



BELÜGYMINISZTERIUM

DR. TAKÁCS PÉTER  
EGÉSZSÉGÜGYI ÁLLAMTITKÁR

Tárgy: Tájékoztatás  
Iktatószám: BM/8595/2023  
Hiv. szám: -

Dr. Soós Adrianna elnök asszony  
részére

Független Egészségügyi Szakszervezet

fesziroda@gmail.com

Tisztelt Elnök Asszony!

Hivatkozással a Független Egészségügyi Szakszervezet (továbbiakban: FESZ) 2023. 03.01. napon az Egészségügyi Államtitkárság felé megküldött, a 2023. február 20-i egyeztetés alapján készült emlékeztetőre, a sztrájtárgyalás további folytatásával kapcsolatos jogi alátámasztásra, a kirendelésre, valamint az egyeztetések további menetére, illetőleg a megküldött szakdolgozói bérezési konstrukcióra vonatkozó álláspontomat az alábbiak alapján adom meg.

A sztrájkra, és a sztrájtárgyalásra vonatkozóan a következőkről tájékoztatom.

Alaptörvény XVII. cikk

*(2) \* Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.*

Az Alaptörvény a munkához való jog részeként elismeri a sztrájkhoz való jogot is, mint alapjogot, **de csak annyiban, amennyiben ultima ratioként („végső érvként”) következik be.** Az ultima ratio jelleg a társadalomra veszélyesség miatt alakult ki. Az Alaptörvény indokolása szerint ezzel a módszerrel szorgalmazható a békés út a munkáltatók és a munkavállalók között, mielőtt ilyen drasztikus lépésre kerülne sor.

Az Európai Szociális Charta 31. cikkének értelmében a tagállamok korlátozhatják a sztrájkhoz való jogot mások jogainak és szabadságjogainak vagy a közérdek, a közegészségügy védelme érdekében.

## 31. Cikk

### Korlátozások

1. *Az I. Részben meghatározott jogokat és alapelveket tényleges megvalósításuk és a II. Részben biztosított gyakorlati alkalmazásuk során semmiféle olyan megszorításnak vagy korlátozásnak nem szabad alávetni, amelyeket ezekben a Részekben nem tettek kifejezetten lehetővé, kivéve a jogszabályban meghatározott olyan megszorításokat és korlátozásokat, amelyek egy demokratikus társadalomban mások jogainak és szabadságjogainak vagy a közérdek, a nemzetbiztonság, a közegészségügy vagy a közérkölcsvédelmében szükségesek.*

Miután a Kormány tisztában van az egészségügyi ágazat sztrájkjogának a korlátozásával, azért is fordított különös figyelmet 2011 illetőleg 2016 óta mind a mai napig az egészségügyi dolgozók bérfelzárkóztatására, hogy a folyamatos bérfelzárkóztatások révén elérhetővé váljon az ágazatban a munkabéke. Ezt tükrözik az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó egészségügyi szakdolgozók és egészségügyben dolgozók béremeléséről szóló 1681/2022. (XII.28.) Korm. határozatban (továbbiakban: Kormányhatározat) foglaltak is.

Nem részletezve az elnehezült gazdasági helyzetet kiváltó okokat, de álláspontunk szerint az évek óta tartó folyamatos bérfelzárkóztatás, teljes mértékben kétségbe vonja azt, hogy bármilyen sztrájkjal való fenyegetés jogi értelemben, az ultima ratio jogi elvéből levezethető lenne és a szükségesség és arányosság elvének - különösen a mostani sérülékeny és nemzetközi hatásoktól nagymértékben befolyásolt gazdasági környezetben - megfelelne, különös tekintettel arra, hogy 2016 és 2024 között kilenc alkalommal történt, illetve valósul meg folyamatosan bérfelzárkóztatás az egészségügyi szakdolgozók esetében. A Kormány már elfogadta és töretlenül kitart a fenti Kormányhatározatban foglaltak végrehajtása mellett is. Az, hogy a FESZ szerint a 2023. évi béremelés nem éri teljesen el azt a mértéket, amelyet ő kívánatosnak gondol, az álláspontom szerint nem elegendő ok, különösen egy ilyen veszélyekkel terhelt időszakban egy sztrájk kezdeményezésére.

