



## Független Egészségügyi Szakszervezet FESZ

Székhely: 1125 Budapest Szarvas Gábor út 9/b  
Levelezési cím: Központi Iroda, 1094 Budapest Viola u. 21 sz. E-mail: [fesziroda@gmail.com](mailto:fesziroda@gmail.com) [www.fesz.eu](http://www.fesz.eu)

---

**Dr. Takács Péter**  
**Egészségügyért Felelős Államtitkár**

Ikt.szám: 035/2023/FESZ

Belügyminisztérium

Budapest  
József Attila u. 2-4.  
1051

[peter.takacs2@bm.gov.hu](mailto:peter.takacs2@bm.gov.hu)

**Tisztelt Államtitkár Úr!**

Reményeink szerint ígéretükhöz híven hamarosan folytatódnak a szakdolgozók és az egészségügyben dolgozók további béremeléséhez kapcsolódó egyeztetéseink. Ennek kapcsán tennék még kiegészítéseket a korábban kevésbé tárgyalt, a béremelésekhez kapcsolódó témákat illetően.

Rövid felmérést készítettünk a szakszervezeti vezetőink körében annak megismerésére, hogy a béremelés kapcsán hogyan változott a dolgozók jövedeleme. A válaszok többségében megnyugtatók voltak a tekintetben, hogy a béremeléssel egyidejűleg az alapbérarányos pótlékok is nőttek, így a 18%-os béremelés azonos munkaterhelés esetén a jövedelmekben is hasonló növekedést eredményezett. Azonban egyes intézmények a béremelést összekapcsolták a dolgozók ügyeleti és műszakpótlék százalékos arányának csökkentésével az intézmény eladósodására tekintettel a költségvetési biztos ajánlásait követve.

Ezt a gyakorlatot több szempontból is elfogadhatatlannak tartjuk:

- Úgy gondoljuk a Kormány szándéka a szakdolgozók kereseteinek növelése volt és a munkáltatók a bérnövekedéshez kapcsolódó, a mozgóbérek növekményének finanszírozásához is kaptak fedezetet a NEAK-tól, amit nem költhetnek másra, viszont ezek az összegek nem nyújtanak fedezetet a béremelésekhez kapcsolódó pótlékok növekményeire csak abban az esetben, ha a munkáltató a törvényi minimum pótlékokat állapítja meg. Mivel az ügyeleti pótlékok mértékeiben igen nagy különbségek vannak, azok visszavétele- amire több helyen van példa-igen lecsökkenti a béremelések pozitív hatását.
- Az ügyeleti díjak alsó határa van csak a törvényben rögzítve, attól felfelé el lehet térni és sok esetben el is térnek a munkáltatók, hiszen a szakdolgozók ügyeleti beosztására leggyakrabban az egyébként súlyos munkaerőhiánnyal terhelt műtéti szakterületeken kerül leggyakrabban sor. Ezért is van szükség ezeken a területeken gyakran a munkáltató által elrendelt ügyeletek és az önként vállalt ügyeletek kiterjedt alkalmazására. Az ügyeleti pótlékok visszavétele kapcsán a munkavállalók a Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei Oktatókórházban és magának az önként vállalt szerződések felmondását és más tiltakozási módok alkalmazását is tervezik, amennyiben a munkáltató legalább a korábban alkalmazott ügyeleti díjakat - amelyek országos viszonylatban eddig is szerénynek mondhatók - nem állítja vissza.

- Ennek kapcsán kérjük Államtitkár Úr befolyását a megyében kialakult helyzet megnyugtató rendezése érdekében. Úgy gondoljuk, hogy ha más intézményekben nem volt szükség a béremelés hatását csökkentő beavatkozásokra, akkor Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei Oktatókórházban is lehet forrást találni a korábbi pótlékszázalékok megtartására. Az elmúlt évek inflációs indexei és a szakdolgozói béremelési ütemek összevetése alapján a szakdolgozók reálkeresete jelenleg a 2020. évi szint 90%-át teszi ki, reményeink szerint jövő évben tényleges reálkeresetnövekedés is lesz, de csak akkor, ha nem történnek ezzel ellentétes munkáltatói intézkedések. A műtéti szakmák szakdolgozói háttére így is kritikus állapotban van, és a Magyar Kórházszövetség elnökének nyilatkozata alapján is elmondható, hogy gyakrabban maradnak el műtétek a szakdolgozók, mint az orvosok hiány miatt, amit jó lenne megelőzni a jövőben.

