ORSZÁGOS
KÓRHÁZI
FŐIGAZGATÓSÁG

1125 Budapest, Diós árok 3.
Tel.: 1 356 1522, Fax: 1 375 7253
1525 Budapest 114 Pf. 32.

Tájékoztató

a jogviszony átalakulásáról és az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tervezett tartalmáról

1. A jogviszony átalakulása

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

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

2. Jogszabályok alkalmazása

Az Érintett jogviszonyára a jogviszony átalakulásáig a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.), illetve a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseit kell alkalmazni.

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

Fentieken túl az illetményen felüli díjakra, visszatérítendő és vissza nem térítendő támogatásokra az erről szóló országos kórház-főigazgatói utasítás szabályai is irányadók. Az utasítást az országos kórház-főigazgató a gyakorlati tapasztalatok, intézményi visszajelzések alapján legkésőbb 2021. szeptember 30-ig felülvizsgálja.

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

Az egészségügyi szolgálati (teljes vagy részmunkaidős) jogviszony **egészségügyi szolgálati munkaszerződéssel jön létre**, amelyet **2021. február 28. napjáig kell megkötni** azzal, hogy azt **2021. március 1. napjától kell alkalmazni**.

Az egészségügyi szolgálati munkaszerződés alapvető **kötelező tartalmi elem**eit az Eszjtv. vhr. 6. §-a határozza meg, de további szükségszerű elemeket is rögzít a jogszabály például a kirendelés, az áthelyezés vagy a vezetői megbízás esetén. Az egészségügyi szolgálati szerződés elkészítéséhez egy mintaszerződést készítettünk elő, amelynek tartalmától, formájától el lehet térni, azonban a szerződésben a jogszabályokban rögzített kötelező tartalmi elemeket minden esetben rögzíteni kell.

Ha az egészségügyi szolgálati munkaszerződés 2021. február 28. napjáig **nem kerül megkötésre**, az Érintett közalkalmazotti jogviszonya, illetve munkaviszonya 2021. március 1. napján **a törvény erejénél fogva megszűnik**. Ebben az esetben **a végkielégítésre a közalkalmazott esetében az Eszjtv. 19. § (4) bekezdését, a munkavállaló esetében a munkaszerződésben foglaltakat, ennek hiányában az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni.**

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

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

b) 4. § b) pontja szerinti **egészségügyben dolgozót** (az a) pont hatálya alá nem tartozó, az egészségügyi szolgáltatóval a szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítása céljából munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítő személy) – ide nem értve az orvos- és egészségtudományi képzést folytató egyetem által fenntartott egészségügyi szolgáltatónál, illetve az egészségügyi felsőoktatási intézmény részeként működő klinikai foglalkoztatott egészségügyben dolgozót,

c) 4. § c) pontja szerinti **rezidenst** (*az első egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítésének megszerzése érdekében jogviszonyban álló, az államilag támogatott, az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 115. § (2) bekezdés b) pontja szerinti képzésben részt vevő szakorvos-, szakfogorvos-, szakgyógyszerész-, illetve szakpszichológus-jelölt*) a jogszabályban meghatározott esetekben.

Az egészségügyi szolgáltatónál csak egészségügyi szolgálati jogviszony keretében lehet egészségügyi tevékenységet és az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységet végezni. Ez nem zárja ki a közreműködő, valamint az önkéntes segítő egészségügyi szolgáltató általi igénybevételének lehetőségét. A személyes közreműködő igénybevételére jelen tájékoztató 6. pontjában foglaltak az irányadók.

Az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységek körét az Eszjtv. vhr. 1. melléklete tartalmazza.

A közalkalmazotti vagy munkajogviszony egészségügyi szolgálati jogviszonnyá történő átalakulásakor nem kell próbaidőt kikötni az Érintett egészségügyi szolgálati munkaszerződésében. Azon Érintett próbaideje, akinek a kinevezésében vagy a munkaszerződésében előírt próbaidő tartama az átalakulás időpontjáig nem járt le, a kinevezésben vagy munkaszerződésben rögzített időtartamban továbbra is fennáll.

Új jogviszony létesítése esetén az Eszjtv.-ben és az Eszjtv. vhr.-ben foglaltak alapján, az ott meghatározottak kivételével próbaidő kikötése kötelező.

Amennyiben az Érintett határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyban/munkaviszonyban áll, az egészségügyi szolgálati munkaszerződése az átalakulással Érintett jogviszonyában érvényes határozott időtartamig kerül megkötésre – a munkáltató eltérő rendelkezése hiányában.

