



Oktatás, kutatás, gyógyítás: 250 éve  
az egészség szolgálatában

SEMMELWEIS EGYETEM

Rektor

Kancellár

Klinikai Központ elnöke

Dr. Merkely Béla

Dr. Pavlik Livia

Dr. Szabó Attila

Iktatószám: 134517/KEEGF/2020

## Tájékoztató az egészségügyi szolgálati jogviszonyról a Semmelweis Egyetem munkatársai részére

Tisztelt Munkatársak!

Az Országgyűlés 2020. október 6-án elfogadta az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvényt („Eszjtv.”), amelynek végrehajtási rendelete („Vhr.”) 2020. november 28-án jelent meg. Jelen tájékoztató az új jogszabályi környezet legfontosabb tudnivalóit foglalja össze annak érdekében, hogy munkatársaink a jogviszony változásával kapcsolatban megfelelő információhoz jussanak. Felhívjuk munkatársaink figyelmét arra, hogy a veszélyhelyzetre tekintettel a Kormány az Eszjtv.-ben szereplő több rendelkezéstől eltérő szabályokat állapított meg, a törvényi előírásokat tehát a vonatkozó kormányrendeletekkel együttesen kell alkalmazni.

### 1. A jogviszonyváltozással érintettek köre, a változás időpontja

A jogviszonyváltozás az állami és az önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatóknál dolgozókat érinti, az ő jogviszonyuk alakul át egészségügyi szolgálati jogviszonnyá. Az **átalakulásra 2021. március 1-jével kerül sor**, melynek feltétele az egészségügy szolgálati munkaszerződés aláírása. A szerződés aláírására a jogszabály 2021. február 28-i határidőt állapít meg, ennek hiányában az érintett munkavállaló közalkalmazotti jogviszonya a törvény erejénél fogva megszűnik. Megszűnés esetén az érintett dolgozó a jogviszony megszűnésekor érvényes illetményének megfelelő összegű, a figyelembe vehető jogviszony idejétől függően egy, kettő vagy három havi végkielégítésre jogosult.

Az egészségügyi felsőoktatási intézményekre vonatkozó eltérő szabály, hogy esetükben csak az egészségügyi dolgozókra terjed ki a törvény és végrehajtási rendeletének hatálya, az egészségügyi szolgáltató működtetésében, üzemeltetésében résztvevő ún. egészségügyben dolgozókat a jogviszonyváltozás nem érinti.

A jogviszony átalakulásáról és az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tervezett tartalmáról az érintettet az országos kórház-főigazgató által előírtak szerint írásban tájékoztatni kell.

### 2. Az egészségügyi tevékenység végzését lehetővé tevő jogviszonyok köre

Az új szabályozás kimondja, hogy 2021. március 1-jét követően az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál főszabály szerint csak egészségügyi szolgálati jogviszony keretében lehet egészségügyi tevékenységet végezni. Ez alól két esetben enged kivételt a

RI

törvény: továbbra is lehetőség lesz *közreműködői*<sup>1</sup> és *önkéntes segítői*<sup>2</sup> jogviszony keretében egészségügyi tevékenységet végezni, ez a lehetőség azonban a személyes közreműködői tevékenységre nem terjed ki. Egyéb jogviszonyban (így például szabadfoglalkozású megbízási szerződéssel) 2021. március 1-jét követően egészségügyi tevékenység nem végezhető. 2021. február 28-ig a jelenlegi (egyetemünk munkavállalói esetében közalkalmazotti) jogviszony keretében történik az egészségügyi tevékenység folytatása.

### 3. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyra vonatkozó legfontosabb rendelkezések

Az Eszjtv. és a Vhr. az egészségügyi szolgálati jogviszonyra vonatkozó számos rendelkezést állapít meg, melyek közül az alábbiakban a legfontosabb, munkavállalóinkat a leginkább érintő szabályokat mutatjuk be.

#### 3.1.A munkáltatói jogkör gyakorlása

Az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál (ideértve a klinikai központot is) egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló foglalkoztatottak esetében a munkáltatói jogokat az egészségügyi szolgáltató irányítására vonatkozó jogszabályban meghatározott személy gyakorolja. A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkáltatói jogok gyakorlását írásban átruházhatja.