A konkrét eset és a munkavállalók körében végzett tájékoztatásunk alapján javasoljuk, hogy a szakdolgozói béremelések kapcsán az ügyeleti pótlékokkal kapcsolatos szabályozás és gyakorlat áttekintésére, és szabályozására is kerüljön sor, mint ahogyan ez az orvosi ügyeleti díjak esetén megtörtént. A szakdolgozók esetén sem várható el, hogy a rendes munkaidőt meghaladó időben folyó ügyeletek során kapott juttatás az órabér mértékét sem érje el, hiszen a dolgozók a szabadidejük terhére végzik ezt a munkát.

A szakdolgozók esetén ezt a 2003.évi LXXXIV. Törvény szabályozza. Míg a rendkívüli munka tekintetében a szabályozás egyértelmű mértékeket határoz meg mind a munkáltató által elrendelt, mind az önként vállalt munka tekintetében, addig az ügyeleti díjaknál csak alsó határok megjelölésére kerül sor. Tapasztalatom szerint magának az ügyeleti díjnak a gyakorlati megállapítása során gyakran a törvény által előírt mértékeket sem tartják be a munkáltatók vagy gyakran eltérően értelmezik azt.

Az egyik ilyen gyakori eltérés, hogy a 12 órát meghaladó ügyeletek esetén, amikor a dolgozó ezt önként vállalt munkaként végzi, akkor nem egységesen alkalmazzák a törvény 14/A§-t, mi szerint, minden olyan esetben, amikor az adott feladat végzésére önként vállalt munkavégzés keretében kerül sor, 50%-kal magasabb pótlék jár ahhoz az esethez képest, mintha a 12 órát meghaladó ügyelet nem önként vállalt munkaként végzi a munkavállaló. **Mivel a 12 órát meghaladó idő éjszakára esik, az ügyeleti pótlék emelt mértéke így az ügyeleti ellátásban nem jellemző műszakpótlék helyett történő szabályozási elem megítélésünk szerint, aminek a megállapítása akkor is indokolt, ha ez önként vállalt munkavégzés keretében valósul meg.** Az eltérő megítélés következtében már még nem lezárt bírósági perek is folynak. **Ezeket meg lehetne előzni, ha a tárca egyértelművé tenné a szabályokat, akár számszerű példán keresztül is.** Erre teszünk is egy javaslatot a mellékletben, melyben az alsó határoktól való eltérés is szerepel. Átgondolásra javasoljuk a jelenlegi törvényi szabályozás felülvizsgálatát. Szemben az orvosoknál megállapított díjtételekhez szabályozás szintjén nincs különbség a nagyobb betegforgalmú és nagyobb terhelésű szakmákban dolgozók ügyeleti díjai között. Amennyiben a kiemelt intézmények a nagyobb betegforgalom kapcsán magasabb díjtételt kapnak ügyelet esetén, ez a szakdolgozók esetén is indokolt, hiszen pl. a műtétek magasabb száma mindenki számára - orvos, szakdolgozó - befolyásolja a munkaterhelést az ügyeleti idő alatt.

Mindenkinek az lenne az érdeke, hogy a munkavállalók a többletmunkájukat az alapvető szakmájukban végezzék, azonban az ügyeleti díjtételek csökkentése mellett ez aligha várható el.

A másik gyakorlati kérdés, hogy a törvényben az egyes időszakokra megállapított díjak összevonhatók-e, amelyet a munkáltatók gyakran megtesznek. A törvény erre semmiféle felhatalmazást nem tartalmaz és az összevonás gyakran elfedi azt a tényt, hogy nem tartják be a törvényi előírásokat, különösen a 12 órát meghaladó ügyeletek díjazása tekintetében. A törvény tiltja az átalány alkalmazását jelenleg.

