



## Független Egészségügyi Szakszervezet FESZ

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

### TÁJÉKOZTATÓ az Egészségügyi szolgálati jogviszonyról

**Az alábbi tájékoztatást az Országos Kórház Főigazgató febr. 03-i tájékoztatója, valamint a febr. 09-én kiadott 1/2021 és az 2/2021 utasítások valamint a 2020 évi / C . törvény és annak végrehajtási rendeletei alapján állítottuk össze.**

Az állami és önkormányzati fenntartású egészségügyi intézményekben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók, egészségügyben dolgozók és rezidensek közalkalmazotti jogviszonya az **egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény** (a továbbiakban: Ejsztv.) értelmében **2021. március 1-jén alakul át egészségügyi szolgálati jogviszonnyá. A Honvédelmi Minisztérium illetékességébe tartozó intézményeknél, bár a törvény több pontja vonatkozik rájuk, jogviszony átalakulásra nem kerül sor. Az önkormányzati fenntartású intézményekre is tesz ajánlást az országos főigazgató, azonban a jogszabályban nem rögzített döntéseket a fenntartó hozza meg. A klinikai központok egészségügyben dolgozóira /műszaki-gazdasági ügyintézők/ a jogszabály nem vonatkozik.**

#### **Általános szabályok**

Az a közalkalmazott, akinek a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése 2021.03.01. napján már folyamatban van, marad közalkalmazotti jogviszonyban. /Akik a felmentési idejüket töltik vagy azt még február során megkezdik/. Tekintettel a jogszabályi változásokra, azok a nyugdíjba készülők, akiknek a 40 éves szolgálati jogviszonya a közeljövőben telne ki, és legalább 10 év közalkalmazotti szolgálati jogviszonnyal rendelkeznek, jobban járnak, ha még februárban kéri a munkáltatótól, hogy felmentéssel szüntesse meg a jogviszonyukat, amelyet nyugdíjazásra tekintettel köteles megtenni.

#### **1. Egészségügyi szolgálati jogviszony létesítése, közalkalmazotti jogviszony megszűnése**

A teljes vagy részmunkaidős **egészségügyi szolgálati munkaszerződést 2021. február 28-ig kell megkötni. A munkáltató készíti el a munkaszerződést. Más jogviszonyban - munkaviszony vagy vállalkozói jogviszony, megbízási jogviszony, vagy szabadfoglalkozású jogviszony - nem lehet tovább munkát vállalni az állami és önkormányzati szervezeteknél. Ezek a jogviszonyok vagy átalakulnak /a közalkalmazotti és a munkaviszony/ március 1-től vagy megszüntetésre kerülnek. A jogviszonyok közül csak a közalkalmazotti jogviszony és a munkaviszonyra vonatkozóan ír elő a jogszabály átalakulást, a többi jogviszonyra nincs ilyen előírás, tehát a munkáltatóval való egyeztetés kérdése pl., hogy a megbízásként, egyéni vállalkozóként, társas vállalkozás tagjaként végzett személyes munkavégzésre az intézmény a továbbiakban igényt tart-e egészségügyi szolgálati jogviszony keretében vagy nem. A változások nem érintik az egészségügyi szolgáltatókkal kötött közreműködői szerződésben foglaltakat.**

Aki 2021. február 28-ig **nem köti meg** az egészségügyi szolgálati munkaszerződést, közalkalmazotti jogviszonya 2021. március 1. napján a törvény erejénél fogva **megszűnik**, ekkor végkielégítésre jogosult. Mértéke: kevesebb mint 20 év szolgálati idő esetén 1 hó, 20-nál több, de kevesebb, mint 30 év között 2 hó, 30 hónapnál hosszabb szolgálati idő esetén 3 hónap. Figyelní kell arra, hogy ha megszűnik a jogviszony és nem lesz újabb egy ideig más egészségügyi ellátásra jogosító jogviszony, akkor az egészségbiztosítást fizetni kell egyénileg. Ha valaki nem írja alá a szerződést, az nem jelenti

azt, hogy nem dolgozhat márciustól a munkáltatónál vagy bármely más állami vagy önkormányzati egészségügyi intézményben, de ha 30 napon belül köt ilyen szerződést, akkor a végkielégítés 1 hónapon felüli részét vissza kell fizetnie, illetve a munkáltatói későbbi felmondás feltételei hátrányosabbak lesznek, de a besorolás, fizetési fokozat, jubileumi jutalomra való jogosultság feltételei nem változnak.