A vonatkozó – veszélyhelyzet idején alkalmazandó – kormányrendeletek értelmében eltérő irányítási szabályok érvényesülnek az orvos- és egészségtudományi felsőoktatási intézmények esetében attól függően, hogy irányító megyei intézményi feladatokat ellátnak-e. A Semmelweis Egyetem ilyen feladatot nem lát el, így a Klinikai Központ elnökét a rektor bízza meg azzal, hogy az elnök megbízásához az egészségügyért felelős miniszter előzetes egyetértését be kell szerezni. A Klinikai Központ elnöke felett a munkáltatói jogokat a rektor gyakorolja. A Klinikai Központ elnöke önállóan irányítja az egészségügyi szolgáltatás megszervezését azzal, hogy kapacitásátszervezés tekintetében javaslatot tesz az országos kórház-főigazgató részére. Az elnök a Klinikai Központ dolgozói felett – a kancellár hatáskörébe tartozó feladatokat ellátó alkalmazottak kivételével – gyakorolja a munkáltatói jogokat a bérgazdálkodást érintő, a kancellár egyetértésével hozható döntések kivételével.

Az új szabályozás nem jelent változást a munkáltatói jogkör gyakorlásának jelenlegi szabályaihoz képest.

#### 3.2.Munkaköri besorolás az új jogviszonyban

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakörbe<sup>3</sup> szükséges besorolni. Az új szabályozás a jelenleg nem oktatói, kutatói munkakörben foglalkoztatottak esetében nem jelent változást a jelenlegi szabályokhoz képest.

<sup>1</sup> Közreműködő az egészségügyi szolgáltatás gyakorlásának általános feltételeiről, valamint a működési engedélyezési eljárásról szóló 96/2003. (VII. 15.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdés k) pontja szerint az egészségügyi szolgáltatás nyújtásában részt vevő személy vagy szervezet.

<sup>2</sup> Önkéntes segítő az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény („Bütev.”) 17. §-ában meghatározott személy.

<sup>3</sup> Lásd 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. mellékletében meghatározott munkaköröket.

RS

A Klinikai Központ alá tartozó szervezeti egységekben oktatói, kutatói munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók esetében az eddigi egységes közalkalmazotti jogviszonyt 2021. március 1-jétől két jogviszony váltja fel:

- egyrészt a jelenlegi közalkalmazotti jogviszony – az erre irányuló munkaszerződés 2021. február 28-ig történő aláírása esetén – egészségügyi szolgálati jogviszonnyá alakul át, melyre az e jogviszonyra vonatkozó általános szabályok lesznek irányadók. Oktatói, kutatói tevékenység az egészségügyi szolgálati jogviszony keretében nem végezhető, a klinikai képzésben az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott dolgozó oktatást kiegészítő és segítő feladatokban azonban részt vehet. Az egészségügyi szolgálati munkaszerződés aláírása hiányában az érintett oktatók és kutatók közalkalmazotti jogviszonya a Semmelweis Egyetemen 2021. március 1-jével megszűnik.
- másrészt az egészségügyi felsőoktatási intézményben az egészségügyi szolgálati jogviszonyban betegellátási munkakörben foglalkoztatott alkalmazott a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényben („Nftv.”), illetve a felsőoktatási intézmény szabályzatában foglalt feltételek teljesítése esetén az Nftv. 27. § (1) bekezdése szerint oktatói munkakörben, illetve az Nftv. 33. § (2) bekezdése szerint 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. Ilyen foglalkoztatás esetén az érintettek a kettős feladatellátási kötelezettségük és jogviszonyuk körében mind az egészségügyi minimumfeltételek, mind az oktatási akkreditáció szempontjából teljes értékű alkalmazottnak minősülnek; oktatói és kutatói munkakörhöz azonban szabadságként kizárólag pótszabadság jár, melynek igénybevételét a rendes szabadsággal együtt a klinikai központ elnöke engedélyezi.

### **3.3. Az illetményre és a minősítésre, a szolgálati elismerésre és az illetményen kívüli juttatásokra, valamint a munkaidőre vonatkozó szabályok**

Az illetmény mértékére vonatkozóan

- az egészségügyi szakdolgozókra továbbra is az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól szóló kormányrendelet (256/2013) szabályai vonatkoznak, az abban meghatározott illetménytábla alapján. A szakdolgozók ezen felül a Vhr.-ben meghatározott illetménypótlékokra is jogosultak.
- az orvos, szakorvos, fogorvos, szakfogorvos, gyógyszerész, szakgyógyszerész, továbbá a Kormány rendeletében 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 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 1. mellékletben meghatározott összeg százhusz százalékat.

