

Elmó  
Dr. Farkas ✓

1708-21/2020

ÉRKEZETT

2020 DEC 16



EMBERI ERŐFORRÁSOK  
MINISZTERIUMA

Iktatószám:

II/11204-2/2020/JOGPERFO

Hiv. szám: 1708-9/2020

Melléklet: -

Tárgy: válasz az egészségügyi  
jogállási törvénnyel kapcsolatban  
feltett kérdésekre

**Dr. Kincses Gyula elnök úr  
részére**

Magyar Orvosi Kamara

Budapest

Szondi utca 100.

1068

Tisztelt Elnök Úr!

Tárgyi ügyben tárcánk részére megküldött levelében foglalt kérdésekre tisztelettel az alábbi válaszokat adom.

**Hatály – kire terjed ki a törvény**

*1. Mely szakterületekre vonatkozik a törvény hatálya?*

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) hatálya az állami és önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatók által foglalkoztatott egészségügyi dolgozókra terjed ki azzal, hogy a törvény és a törvényhez kapcsolódó kormányrendeletek a különböző dolgozói csoportokra különböző foglalkoztatási szabályokat határozhatnak meg.

- A személyi hatály kiterjed az önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott háziorvosokra, de nem terjed ki a háziorvosi ellátást vállalkozási formában végző háziorvosokra.
- A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet 16. § (1) bekezdése szerint a NEAK [...] az egészségügyért felelős miniszter rendelete alapján az iskola- és ifjúság-egészségügyi ellátás finanszírozására azzal az egészségügyi szolgáltatóval köt finanszírozási szerződést, amely nevelési-oktatási intézménnyel a feladat ellátására megállapodást kötött. Ha ezen szolgáltatók állami vagy önkormányzati fenntartásúak, akkor az általuk foglalkoztatott iskolaorvos az Eszjtv. hatálya alá tartozik.
- A személyi hatály kiterjed az állami, illetve önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott alapellátó fogorvosokra.
- A személyi hatály kiterjed az állami, illetve önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott szakpszichológusokra.

Cím: 1054 Budapest, Akadémia utca 3. , Tel: + 36 1 795 1200, Fax: + 36 1 795 0022

E-mail: info@emmi.gov.hu

- A klinikai elméleti intézetben dolgozók is az Eszjtv. hatálya alá tartoznak, amennyiben a klinikai központban nem csak oktatási, hanem egészségügyi tevékenységet is végeznek [ld. Eszjtv. 1. § (3) bekezdés a) pontja és (6) bekezdése].
- A személyi hatály kiterjed az állami, illetve önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott klinikai szakgyógyászokra.
- A személyi hatály az állami fenntartású kórházak és klinikák foglalkozás-egészségügyi alkalmazottaira is kiterjed.
- A hatály kiterjed az Országos Mentőszolgálatra és egészségügyi, valamint egészségügyben dolgozóira.
- Igazságügyi orvosszakértői tevékenység továbbra is végezhető.
- A nyugdíj mellett alapellátásban jelenleg megbízási szerződéssel dolgozó orvosok a törvény hatálya alá kerülő egészségügyi szolgáltatóknál a jogszabályban meghatározott módon közreműködőként vonhatók be az egészségügyi tevékenységbe.
- A rendvédelmi igazgatási jogviszonyban dolgozóakra az új jogállási törvény nem állapít meg külön rendelkezést, ugyanakkor a belügyminiszter által fenntartott egészségügyi szolgáltató és annak egészségügyi/egészségügyben dolgozói az Eszjtv. hatálya alá tartoznának a Hszt. rendelkezései szerint.
- A törvény hatályával általánosságban két fő szempontot kell vizsgálni: a munkáltató szerv állami vagy önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónak minősül-e, illetve az adott személy besorolható-e az Eszjtv. 1. § (3) bekezdés a)-c) pontjainak valamelyikébe.

*2. Ha a rezidens/szakorvosjelölt nem írja alá 2021.01.01-től a szolgálati jogviszonyt, akkor a szakképzése megszakad?*

Az Eszjtv. rendelkezései alapján, amennyiben az egészségügyi szolgálati munkaszerződés nem kerül megkötésre, az érintett közalkalmazotti jogviszonya megszűnik.