Új **próbaidőt** a jogviszony átalakulásnál **nem kell kikötni**, amennyiben a kinevezésében előírt próbaidő tartama az átalakulásig nem járt le, az továbbra is fennáll.

Új jogviszony létesítése esetén a jogszabályokban felsorolt esetek kivételével kötelező próbaidőt kikötni. Mértéke: minimum 3 hónap, maximum 4 hónap. A próbaidő, ha még nem járt le, az új jogviszonyban folytatódik.

## 1.1.FIZETÉSI OSZTÁLY FIZETÉSI FOKOZAT

A munkaszerződés a munkavállaló és munkáltató adatain kívül tartalmazza a **MUNKAKÖR-t**. Ez nagyon fontos elem, mivel a munkavállaló bérbesorolása nagy mértékben a munkakörtől függ. A másik fontos elem, hogy az adott munkakörre milyen **szakképzettséget** igényel a munkáltató. Ha az adott szakképzettséggel a dolgozó rendelkezik, annak megfelelően kell besorolni. Valamelyest változtak a besorolási feltételek, ezért nagyon alaposan meg kell nézni a munkaszerződést. Különösen a B-és C kategória esetén lehet egyes esetekben kedvezőbb besorolást elérni szakképzettség esetén, de a D és E között is előfordulhat kedvező változás.

**A fizetési fokozatnál** arra kell figyelni, hogy néhány újabb elem is bekerült a figyelembe vehető szolgálati viszonynál. Továbbra is minden közszférában szerzett jogviszony beszámít, és a magán egészségügyi szolgáltatónál szerzett gyakorlat is itthon és külföldön, de a szabad foglalkozású jogviszony is, ami lehetett egyéni vállalkozóként és megbízásos is. Így lehet, hogy valaki a korábnál magasabb fizetési fokozatba kerül. Minden olyan jogviszony, amit korábban a közalkalmazotti besorolásnál figyelembe vettek, ezután is figyelembe kell venni. **Nem lehet alacsonyabb fizetési fokozatba kerülni, mint eddig.**

## 1.2. A szolgálati elismerés /jubileumi jutalom/ és a végkielégítésre jogosító idők figyelembevétele

A munkaszerződés külön tartalmazhatja a szolgálati elismerés /jubileumi jutalom/ és a végkielégítésnél figyelembe veendő időt, mivel ezen juttatások esetén nem lehet minden olyan jogviszonyt figyelembe venni, mint a fizetési fokozatnál. A jubileumi jutalomba csak a közalkalmazottként eltöltött idő vehető figyelembe, akkor is, ha több munkáltatónál, és megszakításokkal állt a munkavállaló közalkalmazotti jogviszonyban. A végkielégítés viszont az adott munkáltatónál eltöltött időt honorálja, tehát csak a munkáltatónál - illetve jogelődjénél - közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időt lehet figyelembe venni ugyan úgy, mint a felmondási idő és ahhoz kapcsolódó juttatás esetén.

## 2. Kirendelés

A munkaszerződés kötelező része lesz. Egy naptári éven belül 44 nap vagy 352 óra időre lehet a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást előírni a munkavállalónak, amennyiben nem tartozik azok közé a csoportok közé, ahol ez alól a jogszabály alapján felmentés jár. A kirendelés csak a szakképzettségnek megfelelő munkakörbe lehetséges, ez a jelenlegitől kedvezőbb szabály.

## 3. Illetmény meghatározása

Fizetési fokozatot az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján kell megállapítani, a korábbiakban már a Kjt. szerint figyelembe vett jogviszony beszámításra kerül az egészségügyi szolgálati jogviszonyban.