R1

- a rezidens illetménye a szakvizsga megszerzését megelőzően az Eszjtv. 1. melléklet szerinti 4. fizetési fokozatot akkor sem érheti el, ha a számára előírt várakozási idő eltelt.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatottat, akinek az illetményét 2021. március 1-jétől az Eszjtv. 1. melléklete szerint kell megállapítani, a magasabb bér 2021. január 1-jétől illeti meg. A különbözet a jogviszony létrejöttét követően visszamenőleg kerül kifizetésre.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján háromévenként eggyel magasabb fizetési fokozatba lép. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a tárgyév első napjával kell a magasabb fizetési fokozatba besorolni. A magasabb fizetési fokozat elérésével a hároméves várakozási idő újra kezdődik. A várakozási idővel kapcsolatos szabályokat a Kormány rendeletben állapítja meg.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatán belül illetményére a munkáltató az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy minősítésének eredménye alapján tesz javaslatot. Ha a javaslatot az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy nem fogadja el, a munkáltató az egészségügyi szolgálati szerződést felmondja.

Az egészségügyi szolgáltatások minőségének biztosítása érdekében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkateljesítményét a munkáltató írásban értékeli (minősítés). Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy minősítését a tárgyév végéig el kell végezni. A minősítést a munkáltatói jogkör gyakorlója, illetve az a személy végzi, akire ezen jogkört a munkáltató jogkör gyakorlója átruházta.

A huszonöt, harminc-, illetve negyvenévi egészségügyi szolgálati jogviszonnyal rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek szolgálati elismerés jár. A szolgálati elismerés huszonöt év jogviszony esetén kéthavi, harminc év jogviszony esetén háromhavi, negyven év jogviszony esetén öthavi illetményének megfelelő összeg.

Az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy számára az illetményen felül visszatérítendő és vissza nem térítendő támogatások adhatók, mely feltételeit és mértékét az egészségügyi szolgáltató fenntartója határozza meg.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaidejére a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt („Mt.”) az Eütev.-ben megállapított eltérésekkel kell alkalmazni azzal, hogy a munkaközi szünet a munkaidő részét képezi. Egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy számára a többműszakos és megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltató esetében legfeljebb három hónap munkaidőkeret állapítható meg. A munkaidőkeret kezdő időpontja az első hónap első naptári napja, befejező időpontja a munkaidőkeret utolsó hónapjának utolsó naptári napja.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztást csak munkaidőkeret esetén lehet alkalmazni. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén az általános munkarendtől eltérő munkaidő-beosztási és pihenőnapkiadási szabályok érvényesülnek.

A munkaidő-beosztást legalább tizenöt nappal korábban és legalább egy hónapra előre írásban szükséges elrendelni.

Egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére hat munkanapot követően heti egy pihenőnapot biztosítani kell.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére havonta legalább egyszer heti két pihenőnapot egybefüggően szombatra és vasárnapra biztosítani szükséges.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére hetente legalább negyvennyolc óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.

Az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódó végkielégítés szabályait az Mt., az Eszjtv. és a Vhr. határozza meg.

### **3.4.Szabadságra vonatkozó szabályok**

Az Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a törvény 1. melléklete szerinti

- a) 1-5. fizetési osztályban évi húsz munkanap,
- b) 6-10. fizetési osztályban és a felsőoktatási intézményben oktatói, kutatói, tanári és más munkakör betöltése esetén évi huszonegy munkanap alapszabadság illeti meg.

Az Eszjtv. 8. § (3) bekezdésének hatálya alá nem tartozó, az Eütev. 2. melléklete szerint

- a) az „A”, „B”, „C” és „D” fizetési osztályba sorolt egészségügyi dolgozó évi húsz munkanap,
- b) az „E”, „F”, „G”, „H”, „I” és „J” fizetési osztályba sorolt egészségügyi dolgozó évi huszonegy munkanap

alapszabadságra és a fizetési fokozatának megfelelő számú munkanap pótszabadságra jogosult. Az Eszjtv. 1. melléklete szerinti 1. fizetési fokozatban az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt e címen pótszabadság nem illeti meg.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt

- a) magasabb vezetői munkakör betöltése esetén évi tíz munkanap,
- b) vezetői munkakör betöltése esetén évi öt munkanap pótszabadság illeti meg.

Az Eszjtv. további pótszabadságokat is megállapít (lásd 6. § (5)-(10) bekezdését).