*3. A szakorvosjelölt szakképzése magánegészségügyi szolgáltatónál letölthető?*

Az egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképzési rendszerről, a Rezidens Támogatási Program ösztöndíjairól, valamint a fiatal szakorvosok támogatásáról szóló 162/2015. (VI. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Kr.) alapján a támogatott szakképzésben az ÁEEK a szakképzés lefolytatására kijelöli a szakorvosjelölt elsődleges képzőhelyét. A Kr. 2. § 2. pontja alapján elsődleges képzőhely a támogatott szakképzésben az ÁEEK által a szakképzés lefolytatására munkavégzési helyként elsődlegesen kijelölt, az adott szakképzés vonatkozásában akkreditációval rendelkező egészségügyi szolgáltató, ideértve az egyetemeket és az igazságügyi orvostan szakképzést biztosító szolgáltatókat is. A hatályos jogszabályi rendelkezések értelmében annál az állami-, vagy magán egészségügyi szolgáltatónál folytatható a szakképzés, amely szakképző hely az adott szakképzés vonatkozásában akkreditációval rendelkezik.

2021. március 1-től támogatott szakképzésben a rezidens az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatható.

*4. A törvény szövege és a MOK eredeti, a sztrájtárgyaláson benyújtott bértáblája háromévenként eggyel magasabb fizetési fokozatba lépést ír elő. A törvény mellékletében 5 éves előmeneteli lépcsők szerepelnek. Hogyan fogják meghatározni az elérendő bért?*

Az Eszjtv. egy keretjogszabály, amely hatálya nem csak az orvosokra, hanem az egészségügyi szakdolgozókra is kiterjed, akik bértáblája jelenleg is 3 évente biztosítja a magasabb fizetési fokozatba történő besorolást. Az új orvosi bértábla bevezetéséhez kapcsolódó részletszabályokat, így az eltérő várakozási időt is, a Kormány rendeletben határozza meg. A törvény mellékleteként a Magyar Orvosi Kamara által Miniszterelnök úrnak 2020. október 3-án benyújtott bértáblái kerültek változatlanul elfogadásra.

## Bértábla / jövedelem / szabadság / végkielégítés

### 5. Mi számít bele az előmeneteli szolgálati viszonyba?

A szolgálati jogviszony időtartamába, az előmeneteli szabályok vonatkozásában az alábbi időszakok kerülnek beszámításra:

- állami vagy önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő;
- egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő;
- a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő (pl. egyetemi oktatói tevékenység);
- a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közszolgálati jogviszonyban töltött idő;
- a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.), valamint 2010. július 6. és 2012. február 29. között a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (a továbbiakban: Ktjv.) hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közszolgálati, kormányzati szolgálati, kormánytisztviselői jogviszonyban töltött idő;
- egyéb szolgálati jogviszonyban töltött idő (pl. bíróságnál, ügyészségnél, állami vezetői szerepben vagy hivatásos szolgálati jogviszonyban töltött idő);
- hivatásos nevelőszülői jogviszonyban és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban töltött idő;
- az egészségügyi szolgálati jogviszonyban, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a Ktjv., valamint a Kttv. hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban töltött idő;
- a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban, valamint a rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban töltött idő;
- a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) alapján kormányzati szolgálati jogviszonyban, politikai szolgálati jogviszonyban, biztos jogviszonyban, ösztöndíjas jogviszonyban, illetve munkaviszonyban töltött idő;
- az új jogállási törvény hatálya alá nem tartozó magyarországi vagy külföldi egészségügyi szolgáltatónál vagy külföldi szakirányú végzettséggel munkavégzésre irányuló jogviszonyban töltött idő. A szakirányú végzettséggel történő munkavégzés itt a foglalkoztatott egészségügyi végzettségnek megfelelő munkaviszonyban megszerzett szakmai tapasztalatot jelenti (pl. külföldi szolgáltatónál végzett egészségügyi tevékenység ideje, ami korábban a Kjt. előmeneteli szabályai alapján nem volt beszámítható). Ideértve minden jogviszonyt, amelynek keretében az érintett egészségügyi tevékenységet végzett: megbízási, vállalkozási jogviszony, egyéni vállalkozói jogviszony, társas vállalkozás tagjaként, stb;
- a szabadfoglalkozás keretében, az egyéni egészségügyi vállalkozóként, az egyéni cég tagjaként, a társas vállalkozás tagjaként, az egyházi személyként vagy vallási egyesület vallásos szertartást hivatásszerűen végző tagjaként töltött időt.