### 3.1 Szakdolgozók

**Az egészségügyi szakdolgozó /ápolók, asszisztensek, laboránsok, mütösök, betegszállítók stb. - nem orvosi bértáblához sorolt egészségügyi tevékenységet végzők az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok szerint** - jogosultak illetményre és illetménypótlékra az előzőekben érintett munkakör, szakképzettség, és beszámítható jogviszonyban töltött idő alapján. **Az ügyelet, készenlét, önként vállalt többletmunka díjazására, valamint a szakdolgozókat** megillető pótlékokra a korábbi szabályok maradnak életben.

3.1.1. Tehát a bértábla továbbra is a már ismert. Változás csak annyi, hogy március 1-től az új szerződést kell megkötni azoknak az alapellátásban dolgozóknak is, ahol az alapellátást közvetlenül az önkormányzat tartja fenn. /A praxisban dolgozóokra vonatkozó szabályok kialakítás alatt vannak/.

3.1.2. Nem csökkennek a jogszabályban rögzített túlóra pótlékok,

a, alapbér + 50%, vagy alapbér + ugyanannyi időre fizetett szabadidő megállapodás alapján

b, pihenőnapon alapbér + 100% vagy alapbér + 50% és legalább ugyanennyi fizetett szabadidő

c, önként vállalt túlmunka szerződés esetén az a, és b, pontban jelezett pótlékok 50% kal emelt mértékben.

3.1.3. Nem változott az ügyeleti pótlékok szabályozása sem a szakdolgozók esetén, melyek mértéke továbbra is attól függ, hogy hétköznap, 12 órán belül vagy azt meghaladóan, pihenőnapon vagy munkaszüneti napon, rendes munkaidőben, a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető munkaidőben, vagy önként vállalt többletmunka megállapodás keretében kerül erre sor. Az önként vállalt szerződés keretében elrendelt ügyelet pótléka mindig annak a pótléknak az 50%-kal megemelt mértéke, amelyet akkor fizetnének, ha a munkavégzésre nem önként vállalt munkavégzés keretében kerülne sor. Pl., ha valaki a pihenőnapján ügyel és kap helyette szabadnapot akkor 80% a pótlék, ha nem kap akkor 120 %, ha mindezt az önként vállalt munka keretében végzi, akkor 180 %-os pótlék jár. Mivel a ledolgozott időket általában a munkaidőkeret átlagában vizsgálják fontos, hogy a jövőben 3 havi munkaidőkeret rendelhető el az állami és önkormányzati, a törvény hatálya alá tartozó munkáltatóknál.

Nem változtak a műszakpótlék megállapítási szabályok sem. Szünet nélküli munkarendben dolgozó munkáltatóknál - fekvőbeteg ellátás - a délutáni műszak legalább 20%, az éjszakai legalább 40%, de magasabb is lehet. A több műszakos, de nem folyamatos munkarendben dolgozók esetén 15 %, illetve 30% a pótlék.

3.1.4. A szakdolgozók helyettesítési díjának mértéke legfeljebb az illetmény 50 %-a lehet.

3.1.5. Megmaradnak a korábbi egyes munkakörökhöz kapcsolódó pótlékok, - intenzív - melyek alapja 20 000 Ft.

a, legalább 150% az aneszteziológiai intenzív terápiás ápoló és szakasszisztens intenzív terápiás pótléka, a traumatológiai osztályon 3 műszakban dolgozók traumatológiai pótléka, műtősök szakasszisztensi pótléka.

b, legalább 120% a röntgenasszisztens, röntgengépjavító műszerész, diagnosztikai laborban dolgozóasszisztens, boncmester, boncsegéd, vérkészítményekkel foglalkozó asszisztens, fertőző betegeket ellátó, valamint pulmonológiai gondozóban dolgozó szakdolgozó, mosodában szennyes ruhákat átvevő infektológiai pótléka, pszichiátrián, addiktológián dolgozók pszichiátriai pótléka, az ápolási pótlék 3 műszakos munkahelyeken, OMSZ-nál a sürgősségi pótlék, szülésznők, műtőssegédek asszisztensi pótléka,

c, a pótlékalap legalább 36%-a valamennyi asszisztensi vagy szakasszisztensi munkakörben dolgozó szakképzett asszisztens,

**de ezeket a munkáltató magasabb összegben is megállapíthatja.**

3.1.6 Továbbra is **adható** keresetkiegészítés és felemelt pótlékok, műszakpótlék is munkáltatói döntés alapján.

3.1.7. Az utasításban felsorolt elismerési, jutalmazási lehetőségek jelentek meg adható juttatásként a szabályozásban az egészségügyi dolgozók számára. Fontos lenne, hogy a szakszervezeti vezetők próbálják elérni, hogy ezeket adják is.

a, Ilyenek a fix díj, amely a sürgősségi, trauma, sebészeti és egyes más területekre vonatkozó jogszabályi területeken adható, eddig is sok helyen adták, melyhez finanszírozás is hozzá van rendelve.