Az ügyeleti díjakkal kapcsolatos szabályozás módosítása, az egységesebb gyakorlat kialakítása mindenképpen indokolt, tekintettel a szakterületek súlyára és az igen eltérő gyakorlatra tekintettel is.

Javíthat a helyzeten a bérezéssel kapcsolatos javaslatunk elfogadása, miszerint a műtéti szakmákban eleve magasabb alaphér bevezetésére kerüljön sor, ami vonzóvá teheti a szakterületet és kevésbé a dolgozók extrém túlmunkájára alapozza a munkaerő biztosítását ezzel együtt, és addig is az ügyeletekkel kapcsolatos kérdéseket is javasoljuk bevonni a tárgyalások témakörei közé.

### **Javaslataink:**

Javasoljuk az ügyeleti díjtételek mértékeinek módosítását.

Javasoljuk az alsó határok emelését legalább az alaphér szintjére, amelyet több intézmény már saját hatáskörben meglépett.

Javasoljuk, hogy az ügyeletben a pihenőnapon, a munkaszüneti napon végzett munka és az éjszakai munka /12 órát meghaladó ügyelet emelt díjazása/ ellentételezése mind a munkáltató által elrendelt, mind az önként vállalt munkavégzés esetén is hangsúlyosan jelenjen meg hasonlóan a rendkívüli munkavégzés szabályozásához.

Annak érdekében, hogy a munkáltatók a jövőben ne semlegesítsék vagy csökkentsék a béremelés hatását javaslatunk a 256/2013.(VII.5) Kormányrendelet módosítása is, miszerint a bérnövelés nem járhat együtt az egyéb kereseti elemek mértékének csökkentésével sem.

/A jelenlegi szabályozás csak azt tiltja, hogy más kereseti elemek terhére nem hajtható végre a béremelés, de nem garantálja, hogy a bérarányos pótlékok kifizetésére is sor kerüljön, ha azok a béremelés következtében nőnének. /

Ez különösen aktuális annak fényében, hogy 2024. márciusában újabb béremelésre kerül sor, amely esetben valós keresetnövekedést és nem a kereseti elemek átrendezését várják a dolgozók. Úgy gondolom Államtitkár Úr azért dolgozik kitartóan a szakdolgozók béremelése érdekében, hogy a keresetük a béremelésekkel arányosan nőjön

**Az ügyeleti díjak közelítsenek a rendkívüli munkavégzés során megállapítható díjtételekhez, hiszen mindkét esetben a szabadidő terhére végzett többletmunkáról beszélhetünk és az orvosi munkakörökben megállapított díjtételkehez is.** Megfelelő lehet az orvosi ügyeleti díjakhoz hasonlóan a szakdolgozói ügyeleti díjakban is különbséget tenni a nagyobb forgalmú betegellátó intézményekben dolgozók magasabb ügyeleti díjának bevezetésével. Több megoldás lehetséges, de addig amíg az egészségügyben a szakdolgozók törvényes időkapacitása nem elégséges a gyógyító munka folyamatos fenntartásához, és szükség van a munkavállalók törvényes munkaidőn túli terhelésére olyan díjtételeket kell alkalmazni, ami érdemessé is teszi a munkavállalók számára az ágazatban a többletmunkavállalást. A szabályozást érdemes lenne egyszerűsíteni, illetve egyértelműsíteni mert sem a dolgozók, sem a munkáltatók nem látják át a szabályokat, amit az egyes intézmények közötti jelentős eltérések is mutatnak.

Konkrét javaslatokat is megfogalmaztunk a lehetséges módosításokra, melyeket a mellékelt táblázatban foglaltuk össze.

Várjuk Államtitkár Úr visszajelzését mikor folytathatjuk az egyeztetéseket a szakdolgozói bérezési rendszer továbbfejlesztése, a korábban és most megküldött szakmai javaslatok és a korábban megfogalmazott sztrájkkövetelésekkel kapcsolatosan.

Budapest, 2023. szeptember 12.

Üdvözlettel:



Dr. Soós Adrianna  
elnök

Független Egészségügyi Szakszervezet