### 6. Második szakvizsgát hogyan tervezik honorálni?

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatát a szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján kell megállapítani. A garantált alapilletmény összege a törvényben a Magyar Orvosi Kamara javaslata alapján került meghatározásra, ettől az összegtől a munkáltató az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy minősítésének eredménye alapján kedvezőbb irányba eltérhet. Ennek felső határa jelenleg a meghatározott alapilletmény 120%-a. Ezzel a differenciálással a munkáltató saját hatáskörében honorálhatja a második szakvizsgát.

### 7. Pontosan hogyan vonatkozik az új jogállási törvény az egyetemi oktatókra, adjunktusokra, egyetemi tanárookra, professzorokra?

Az új jogállási törvény általános érvénnyel nem terjed ki az egyetemi oktatókra. Az egyetemi foglalkoztatottak vonatkozásában az új jogállási törvény hatálya a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény szerinti felsőoktatási intézmény által fenntartott egészségügyi szolgáltatónál, illetve működtetett klinikai központnál és egyetemi kórháznál foglalkoztatott egészségügyi dolgozóra terjed ki. Tehát azokra, akik az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: Eütev.) értelmében egészségügyi dolgozónak minősülnek.

*8. A tudományos fokozat fog-e bármilyen előnyt jelenteni? (anyag, egyéb?)*

Ld. 6. kérdésre adott válasz.

*9. Kórház adhat további pótlékot? Ha nem adhat, csak fizetésben differenciálhat?*

Az Eszjtv. 8. § (6) bekezdése, illetve 19. § (16) bekezdése szerint az egészségügyi szakdolgozókat az ágazati előmeneteli szabályok alapján járó illetmény, illetve illetménypótlék megilleti.

*10. Túlóra elszámolás szabályai változnak, vagy marad a jelenlegi rendszer?*

A túlóra elszámolásának szabályai nem változnak, erre vonatkozólag továbbra is az Eütev.-ben foglalt szabályok az irányadók; csak az önként vállalt túlmunkával kapcsolatban állapít meg az Eszjtv. eltérő szabályokat az Eütev. előírásaitól.

*11. A túlóra alapja 2021.01.01-től már a megemelt bér?*

Azon érintettek esetében, akikre már 2021. január 1-jétől vonatkozik az Eszjtv. hatálya szerinti bértábla, azok esetében a túlóra (rendkívüli munka) mértékét a 2020. december 31. szerinti alapilletmény szerint kell megállapítani.

*12. Ha a törvény a klinikai szakpszichológusokra is vonatkozik, akkor milyen bértábla vonatkozik rájuk?*

A klinikai szakpszichológusokra ugyanaz az illetmény-, illetve bértábla vonatkozik, mint az orvosokra.

*13. A kórházakban dolgozó, szakpszichológiai fokozatot még nem szerzett pszichológusokra melyik bértábla vonatkozik?*

A kórházban dolgozó szakpszichológiai fokozatot még nem szerzett pszichológusokra is ugyanaz az illetmény-, illetve bértábla vonatkozik, mint az orvosokra.

*14. A bértáblán szereplő gyakorlati időt, hogy kell értelmezni? (pl. a 3-5 évre vonatkozó összeg azokra vonatkozik, akik már befejezték vagy akik már elkezdték a 3. évüket a rezidensképzésben?)*

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatát az elszámolható gyakorlati idő (betöltött idő) alapján kell megállapítani. A felhozott példával szemléltetve: a bértáblában található 3-5 év azt jelenti, hogy az érintett már 3-5 év beszámítható munkatapasztalata van azzal, hogy a törvény értelmében nem kizárólag a rezidensképzésben töltött idő, hanem az egyéb közfeladat végzésével töltött munkaviszony is beszámítható. (ld. 5. kérdés).