**b, Új elismerési forma a szakterületi pótlék, amely egy szélesebb intézményi körre terjedne ki. A szakterületi pótlékot a megyei, illetve a megyei irányítás alá tartozó intézmények részére a megyei koordináló intézmény javaslatára az országos főigazgató határozott időre engedélyezheti minden év február végéig, akár ebben az évben is. Itt egyes, főleg hiányterületek kiemelésére lehet szükség.**

A szakterületi pótlék a szakdolgozó alapbérének max. 20%-os mértéke lehet, melyet minden év február végéig hagynak jóvá egy évre.

**c. Új elem szolgálati idő támogatás** A szolgálta idő támogatásról az intézményi vezetők önállóan dönthetnek, amellyel az adott intézményben hosszú ideje dolgozók elkötelezettségét ismerhetik el évi rendszerességgel 5,10,15,20,25 év szolgálati idő után. A pótlék, amelyet évente egy alkalommal, de minden évben adnának mértéke 50 000-400 000 Ft növekvő összeg az egészségügyben eltöltött szolgálat alapján.

Mindenképpen javasolnám ennek a pótléknak a bevezetését mindenhol annak érdekében, hogy a szakmában elkötelezett legalább 5 évet ott dolgozó munkavállalók kötését erősítse. Ennek a bevezetése különösen indokolt amiatt is, mivel a bértábla szerint előrelépés alig hoz létre többletkeresetet, ezzel a pótlékkal ezt lehetne egyensúlyozni, még ha hosszabb távon a bértábla korrekciójára is szükség van. Ezt minden olyan intézményi vezetőnek javasolni fogjuk, ahol FESZ alapszervezetünk van.

### **3.2. Egészségügyben dolgozók /akik az intézmények működésének fenntartásáért felelnek/**

Az e körbe tartozók bére a munkáltatóval való megállapodás kérdése, nem lehet kevesebb a mindenkori minimálbértől, illetve szakképzettek esetén a szakmai bérminimumtól, de nincs felső határa a bérnek, ezért törekedni kell magasabb bér elérésére, a különböző keresetkiegészítések, pótlékok beépítésére az alapbérbe.

A bér megállapodás lehet havibér, órabér vagy teljesítménybér is. A teljesítménybérezés esetén csak olyan teljesítmény követelmény állapítható meg, amit átlagosan 100%-ra teljesíteni is lehet. A Munka Törvénykönyvében meghatározott pótlékok - műszakpótlék, rendkívüli munkavégzés pótléka - továbbra is megilleti az itt dolgozókat. Mivel az ő esetükben speciális pótlék bevezetését nem kezdeményezi az Országos Főigazgatóság az alapberek emelését kellene szorgalmazni ott, ahol azok elmaradnak az azonos képzettségi szintű egészségügyi dolgozók bérértől. Mivel itt egyedi bérmegállapodások kötődnek a helyi szakszervezetekkel együttműködve kellene ebben egyeztetni az intézményi vezetőkkel. Az elmaradások sem azonosak, így a helyi egyeztetéseknek nagy szerepe van.

**Az ORSZÁGOS FŐIGAZGATÓSÁG által kiadott ajánlás szerint a szakdolgozók, valamint az egészségügyben dolgozók /műszaki-gazdasági ügyintézők/ illetményét úgy kell megállapítani, hogy az ne legyen kevesebb a 2020. december 31-én meglévő illetményüknél.**

Tehát a keresetkiegészítés, a kollektív szerződésben rögzített juttatások, a kötelezőnél magasabb pótlékok ebbe mind bele értendők.