Az Érintett személyi kör foglalkoztatásával, a **munkáltatói joggyakorlás**sal kapcsolatban javaslom a hatályos és irányadó jogszabályi rendelkezéseken túlmenően a Hivatalom által kiadott ajánlásokban és körlevelekben [1/2020. (XII. 7.) főigazgatói utasítás, OKFŐ-HR/1/2021, OKFŐ-HR/22-1/2021, OKFŐ-HR/55-1/2021, OKFŐ-HR/403-1/2021] foglaltak alapján eljárni.

4. Az illetmény meghatározása

4.1. Általános szabályok

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

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

4.2. Az egyes foglalkoztatotti csoportokra vonatkozó szabályok

4.2.1. Az **orvos, szakorvos**, fogorvos, szakfogorvos, gyógyszerész, szakgyógyszerész, továbbá a Kormány rendeletében meghatározott munkakörben foglalkoztatott egyéb, nem egészségügyi egyetemi végzettséggel, valamint nem egészségügyi egyetemi végzettséggel és egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy **illetménye el kell, hogy érje az Eszjtv. 1. mellékletben az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatához meghatározott összeget**, és nem haladhatja meg a Kormány rendeletében meghatározott összeget, ennek hiányában a fizetési fokozathoz az Eszjtv. 1. mellékletben meghatározott összeg százhúsz százalékát.

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

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

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

Az Eszjtv. 7. § (3) bekezdésben foglalt 20 %-os eltérítési lehetőség célja, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a minősítés alapján az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetményét megnövelje. A minősítés az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkavégzése minőségének, munkahelyi

kompetenciáinak, munkavégzéssel kapcsolatos ismereteinek, képességeinek értékelésére terjed ki.

Az illetményen felül járó további díjak, azok feltételei és mértéke, így különösen
a) a kötelezően elrendelt ügyelet díjazása,
b) a készenlét díjazása,
c) a rendes munkarend szerinti feladatok ellátása, ügyeleti feladatellátás, 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, külön utasításban kerülnek megállapításra.

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

Esetükben javaslom, hogy az illetmény úgy kerüljön megállapításra **2021. március 1. napjától, hogy annak összege ne legyen kevesebb annál az illetménynél, amire az Érintett 2020. december 31. napján volt jogosult.**

Az ügyelet, készenlét, önként vállalt többletmunka díjazására, valamint a szakdolgozókat megillető pótlékok vonatkozásában az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény, valamint az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól szóló 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet rendelkezési az irányadók.

Az egészségügyi szakdolgozók helyettesítési díjának mértékét legfeljebb az illetmény 50 %-áig terjedő mértékben javaslom megállapítani.

4.2.3. Az egészségügyben **dolgozó** személyek **illetményét** – a kötelező legkisebb munkabéren vagy a garantált bérminimumnak megfelelő összegen felül - **a felek szabad megállapodása határozza meg** az Mt. munkabérre vonatkozó rendelkezéseinek figyelembevételével.

Esetükben is javaslom, hogy a szabad bérmegállapodás keretében – mind a vezetők, mind a beosztottak esetében – az illetmény úgy kerüljön megállapításra **2021. március 1. napjától, hogy annak összege ne legyen kevesebb annál az illetménynél, amire az Érintett 2020. december 31. napján volt jogosult.**

Az illetmény megállapítása során javaslom a Hivatalom által kiadott ajánlásokban és körlevelekben (OKFŐ/3/2020, OKFŐ-HR/4-1/2021) foglaltak figyelembe vételét és alkalmazását.

5. A további jogviszony létesítésének engedélyezése

További jogviszony - a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony kivételével - **létesítése engedélyhez kötött**. A kérelmet minden esetben az egészségügyi szolgáltató vezetője nyújtja be az engedélyezésre jogosult intézményhez/szervhez (városi kórház, irányító megyei intézmény, OKFŐ stb.), megjelölve a további jogviszony típusát, időtartamát, határozott vagy határozatlan jellegét és helyét, valamint véleményét a további jogviszony létesítésének támogatásáról.

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

A további jogviszony létesítése, illetve fenntartása iránti kérelmet 2021. március 1-jétől számított **60 napon belül kell előterjeszteni**, amelyről a benyújtásától számított **8 napon belül dönt az engedélyezésre jogosult intézmény/szerv (városi kórház, irányító megyei intézmény, OKFŐ stb.).** Az elbírálásnál figyelembe kell venni a munkaidőt, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez való jogot, és az ellátottak biztonságát.