Azonban ennek az általános orvosok és a szakorvosjelöltek esetében van egy felső határa is: az Eütv. szerinti egészségügyi felsőfokú szakirányú szakmai képzést lezáró szakvizsga megszerzését megelőzően egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetménye nem érheti el a 4. fizetési fokozatot akkor sem, ha a számára előírt várakozási idő eltelt. A 4. fizetési fokozat már szakorvosi végzettséghez kötött.

**15. *Eltörlésre kerülnek vagy megmaradnak az ösztöndíjak?***

A hatályos jogszabályi rendelkezések továbbra is lehetőséget adnak a rezidens ösztöndíjak kihirdetésére.

**16. *Visszakövetelhető az ösztöndíj, ha valaki az új szerződést nem írja alá?***

Az Eszjtv. rendelkezései alapján, amennyiben az egészségügyi szolgálati munkaszerződés nem kerül megkötésre, az érintett közalkalmazotti jogviszonya megszűnik. Az ösztöndíjban részesülő rezidensnek akkor keletkezik visszafizetési kötelezettsége, ha nem teljesíti az ösztöndíjszerződésben vállalt kötelezettségeit, különösen a Kr. 28. § (2) bekezdésben meghatározott vállalási feltételeket.

**17. *A külföldön eltöltött gyógyító és kutató évek oktató klinikus esetén beszámítanak-e?***

Az Eszjtv. 8. § (9) bekezdés m) pontja szerint a fizetési fokozat megállapításánál egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni a törvény hatálya alá nem tartozó magyarországi vagy külföldi egészségügyi szolgáltatónál vagy külföldi szakirányú végzettséggel munkavégzésre irányuló jogviszonyban töltött időt.

**18. *A TGYÁS/GYED szolgálati időnek számít?***

Az Eszjtv. 13. § (1) bekezdése szerint a végkielégítés összegét az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján kell megállapítani azzal, hogy a Kormány rendeletében az Mt. 77. §-ában foglaltaktól az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre kedvezőbb szabályokat állapíthat meg. A hivatkozott Mt. 77. §-a szerint a végkielégítésre való jogosultság szempontjából a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságot figyelembe kell venni. Egyéb rendelkezést ezzel kapcsolatban az Eszjtv. nem tartalmaz.

Az Eszjtv. 8. § (9) bekezdésében foglalt beszámítási szabályok tekintetében álláspontom szerint az ott hivatkozott jogviszonyokat szabályozó törvényi előírások alkalmazandók abban a kérdésben, hogy az adott jogviszonyban eltöltött időbe beszámít-e CSED/GYED időszaka.

**19. *Ha 6 órában dolgozik az orvos, az is teljes évként számítódik?***

Álláspontom szerint a 6 órás részmunkaidőben töltött jogviszony is teljes évnek tekintendő a beszámítás szempontjából, eltérő rendelkezés hiányában.

**20. *Mennyi az új jogállási törvény alapján a heti, munkáltató által elrendelhető munkaidő?***

Az Eszjtv. 5. §-a szerint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaidejére az Mt.-t az Eütev.-ben megállapított eltérésekkel kell alkalmazni azzal, hogy a munkaközi szünet a munkaidő részét képezi.

**21. *A 8. § (15) bekezdés szerint abban az esetben sem lehet 12 hónapig magasabb a munkavállaló illetménye a korábbiánál, ha magasabb heti munkaidőre köt újabb jogviszonyt más szolgáltatónál? (Pl. heti 30 helyett heti 40) Mit értenek pontosan az alatt, hogy ilyen esetben el lehet térni az 1. sz. melléklet szerinti irányadó illetménytől? (negatív irányba?)***

A 8. § (15) bekezdése kifejezetten rendelkezik arról, hogy az új, egészségügyi szolgálati jogviszony esetén 12 hónapig a dolgozó illetménye az előző, megszűnt egészségügyi szolgálati jogviszonyára irányadó illetmény összegét nem haladhatja meg, függetlenül a heti munkaidejétől. Ez utóbbi esetben az 1. melléklet szerint irányadó illetménytől eltérő összegű illetmény is megállapítható.