**3.3 Az orvos, szakorvos, fogorvos, szakfogorvos, gyógyszerész, szakgyógyszerész, ...stb illetménye** el kell, hogy érje az **Eszjtv. 1. mellékletben** meghatározott összeget és nem haladhatja meg ennek 120%-át. Bár az ügyeleti díjak mértéke %-osan elmarad a korábbiaktól az orvosok és az ide sorolt más diplomás munkavállalók esetén, azonban a megemelt alapberek miatt abszolút összegben minden esetben magasabb lesz a díjazás a korábbiaknál. **Az illetményen felül járó további díjak, azok feltételei és mértéke, így különösen a) a kötelezően elrendelt ügyelet díjazása, b) a készenlét díjazása, c) a rendes munkarend szerinti feladatok ellátása, ügyeleti feladatellátás, készenléti feladatellátás keretében történő önként vállalt többletmunkavégzés díjazása, d) a helyettesítés díjazás, e) a kirendelés esetén járó díjazás, valamint f) a vezetői juttatások az országos kórház főigazgató által a 1/2021. OKFŐ külön utasításban kerülnek megállapításra az alábbiak szerint:**

#### **Ügyeleti díj:**

a, hétköznap, illetve nem hétköznapra eső munkanap: minden munkaóra után az illetmény 1 órára eső összegének 70 %-a

b, heti pihenőnapon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után az illetmény 1 órára eső összegének 80 %-a

c, munkaszüneti napon az ügyelet minden munkaórája után az illetmény 1 órára eső összegének 90 %-a

**A fenti ügyeleti díjakat az OKFŐ 10%-kal megemelheti határozott időre.**

Heti pihenőnapra eső rendes munkaidőben elrendelt ügyelet: az illetményen felül 50%-os mértékű ügyeleti pótlék.



**Készenléti díj:** a készenlét minden órájára az illetmény 1 órára eső összegének 25%-a max: bruttó 30 000,- Ft/készenlét.

**Önként vállalt többletmunka díjazása:**

Ügyelet ellátása esetén az ügyeleti díj 50%-kal megemelt összege. Munkarend szerinti feladatellátás esetén a rendkívüli munkavégzés pótlékának 50 %-kal megemelt összege.

**Szakterületi pótlék:**

A munkáltatói jogkör gyakorlója (KKp. elnök) szakterületi pótlékot határozhat meg a következő év február végéig (minden évben OKFŐ felülvizsgálja) **ennek mértéke az illetmény legfeljebb 15%-a.**

**Képesítési pótlék:**

A munkakör ellátáshoz további szakképesítés figyelembevétele lehetséges:

1 további szakképesítés esetén bruttó 40 000,- Ft

2 vagy több szakképesítés esetén bruttó 60 000,- Ft

képesítési pótlék illeti meg.

A munkakör ellátásához **kapcsolódó doktori fokozattal/tudományos fokozattal** rendelkezik bruttó 100 000,- Ft képesítési pótlék illeti meg.

**Műszakpótlék:**

Általános esetben: 22.00 és 6.00 óra között 15%

Többműszakos munkaidő beosztás esetén:

14.00 és 22.00 óra között 15 %

22.00 és 6.00 óra között 30 %

Megszakítás nélküli foglalkoztatás:

14.00 és 22.00 óra között 20 %

22.00 és 6.00 óra között 40%

A munkáltatói jogkör gyakorlója a műszak pótlékot legfeljebb 10 %-kal, sürgősségi betegellátó osztály esetén legfeljebb 20 %-kal megemelheti a tárgyévet követő február végéig, melyet minden évben az OKFŐ felülvizsgál.

**Helyettesítési díj:**

A munkáltatói jogkör gyakorlójának elrendelése esetén jelentős többletmunka díjazása max. az illetmény 30 %-a.

**Kirendelés díjazása:**

Az Eszjtv. törvény 11 § szabályait betartva az illetmény max. 110 %-a.