A FESZ egyoldalúan és önkényesen kijelentette, hogy a megkezdett tárgyalást sztrájk tárgyalásnak minősíti és visszautasította, hogy más érdekképviselői szervvel közösen folytatódjanak a tárgyalások, mert a megítélésük szerint nem azonosak a céljaik. Ezzel összefüggésben tájékoztatom, hogy az érdekképviselői célok tekintetében a különböző érdekképviselőket között leginkább csak egyezőségek vannak és nem különbségek. Azonban azt is tudniuk kell, hogy a kormányzat jelenleg is több érdekképviselői szervvel folytat tárgyalásokat, így nincs abban a helyzetben hogy csak és kizárólag a FESZ-t tekintse „sztrájk tárgyaló” partnernek. Nincs arról tudomásom és hiteles információm, hogy a FESZ képviseli a többi érdekképviselőt, illetve azok tagságát mint sztrájk tárgyaló. Ha igen, kérjük támasszák ezt alá dokumentumokkal. Ha erről nincs szó, akkor a Kormány viszont nem engedheti meg, hogy diszkriminatív módon más kizárja a sztrájk tárgyalás jogából, hiszen erre az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 15.§-a sem ad lehetőséget.

Az elégséges szolgáltatásról szóló felvetésüket is rendkívül nehéz értelmezni, mivel semmilyen olyan kórházvezetői vagy főigazgatói jelzést nem kaptam arról, hogy a területi ellátási kötelezettségüknek hogyan kívánják megfelelni egy esetleges sztrájk alatt. Mivel az állam a felelős az állampolgárok által igénybe vehető egészségügyi ellátórendszer működtetéséért, így nem tudom, hogy ha nem történtek meg kivétel nélkül az egyes egészségügyi szolgáltatókkal az ezzel kapcsolatos egyeztetések, akkor a FESZ - az egyes állampolgári tragédiák elkerülésére érdekében - mégis milyen tartalommal kíván benyújtani az elégséges szolgáltatásokra vonatkozó és komolyan vehető javaslatot? A FESZ benyújthat bármilyen előzetes egyeztetés nélküli elégséges szolgáltatásokra vonatkozó javaslatot tudván, hogy az egészségügyi ellátás megszervezéséért mint az állampolgárok ezen alkotmányos alapjogának biztosításáért, Magyarország Alaptörvényének XX. cikke értelmében végső soron az állam a felelős.

Felelőtlennek tekintem, hogy egyetlen tárgyalás lefolytatása után arra kér, hogy a következő megbeszélésre nyújtsak be javaslatot az elégséges szolgáltatásokra úgy, hogy még annyi sem került tisztázásra, hogy országosan hol, mikor és mennyi ideig tartó sztrájkra kell esetlegesen felkészülni, hogy legalább az érintett egészségügyi szolgáltatók köre valahogyan feltérképezhető legyen, illetőleg az is, hogy egyáltalán ott mely szakmák esetében merülhet fel, és melyekben nem az egészségügyi ellátás esetleges korlátozása. Ezek az alapinformációk minimálisan is elengedhetetlenek ahhoz, hogy egyáltalán bármilyen elégséges szolgáltatásról egyeztetni lehessen. Ennek okán meggondolatlannak tekintem a felvetést. Azt pedig kijelentem, hogy az állampolgárok egészségügyi ellátását nem kívánom veszélyeztetni az Önök nyomásgyakorlása okán. Az egészségügyi ellátáshoz való alapvető jog olyan védelmet kell hogy kapjon, és kap is, ahol kiemelten fontos a sztrájjal összefüggésben – az Európai Szociális Charta 31. cikkének értelmében is - az ultima ráció elvének a nagyon alapos vizsgálata. Ami alatt az is értendő, miszerint az állampolgárok megfelelő egészségügyi ellátáshoz való joga, megelőzi az egészségügyi dolgozók sztrájkhoz való jogát. Ez az egyik legfontosabb oka az egészségügyi ágazatban megvalósuló sztrájk korlátozásának.