Álláspontom szerint tehát akkor is maximum a korábbi illetményét kaphatja a dolgozó, ha egyébként magasabb heti munkaidőre köti az új szerződését. Az eltérés itt valóban a kérdés szerinti, „negatív irányba”

történő eltérést jelenti, amit azért volt szükséges külön kimondani, mert főszabály szerint az Eszjtv.-ben foglalt illetmény-, illetve bértábla összegét minden esetben el kell, hogy érje a dolgozó illetménye (természetesen a rá irányadó besorolás szerint).

## **Kirendelés / áthelyezés**

### *22. Mi a különbség a kirendelés és az áthelyezés között?*

Az egészségügyi szolgáltató állami vagy önkormányzati fenntartója döntése alapján egészségügyi közfeladat ellátása érdekében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy határozott időre kirendelhető másik állami vagy önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatóhoz. A kirendelés időtartama nem haladhatja meg az 1 évet, és az maximum 44 munkanap vagy háromszázötvenkét óra lehet. A kirendelés jogi értelemben nem jelent munkahelyváltást, a munkáltatói jogkörök megosztásra kerülnek, de munkaszerződése alapján továbbra is az őt kirendelő szolgáltatóhoz tartozik (ld. munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás).

Ezzel szemben az áthelyezéskor az egészségügyi dolgozó eredeti munkavégzésre irányuló jogviszonya megszűnik, és új jogviszony jön létre egy másik állami vagy önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál. Áthelyezésre azonban csak megállapodás esetén kerülhet sor. Ebben az esetben a feleknek meg kell állapodni az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy új munkakörében, munkahelyében, illetményében és az áthelyezés időpontjában.

### *23. Mindkét forma az e törvényben meghatározott korlátokkal működik, vagy az egyéb, pl. a munka törvénykönyvében meglévő korlátozó szabályozások itt is érvényesek?*

Az Eszjtv. megállapított speciális előírásokat a kirendelés és az áthelyezés tekintetében is, egyebekben azonban az Mt. mint háttérjogszabály előírásait kell alkalmazni.

### *24-25. Milyen esetben vezényelhetnek? Milyen feltételei, korlátozásai vannak?*

#### **Kirendelés történhet**

- az Eszjtv. előírásai szerint, normál jogrendben a fenntartó döntése alapján (munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás)
- egészségügyi válsághelyzet idején az egészségügyről szóló 1997. évi törvény (Eütv.) 229. § (3) bekezdése szerint.

Az Eszjtv. szerinti kirendelés feltételeit, korlátait a 11. §-a, valamint az 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Vhr.) 8. §-a tartalmazza:

Eszjtv. 11. § (3) A kirendelés időtartamára az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben foglalt illetményre jogosult a kirendelés helye szerinti szervtől, a kirendelés időtartama alatt az illetmény csak az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy javára módosítható.

(4) Az egészségügyi szolgáltatók közötti kirendelés az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre nézve - különösen a korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem járhat. Az egészségügyi szolgáltatók közötti kirendelés abban az esetben rendelhető el, ha a feladat ellátása megfelel az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének.

(5) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt legalább tíz munkanappal korábban írásban kell tájékoztatni az egészségügyi szolgáltatók közötti kirendelés elrendeléséről, valamint annak várható időtartamáról.

Vhr. 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.”

#### *26. Milyen plusz juttatást terveznek a kirendeltnek?*

A kirendelési díj mértékét az országos kórház-főigazgató állapítja meg.

#### *27. Mi lesz az egyszülős családokkal?*

A Vhr. 8. § (2) bekezdése tartalmazza, hogy nem rendelhető ki a gyermeke 16 éves koráig az egészségügyi dolgozó, ha egyedül neveli gyermekét.