**A Szakterületi pótlék , a képesítési pótlék, a műszak pótlék, és a vezetői juttatás nem képezi az ügyeleti díj és a készenléti díj alapját.**

**4. További jogviszony létesítésének engedélyezése:**

További jogviszony - a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői, szociális intézményben folyó egészségügyi munkák kivételével foglalkoztatási jogviszony kivételével **az egészségügyi dolgozók részére - jogviszony létesítése engedélyhez kötött.**

Amennyiben a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, **szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony érinti az egészségügyi dolgozó munkaidejét, úgy ezen tevékenységek végzése is engedélyhez kötött. A létesítése, illetve fenntartásra a kérelmet 2021. március 1-jétől számított 60 napon belül kell előterjeszteni, amelyről a benyújtásától számított 8 napon belül dönt az engedélyezésre jogosult intézmény/szerv.**

Az eljárásrend alapján várhatóan engedélyezésre kerül az alábbi esetekben:

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

Az egészségügyben dolgozónak/ műszaki, gazdasági terület/ nem kell az engedélyező szerv előzetes engedélyét kérnie.

Az egészségügyi szolgáltató vele egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozóval személyes közreműködői szerződést nem köthet.

## **5. Egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy szabadsága:**

**Az orvosok, valamint a fenntartásban dolgozó - egészségügyben dolgozók szabadsága a Munka Törvénykönyvében megállapított szabadságot követi.** Orvos, szakorvos, fogorvos munkakörben 1-5 fizetési osztályban évi 20 nap, 6-10 fizetési osztályban évi 21 nap alapszabadság illeti meg. Az egészségügyben dolgozók szintén 20 nap alapszabadság. Pótszabadság 25-45 éves kor között 2 évenként 1 nap pótszabadság, maximum 10 nap.

**Szakedolgozó:** Marad az eddigi szabály A-D fizetési osztályban évi 20 nap, E-J fizetési osztályban évi 21 munkanap alapszabadságra és a fizetési fokozatának megfelelő számú munkanap pótszabadságra jogosult.

**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.

### **A gyermekek után járó pótszabadságok nem változnak.**

Az egészségkárosító kockázatnak kitett és az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen a korábbi szabályok szerint jár a pótszabadság.

## **6. Szolgálati elismerés:**

A jubileumi jutalmat váltja fel a szolgálati elismerés.

Mértéke: huszonöt év jogviszony esetén kéthavi,

harminc év jogviszony esetén háromhavi,

negyven év jogviszony esetén öthavi illetményének megfelelő összeg.

## **7. Nyugdíjas foglalkoztatás:**

Az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltöttek foglalkoztatása a korábbi szabályok szerint történik. Továbbfoglalkoztatáshoz kormány engedély kell (veszélyhelyzet időtartama alatt nem kell), öregségi nyugdíj folyósítása szünetel, de jövedelem kiegészítésre jogosult. A foglalkoztatás itt is csak az új egészségügyi szolgálati jogviszonyban történhet, bármilyen formában is volt korábban.

## **8. Kollektív szerződés:**

**Egészségügyi szolgálati jogviszonyban nem köthető. A munkahelyi érdekvédelem, kollektív alku intézményeinek, a joggyakorlásnak a feltételeit a jogszabályváltozások durván korlátozzák.**

A Magyar Orvosok Szakszervezete, az Orvosegyetemek Szakszervezeti Szövetsége, a Független Egészségügyi Szakszervezet, a Magyarországi Mentődolgozók Szövetsége és az Egészségügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége levélben fordult az alapvető jogok biztosához az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (Eszjtv.) két, alaptörvényt súlyosan megsértő passzusa miatt. A törvény megszünteti az egészségügyi dolgozók kollektív alkuhoz és átláthatatlanul korlátozza a sztrájkhoz fűződő alapvető jogát. A szakszervezetek kérték az ombudsmant, hogy kezdeményezze az Alkotmánybíróságnál az Eszjtv. és a végrehajtási rendeletek Alaptörvénnyel való összhangjának felülvizsgálatát.

## **9. Munkaidőre vonatkozó fontosabb szabályok**

A munkaközi szünet 20 perc 6 órát meghaladó munkaidőben, illetve 45 perc 9 órát meghaladó időben a munkaidő része lesz. A műszak befejezését követően legalább 11 óra pihenőidőt kell adni, ami a jövőben nem rövidíthető 8 órára.

Budapest, 2021. február 12.

Dr. Soós Adrianna elnök  
Független Egészségügyi Szakszervezet