz meghatározott összegre

jogosult.

Ha a b) pont szerinti magasabb vezető

- szolgálati viszonyban áll, legalább az *Eszjtv. 1. melléklete* szerinti fizetési fokozatához meghatározott összeg 106%-ára,
- rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban áll, legalább az *Eszjtv. 1. melléklete* szerinti fizetési fokozatához meghatározott összegre

jogosult.

Végül a § (10) bekezdése az országos kórház-főigazgató normatív utasítására figyelemmel biztosítja a **kinevezésre jogosult vezető jogkörét a kiegészítő illetmény** megállapításának lehetőségére (átmeneti többfeladatokhoz kapcsolódóan).

A **317/C. §** rögzíti, hogy a szakdolgozói körben (asszisztensek, ápolók, szakápolók stb.) foglalkoztatottak részére önálló egészségügyi pótlék megállapítására kerül sor, egészségügyi **szakdolgozói pótlék** jogcímmel. A pótlékra jogosító szakdolgozói **szolgálati beosztásokat és munkaköröket a rendvédelmi szervet irányító miniszter (belügyminiszter) állapítja meg rendeletben**. E pótlékra a **rendvédelmi szervnél egészségügyi feladatot ellátó hivatásos állományba vagy rendvédelmi igazgatási alkalmazotti állományba tartozó szakdolgozó** jogosult. A pótlék mértéke az **R2. 7. mellékletében** meghatározott, 2020. november 1-jétől hatályos, alsó határos garantált illetményekhez igazodik. A pótlék a rendvédelmi illetményalap 150%-ától 400%-áig terjedhet.

A törvény tartalmazza az egészségügyi szakdolgozói pótlék mértéke megállapításánál a miniszteri rendelet kiadásakor **figyelembe veendő szempontokat**:

- a betöltött szolgálati beosztás vagy munkakör,
- az egészségügyi tevékenységhez szükséges szakképzettség, valamint
- az egészségügyi tapasztalat.

Az egészségügyi szakdolgozói pótlékra jogosító szolgálati beosztást és munkakört a középfokú, emelt szintű és felsőfokú végzettséghez kötött szakdolgozói szolgálati beosztásba vagy munkakörbe kell besorolni. A **szakdolgozói végzettség szintjeit** a miniszter rendeletben határozza meg.

A **317/D. §** alapján a **vezetői bérkiegészítés mértékét a vezető kinevezésére jogosult személy** állapítja meg. A Hszt. megkülönbözteti a vezetői bérkiegészítés megállapításának eljárását, javaslattevői körét attól függően, hogy az adott dolgozót

- az országos parancsnok vagy az országos főigazgató nevezi ki, vagy pedig

- az állományilletékes parancsnok vagy – rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott esetében – a szervezeti egység vezetője.

Ahogy a fejezet egészében, itt is meghúzódik az Eszjtv. és az R1. mint sorvezető, így az egészségügyi vezetői bérkiegészítés mértékét az országos kórház-főigazgató gyakorlatának figyelembevételével kell megállapítani azok esetében, akik önálló szervezeti elem vagy a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti elem vezetői. A Hszt. egyúttal előírja, hogy az országos kórház-főigazgatót a munkáltatói jogkör gyakorlója tájékoztatni köteles a bérkiegészítés mértékéről.

A § utolsó bekezdése megállapítja, hogy a vezetői bérkiegészítést az **illetmény megállapítása során egyéb pótlékként** kell figyelembe venni, a **távolléti díj megállapítása során pedig rendszeres illetménypótlékként**.