#### *28-29. Milyen feltételeket köteles biztosítani a befogadó kórház a kirendelt egészségügyi dolgozók (és családjuk) számára?*

Jelenleg az egészségügyi válsághelyzet során történő kirendelésre érvényes szabályok alapján, melyeket az 521/2013. (XII. 30.) Korm. rendelet tartalmaz, amennyiben napi közlekedésre nincs lehetőség, vagy az aránytalan nehézséggel járna, a kirendelt személy elhelyezéséről és ellátásáról szükség esetén a fekvőbeteg-gyógyintézethez való kirendelés esetén a fogadó fekvőbeteg-gyógyintézet gondoskodik. Az elhelyezésről és ellátásról való gondoskodás alatt annak megszervezése és költségeinek viselése is értendő. Az így felmerült költségek utólagos megtérítése a fogadó intézet részére a központi költségvetés terhére történhet meg.

#### *30. A vezénylés idejébe a betegállomány is beleszámít?*

Az Eszjtv. külön nem rendelkezik erről a kérdéssel, ezért ezt az Mt. szabályaiból lehet levezetni. Az Mt. főszabálya szerint a keresőképtelenség ideje munkában töltött időnek minősül, ugyanakkor a végkielégítésre való jogosultság megállapítása szempontjából nem vehető figyelembe a 30 napnál hosszabb idejű keresőképtelenség. Ezek alapján álláspontom szerint az Eszjtv. szerinti kirendelés idejébe a keresőképtelenség időtartama beleszámít.

*31. Ha valakit átvezényelnek akarata ellenére, és emiatt felmond, vannak bármilyen egyéb szankciók, vagy rendes felmondásnak (lemondásnak) minősül?*

Az Eszjtv. az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetésének eseteire az Mt. szabályait rendeli alkalmazni (közös megegyezés, felmondás, azonnali hatályú felmondás), a kirendelés szabályai pedig nem tartalmaznak külön rendelkezést arra nézve, ha valaki a kirendelést nem fogadja el, ezért a felhívott jogszabályok alapján lehet a jogviszonyt megszüntetni. Ugyanakkor az Eszjtv. kirendelési szabályainak a munkáltató általi megszegése alapja lehet egy azonnali hatályú felmondásnak a dolgozó részéről.

*32. Van garancia arra, hogy valaki felmond egy kórházban, és egy másikban kezd el dolgozni, akkor nem vezénylik vissza ugyanoda?*

Ilyen garanciát az Eszjtv. nem tartalmaz.

*33. A Munka törvénykönyvében (Mt.) található korlátozások érvényesek-e az új jogállási törvényben található kirendelés és áthelyezés vonatkozásában?*

A Vhr. rendezi az Mt. szerinti korlátozásokon túlmenően a kirendelésre vonatkozó szabályokat.

*34. Szakorvosjelöltek képzésébe beleszámít a kirendelés ideje alatt szerzett gyakorlat?*

Veszélyhelyzetben történő kirendelés esetén igen, egyébként csak abban az esetben, ha a kirendelés helye szerinti egészségügyi szolgáltató az adott képzésre akkreditációval rendelkezik.

*35. Az orvos csak saját szakmájában rendelhető ki vagy pl. egy bőrgyógyászt kirendelhetnek sürgősségi/belgyógyász/sebész osztályos munkára? Erre vonatkozó garancia milyen szintű jogszabályba kerül beépítésre?*

Az új jogállási törvény 11. § (4) bekezdése értelmében egészségügyi szolgáltatók közötti kirendelés abban az esetben rendelhető el, ha a feladat ellátása megfelel az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének. A kérdés tehát törvényi szinten szabályozott.

Ezen felül az Eütv. szintén rögzít speciális szabályokat az egészségügyi válsághelyzet és járványügyi szükséghelyzet idejére szóló kirendelésekkel kapcsolatban is: a 229. § (3) alapján egészségügyi válsághelyzetben - a Magyar Honvédség, a honvédelmi szervek, a rendvédelmi szervek egészségügyi szolgáltatóinál dolgozók kivételével - bármely egészségügyi dolgozó más egészségügyi tevékenység ellátására alapellátást, járóbeteg-szakellátást vagy fekvőbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi intézménybe vagy időszakosan működő gyógyintézetbe kirendelhető.