Tekintettel a fentiekre az egészségügyi ágazatban a sztrájjal való fenyegetés nem megalapozott. Ettől eltekintve, kifejezetten nyitott vagyok a további rendszeres megbeszélésekre és egyeztetésekre, de azt szeretném javasolni, hogy a fentiek okán ne nevezzük ezeket a megbeszéléseket a továbbiakban sztrájk tárgyalásoknak. Álláspontom szerint a jövő vonatkozásában, sokkal konstruktívabbak azok a megbeszélések, amelyeknek a hangulatát nem az lengi körbe, illetve célját, és témaköreit nem az határozza meg, hogy ezek a sztrájkhoz vezető út egyes lépései, hanem ezzel ellentétben, valóban a megoldásra váró egyes kérdések, konstruktív rendezésére tett lépések irányába mutatnak.

A munkavégzés helyének megváltoztatásával összefüggésben megküldött levéllel összefüggésben az alábbiakat tartom fontosnak kiemelni.

A 2022. évi LXXIII. törvény 5. §-ával az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (a továbbiakban: Eütv) 155.§-a egy új 13(a) szakasszal egészült ki.

*(13a) \* A vármegyei intézmény - ideértve az irányítási feladatokat ellátó vármegyei intézményt és klinikai központot is - és a városi intézmény foglalkoztatottjai számára a munkavégzés helyeként bármely, a foglalkoztatási jogviszony szerinti vármegyei vagy városi intézmény székhelye szerinti vármegyében működő vármegyei vagy városi intézmény meghatározható azzal, hogy*

*a) a foglalkoztatott a munkavégzés helyeként meghatározott intézmény betegeit az intézmény nevében és utasításai szerint elláthatja,*

*b) a foglalkoztatott javadalmazását a munkavégzés helyeként meghatározott vármegyei vagy városi intézmény biztosítja, amelyet át kell adnia annak az intézménynek, amelyikkel a foglalkoztatott foglalkoztatási jogviszonya fennáll,*

*c) az egészségügyi szolgáltatás nyújtásához szükséges személyi feltételek szempontjából a foglalkoztatottat a munkavégzés helye szerinti vármegyei, illetve városi intézménynél kell figyelembe venni,*

*d) a munkavégzés helyének munkáltató általi egyoldalú meghatározása a foglalkoztatottra nézve - különösen egészségi állapotára vagy családi körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem járhat,*

*e) a munkavégzés helye és a lakóhely között - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje naponta a három órát, tíz éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatott esetében a két órát nem haladhatja meg,*

*f) rezidens esetén a munkavégzés helyét a jóváhagyott szakképzési tervével összhangban kell kijelölni.*

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI.28.) Korm. rendelet ( továbbiakban: 528/2020. (XI.28.) Korm. rendelet) az alábbiakról rendelkezik:

8. § (1) A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén az egészségügyi szolgálati munkaszerződésnek tartalmaznia kell, hogy a kirendelés időtartama tizenkét hónapos időszak alatt összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg.

(2) Az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tartalmazza, hogy nem rendelhető ki az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy

a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,

b) ha a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény szerint nagycsaládos,

c) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli,

d) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén,

e) ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötvenszázalékos mértékű egészségkárosodását megállapította,

f) a szakvizsgájának letételét megelőző fél éven belül,

g) ha öregségi nyugdíjra jogosult, és nem járul hozzá a kirendeléséhez.

(3) Ha a tizenhat évnél fiatalabb gyermek mindkét szülője egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy, akkor csak az egyik szülő rendelhető ki az (1) és (2) bekezdésben foglaltak figyelembevételével.