A szabadságot munkanapban az általános munkarend szerint és a szerződéses napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni és munkanapban nyilvántartani. A szabadság kiadásának időpontját egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kezdete előtt legalább tizenöt nappal közölni kell.

A szabadság nem halmozódhat. A szabadságot pénzben megváltani – a jogviszony megszűnésének kivételével – nem lehet.

### **3.5.Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (kirendelés)**

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. 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.

Ha a tizenhat évnél fiatalabb gyermek mindkét szülője egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy, akkor csak az egyik szülő rendelhető ki a fentiekben foglalt korlátozások figyelembevételével.

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.

A kirendelt egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a tájékoztatást követő három munkanapon belül köteles jelezni, ha a kirendelés a fenti korlátozásokba ütközik, vagy számára aránytalan sérelemmel járna.

### 3.6.Összeférhetlenség

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy további munkavégzésre irányuló jogviszonyt, ideértve más keresőfoglalkoztatást, valamint díjazás ellenében folytatott tevékenységet is – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony (a továbbiakban együtt: gyakorolható tevékenység) kivételével – kizárólag a Klinikai Központ elnöke előzetes engedélyével létesíthet. Ettől eltérően a gyakorolható tevékenység végzésére irányuló jogviszony kizárólag a Klinikai Központ elnöke előzetes engedélye alapján létesíthető, ha a munkavégzés időtartama részben azonos az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaidejével. Az engedélykötelessé váló tevékenység, illetve jogviszony engedélyeztetése iránti kérelmet az egészségügyi szolgálati jogviszony létrejöttét követő 60 napon belül kell előterjeszteni a Klinikai Központ elnökénél. Az előzetes engedély kérésének elmulasztása esetén az egészségügyi szolgálati jogviszony azonnali hatályú felmondással megszüntethető.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az őt foglalkoztató egészségügyi szolgáltató székhelyén vagy telephelyén nem végezhet olyan egészségügyi tevékenységet, amire az egészségügyi szolgálati jogviszonya nem terjed ki.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az egészségügyi szolgálati jogviszony keretében – az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 3. § i) pontja szerinti sürgős szükség esetét és a Kormány rendeletében meghatározott eseteket kivéve – nem nyújthat egészségügyi szolgáltatást ugyanazon személy számára, akinek más – e törvény hatálya alá nem tartozó – jogviszonyban már ugyanazon betegség tekintetében egészségügyi szolgáltatást nyújtott.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy köteles a munkáltatónak haladéktalanul írásban bejelenteni, ha vele szemben az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésekor vagy fennállása alatt az e törvényben meghatározott összeférhetlenségi ok merült fel, vagy ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyának fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe került. A munkáltató köteles haladéktalanul írásban felszólítani az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt, hogy az összeférhetlenséget harminc napon belül szüntesse meg, vagy köteles a szükséges intézkedést megtenni az összeférhetlenség kizárására.

### 3.7.A vezetők köre, a vezetői megbízás visszavonása

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.

Vezetőnek minősül – a fentiek kivételével – az intézmény önálló szervezeti egységének vezetője, valamint a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetője.

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, ennek hiányában a munkáltató az érintett képesítésének megfelelő másik munkakört köteles felajánlani az érintettnek. Ha az érintett nem járul hozzá a továbbfoglalkoztatásához, az egészségügyi szolgáltatóval fennálló jogviszonya megszűnik. A jogviszonynak ezen megszűnése esetén az érintettet végkielégítés illeti meg.

### 3.8.A rezidensek foglalkoztatását érintő változó szabályok

Az egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképzést 2021. január 1-jét követően megkezdő rezidens foglalkoztatója a szakképzésre akkreditált egészségügyi szolgáltató.

A szakorvosképzésért felelős államigazgatási szerv 2020. december 31-ig intézkedik az általa foglalkoztatott rezidensek foglalkoztatás céljából történő átadásáról a rezidens elsődleges képzőhelyeként kijelölt egészségügyi szolgáltató részére.

A rezidens az egészségügyi szolgáltató 2021. február 28-ig közalkalmazotti jogviszonyban, ezt követően egészségügyi szolgálati jogviszonyban köteles foglalkoztatni.

### 3.9.A kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezés

Az Eszjtv. 19. § (17) bekezdése szerinti kollektív szerződések 2021. január 1-jén hatályukat veszítik.

Budapest, 2020. december 31.