*36. Választani kell az állami egészségügy és a magánellátás között?*

Az új jogállási törvény másodállás engedélyezésére vonatkozó szabályai elsősorban a többes munkaviszonyok átláthatóságának növelését célozzák. A törvény rendelkezéseit betartva továbbra is végezhető egészségügyi tevékenység mindkét szektorban, párhuzamosan. A törvény ebben a vonatkozásban azt tiltja, hogy állami fenntartású intézményben ne folytasson magánellátást ugyanaz a személy.

*37. Megtiltják a másodállást?*

A másodállás vállalása nem kerül megtiltásra. A főálláshoz képest eddig is bejelentési kötelezettség terhelte a munkavállalót amennyiben további munkavégzésre irányuló jogviszonyt kívánt létrehozni, és a munkáltató – az egészségügyi szolgáltató érdekeit és a munkavállaló körülményeit mérlegelve – a korábbi jogszabályi környezetben is korlátozhatta a másodállás vállalását. Az új jogállási törvény annyiban változtat



ezen a jogi szabályozáson, hogy a korábbi bejelentési kötelezettség helyett engedélyeztetéshez köti a további munkavégzésre irányuló jogviszony létrehozásának lehetőségét.

**38. Ki/mely szervezet dönt az orvosok másodállásának engedélyezésével kapcsolatban?**

Vhr. 7. § (1) bekezdése szerint:

„7. § (1) Az Eszjtv. 4. § (1) bekezdése szerinti további jogviszony létesítése előtt köteles

a) a járóbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetében az egészségügyi szolgáltató vezetője a területileg illetékes városi kórház vezetője,

b) a városi fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetében az egészségügyi szolgáltató vezetője az irányító megyei intézmény vezetője,

c) megyei és országos fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetében az egészségügyi szolgáltató vezetője az Országos Kórházi Főigazgatóságnak az országos kórház-főigazgató által kijelölt magasabb vezetője,

d) megyei feladatokat is ellátó klinikai központnál foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetén a klinikai központ elnöke az Országos Kórházi Főigazgatóságnak az országos kórház-főigazgató által kijelölt magasabb vezetője, nem megyei feladatokat ellátó klinikai központnál foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetén a foglalkoztatott a klinikai központ elnöke,

e) az egyházi jogi személy tulajdonában álló vagy fenntartásában működő egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetén az egészségügyi szolgáltató vezetője az egyházi tulajdonos vagy fenntartó,

f) az önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetén az egészségügyi szolgáltató vezetője a fenntartó által kijelölt személy (a továbbiakban együtt: engedélyező szerv) engedélyét kéri.”

**39. Kik alkotják az elbíráló testületet?**

Lásd 38. kérdés

**40. Meddig tart az elbírálás folyamata?**

Az engedélyező szerv a további jogviszony végzésére irányuló kérelem beérkezését követő 8 napon belül dönt az engedélyről, és a döntés eredményéről az egészségügyi szolgáltató vezetőjét és az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt írásban tájékoztatja.

**41. Hogy működik a másodállás vállalás bejelentésének folyamata?**

A további jogviszonyra irányuló kérelemnek tartalmaznia kell

a) a további jogviszony típusát: munkavégzésre irányuló vagy gyakorolható tevékenység végzésére irányuló jogviszony,

b) a további jogviszony végzésének időtartamát: határozott vagy határozatlan idejű jogviszony, munkaidő tartama, és

c) a további jogviszony végzésének a helyét.

**42. Második szakvizsga megszerzésére irányuló „másodállást” a külön hatósággal engedélyeztetni kell?**

Ráépített szakvizsga esetén nincs külön rendelkezés.

**43. Második/további szakvizsga megszerzéséhez vagy akkreditációjához szükséges folyamatos**

*gyakorlat megszerzésére irányuló másodállás is engedélyhez kötött?*

Ráépített szakvizsga esetén nincs külön rendelkezés.

*44. Megtilthatja-e egyáltalán bárki, hogy egy (pl. sebész, szemész, traumatológus, neurológus, stb.) igazságügyi szakértői tevékenységet folytasson?*

Vhr. 7. § (5) bekezdése szerint:

„(5) Nem kell az engedélyező szerv előzetes engedélyét kérni

a) az igazságügyi szakértőkről szóló 2016. évi XXIX. törvény szerint igazságügyi szakértői és szakkonzultánsi tevékenység végzésére irányuló jogviszony létesítésekor.”