(4) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt legalább tíz munkanappal korábban írásban tájékoztatni szükséges

a) a kirendelés elrendeléséről,

b) a kirendelés időtartamáról,

c) a kirendelésnek megfelelő munkavégzés helyéről,

d) a kirendelés idejére járó illetményéről,

e) a kirendeléshez kapcsolódó szállási és utazási kérdésekről.

(5) A kirendelt egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a (4) bekezdés szerinti tájékoztatást követő három munkanapon belül köteles jelezni, ha a kirendelés a (2) vagy (3) bekezdésbe ütközik, vagy számára aránytalan sérelemmel járna.

A fenti Eütv 155.§ 13(a) szerinti jogszabályhely nem értelmezhető úgy, hogy a „változó munkahelyre” szóló új munkaszerződések esetében a szokásos munkahelytől eltérő más munkahelyen történő munkavégzés meghaladhatná a Munka törvénykönyvében és az 528/2020. (XI.28.) Korm. rendeletben megállapított évi 44 munkanapot. Ezt a jogszabályhely sehol sem tartalmazza, és nem is utal erre. Ezen új paragrafushely kiegészülve az 528/2020. (XI.28.) Korm. rendelet 8.§-ában megállapított további garanciális szabályokkal, megfelelő mértékben garantálják, hogy semmi olyan sérelem ne érje a kollégákat, ami aránytalan lenne a számunkra.

**A jogszabályokba vetett jogbiztonság alapelvi követelményébe nem férhet bele az, hogy belekerül a munkaszerződésekbe esetlegesen a változó telephely, mint szókapcsolat, és ez felülír minden további olyan garanciát, amit egyébként a jogszabályok nyújtanak, vagy mintha azok nem is lennének.** Erről nincs is szó, ezért kérem, hogy kezdjük el kivezetni a kommunikációból ezen korlátlan mozgásra és a

változó telephelyre hivatkozó, korlátlan kirendelésre vonatkozó gondolatokat, és feltételezéseket, és ne riogassuk ezzel a kollégákat. A FESZ erre vonatkozó felvetése, ezzel összefüggésben egy olyan összeesküvés elmélet köré szövődik, mintha a Kormány célja a fenti jogszabályhely hatályba léptetésével egy határozatlan, de legalábbis az évi 44 napot jóval meghaladó idejű kirendelés végrehajtása lenne, egy a kollega számára új és ismeretlen munkahelyre. Ilyen jogalkotói szándék nincs, és nem is volt.

A jogszabályhely megadja a lehetőséget, hogy vármegyén belül a szokásos munkavégzési helyen kívül másik egészségügyi szolgáltatónál is teljesíthető az egészségügyi tevékenység ellátása, de csak és kizárólag a többi garanciális szabály együttes betartása mellett.

Továbbá megköszönöm a béremelési változatok kidolgozásában, és azzal összefüggésben tanúsított konstruktív, kezdeményező javaslattételt.

Ami a két benyújtott szakdolgozói bérezési javaslatot illeti, azt az álláspontot képviseljük, hogy - egyetértésben a Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamarával véleményével -, alapvetően az első verzió szerinti javaslat továbbvitelében érdemes gondolkodni. Ezzel összefüggésben azt a lehetőséget tartjuk iránymutatónak, amely egy olyan verziót jelent, ami alapvetően a FESZ 1. számú variánsának felelne meg, de adott esetben megfontolható lehet néhány elemnek a 2. számú verzióból történő beemelése is. Itt azonban azzal az észrevétellel kívánok élni, hogy nem egyszerű feladat annak a kívánalomnak megfelelni - amelyet a FESZ is megfogalmaz -, hogy maga a konstrukció végül legyen egyszerűbb és átláthatóbb, de egyben vegyen figyelembe minden olyan változót, ami értelemszerűen bonyolítja magát a konstrukciót. A további közös gondolkodást előrevetítve azt gondolom, hogy ezt az ellentmondást nem lesz egyszerű feloldani.