Az Eszjtv. vhr. 7. § (1) bekezdése tartalmazza a további jogviszonyt engedélyező szervek felsorolását. A további jogviszony engedélyezésével kapcsolatos eljárásrend – amelyről hamarosan tájékoztatást adok – kialakítása jelenleg folyamatban van. Az eljárásrend alapján várhatóan engedélyezésre kerül a további jogviszony az alábbi esetekben:

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

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

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

6. A személyes közreműködő igénybevételének engedélyezése

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

A **személyes közreműködő** igénybevétele az országos kórház-főigazgató **engedélyéhez** kötött, az engedélyt 2021. március 1. napját követő 60 napon belül kell benyújtani és az OKFŐ 30 napon belül bírálja el. Az engedély ellátási érdekből adható meg. **Az egészségügyi szolgáltató vele egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozóval személyes közreműködői szerződést nem köthet.** A személyes közreműködő igénybevételének engedélyezésével kapcsolatos eljárásrend kialakítása folyamatban van, amelyről hamarosan tájékoztatás adok.

A személyes közreműködő díjazásának megállapítása tekintetében javaslom, hogy a közreműködői díj úgy kerüljön megállapításra, hogy a személyes közreműködő bruttó díjazása ne haladja meg azt az összeget, amely abban az esetben terhelné az egészségügyi szolgáltatót, ha az egészségügyi tevékenység ellátására a személyes közreműködő által egészségügyi szolgálati jogviszony keretében kerülne sor.

7. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaköri besorolása

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakörbe szükséges besorolni az Eszjtv., az Eszjtv. vhr. és az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól szóló 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet 1. számú melléklete alapján.

8. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy szabadsága

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

Az Eszjtv. 8. § (3) bekezdésében meghatározott kör esetén a pótszabadságok megállapítása során az Mt. pótszabadságokra vonatozó rendelkezéseit (Mt. 117. §) kell alkalmazni.

9. A vezetői megbízás

Az Eszjtv. vhr. 5. § szerint magasabb vezetői megbízásnak minősül

a) az intézményvezetésre adott megbízás, a klinikai központ vezetésére adott megbízás,

b) az orvosigazgatói (szakmai intézményvezető-helyettesi), ápolási igazgatói feladatok ellátására adott megbízás,

c) a gazdasági igazgatói megbízás.

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

A megbízás időtartamára vonatkozóan a jogszabály előírást nem tartalmaz, így javasoljuk a határozatlan időtartamra történő megbízást – ide nem értve az öregségi nyugdíjkoratárt betöltött személyek vezetői megbízását, amely esetekben a továbbfoglalkoztatási engedély tartamára javasolt a vezetői megbízás adása.

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

Az Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek vezetői juttatásának felső határát az országos kórház-főigazgató külön utasításban határozza meg. Az egészségügyi szakdolgozók vezetői juttatására az egyes egészségügyi dolgozók és

egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól szóló 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet 2/D. § (4) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni. Az egészségügyben dolgozók vezetői juttatását a munkáltatói jogkör gyakorlója a szabad bérmegállapodás keretében határozza meg, oly módon, hogy az alapbér és a vezetői juttatás elkülönítetten kerüljön megállapításra.

A magasabb vezetői juttatások felső határát és mértékét az országos kórház-főigazgató külön állapítja meg.

A fentiek a gyakorlatban azt is jelentik, hogy az átalakulásig vezetői feladatokat ellátó személyek vezetői megbízása is megújítandó az új feltételeknek megfelelően.

10. Nyugdíjas foglalkoztatás

Az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött, egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek foglalkoztatása kapcsán változás nem történt, a korábbi szabályok irányadók.

Ezek alapján az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött személy kizárólag a Kormány engedélyével foglalkoztatható tovább egészségügyi szolgálati jogviszonyban. A veszélyhelyzet időtartama alatt az egészségügyi dolgozók esetében a Kormány engedélyére nincs szükség.

Továbbfoglalkoztatás esetén az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy öregségi nyugdíjának folyósítását szüneteltetni kell. Az egészségügyi dolgozók a nyugellátás szüneteltetésére tekintettel jövedelemkiegészítésre jogosultak.

Amennyiben a tájékoztatóval, illetve az illetményen felüli díjakkal, visszatérítendő és vissza nem térítendő támogatásokkal kapcsolatban kérdésük merül fel, kollégáim szíves rendelkezésükre állnak a humanpolitika@okfo.gov.hu e-mail címen.

Budapest, 2021. február 3.

Országos Kórházi Főigazgatóság főigazgató

Jenei Zoltán
országos kórház-főigazgató