Ha megvizsgáljuk a FESZ 2. számú verzióját, akkor abban is találunk előremutató értékelési szempontokat. Ezzel összefüggésben a legnagyobb dilemmát talán az okozhatja, hogy az értékelendő készségeknek az adott egyénre történő meghatározása, számszerűsítése egy olyan értékelésből tevődik össze, amely több ponton is tartalmazhat olyan szubjektív elemeket, amelyeket objektív módon nagyon nehéz alátámasztani, ezért munkahelyi konfliktusok kialakulásához vezetnek. Ezt azért emelem ki, mert van ismeretem olyan kórházi munkahelyi belső elégedettségi vizsgálatról, ami - némileg meglepetésre - azt állapította meg, hogy a fluktuációt kiváltó legfontosabb ok nem például a béreállításra vagy a munkakörülményekre, hanem a rossz munkahelyi légkörre volt visszavezethető. Ez alapján gondolom, hogy olyan bérezési konstrukció kialakításában érdemes gondolkodni, ami a lehető legkevesebb szubjektív értékelési elemet tartalmazza.

Azzal összefüggésben, ami a rendkívüli munkavégzés díjtételeit javasolja bevezetésre ügyleti időben, ott a jogi kérdéseken túlmutatóan gazdasági számítások elvégzése is szükséges, mivel ennek jelentős pénzügyi kihatásai lehetnek. A jogalkotói szándék jelenleg nem ilyen irányú keresetemelést szeretne eszközölni. Ezen túlmutatóan viszont egyetértek azzal, hogy az ügyleti szabályozás és ezen belül a különböző változó bér elemeknek a pontos megállapítása jogalkalmazói szempontból sem egyszerűnek, sem megfelelően átláthatónak nem mondható. Ezek alapvetően jogbiztonságot avagy jogbizonytalanságot egyenlő bánásmódot és végső soron akár fluktuációt is meghatározó, fontos jogalkotói célokat érintő kérdések. Alapvetően tehát egyetértek és támogatni is tudom az ezzel kapcsolatos egyszerűsítési törekvéseket.

Szeretném kérni, illetőleg szeretnék élni, azzal a levelükben megfogalmazott felajánlással, amely egy részletesebb javaslat megtételére irányult. Várom ezen részletesebb javaslatukat az 1. számú változatra vonatkozóan, és arról tudom biztosítani Elnök Asszonyt, hogy a konstruktív javaslatoknak, és a közös gondolkodás eredményeképpen találni fogunk közösen végül egy jó, bérezési konstrukcióra vonatkozó megoldást is.

Összegezve a fentieket szeretném kifejezni reményemet egy olyan konstruktív tárgyalássorozat folytatása mellett, amelynek a kezdeti lépésein már ki merem jelenteni, hogy túl is vagyunk. Ezt támasztja alá a megküldött javaslatok kidolgozottsága is. Örömmre szolgál, hogy mostanra remélhetőleg eljutottunk oda, hogy nem a sajtón keresztül üzengetésről szól a párbeszéd, hanem sokkal inkább arról, hogy milyen módon

tudjuk közösen jobbra, kiszámíthatóbbá, és tervezhetőbbé tenni azt az egészségügyi ellátórendszert, amibe a Kormány folyamatosan igyekszik évek óta történelmi mértékűnek tekinthető forrásokat fektetni, sokszor talán anélkül, hogy ez a társadalmi közhangulaton keresztül is láthatóvá válna, illetve érzékelhető lenne. Hiszem, hogy a közös munkánk eredményre fog vezetni, és azt is hiszem, hogy ha a tárgyalások céljából nem a sztrájkot mint eredményt helyezjük, akkor közösen sokkal előrébb juthatunk mind a kollégák, mind pedig végső soron az állampolgárok egészségügyi ellátása érdekében, mert ne tévesszük szem elől a végső cél nem is lehet más mint ez.

Budapest, 2023. március 23.

Üdvözlettel:



Dr. Takács Péter