*45. A törvény hatálybalépése után lehet-e magánrendelést folytatni?*

A törvény hatálybalépése után is folytatható a magánrendelés, az ahhoz szükséges engedély beszerzése mellett.

*46. Mi van azzal, aki két állami fenntartású közfinanszírozott intézményben dolgozna?*

Az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben a munkavégzés helyeként több – a törvény hatálya alá tartozó – egészségügyi szolgáltató is meghatározható, feltéve, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy tekintetében a munkáltató ugyanaz. Amennyiben a munkáltató nem azonos, úgy az általános engedélyeztetési szabályok érvényesek a többes foglalkoztatásra.

*47. Milyen feltételek mellett lehet majd másodállást vállalni?*

A Vhr. 7. § (4) bekezdése szerint

„(4) Az engedélyező szerv a kérelem elbírálása során figyelembe veszi az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény munkaidőre vonatkozó szabályait, szem előtt tartva az egészségügyi dolgozó egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez való jogát, valamint az ellátottak biztonságával összefüggő okokat.”

*48. Azonos szabályok – korlátozások vonatkoznak a közellátási másodállásra és a magánellátásra?*

Igen, ugyanúgy engedélyhez kötött, a 46. pontban adott válasz figyelembe vételével.

*49. Részmunkaidőben, egyéni munkarendben dolgozókkal mi lesz? Egyáltalán lehetséges lesz a részmunkaidő? És az egyéni munkarend? Ha igen, erről ki dönthet?*

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaidejére az Mt.-t az Eütev.-ben megállapított eltérésekkel kell alkalmazni.

*50. A nyugdíj mellett foglalkoztatottakkal is szolgálati jogviszonyt létesítenek? Továbbra is engedélyköteles lesz?*

A törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál – a közreműködő és az önkéntes segítő kivételével – csak egészségügyi szolgálati jogviszony keretében lehet egészségügyi tevékenységet végezni. A nyugdíj melletti foglalkoztatás szabályai nem változnak.

*51. Mit jelent az, hogy „nem zárja ki a – a Kormány rendeletében meghatározott személyes közreműködő*

*kivételével – a közreműködő, valamint az önkéntes segítő egészségügyi szolgáltató általi igénybevételének lehetőségét”, milyen jogviszonyban lehet másodállást vállalni, és milyenbe nem?*

A törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál közreműködőként vagy önkéntes segítőként egészségügyi tevékenységet végzők – ha nem tartoznak a törvény hatálya alá – az egészségügyi tevékenység végzésére irányadó jogviszonyokban végezhetik tevékenységüket.

*52. Az, hogy „ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy e törvény hatálybalépését megelőzően már megkezdte a beteg ugyanazon betegségének a kezelését, amivel a beteget az e törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál e törvény hatálybalépését követően kezeli” vonatkozik-e az önkéntes segítőre?*

Nem, a törvény átmeneti rendelkezése szerint az összeférhetetlenségi szabályt nem kell alkalmazni abban az esetben, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a törvény hatálybalépését megelőzően már megkezdte a beteg ugyanazon betegségének kezelését, amivel a beteget a törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál a törvény hatálybalépését követően kezeli.

*53. Ha egy beteget korábban láttunk el magánrendelésen, az is beleszámít az állami tiltásba, vagy csak 2021. január 1-től?*

A törvény szabályait azok hatálybalépésétől kell alkalmazni.

*54. Csak ugyanazzal a BNO-val nem lehet ellátni? Ez csak a fődiagnózisra vonatkozik?*

Főszabály szerint azonos diagnózissal (azonos BNO-val) nem kezelhető ugyanaz a beteg párhuzamos jogviszonyokban.

*55. Mi lesz azokkal a területekkel, ahol egy szakterületen rendelő orvostól csak nagyon kevés, vagy egy van? Ha ez a szakember magánrendelésen látta a beteget, akkor kórházban sem operálhatja meg, ha adott városban csak ő tudná? A beteg ez esetben más városba kell menjen?*

Ld. 54. kérdésre adott válasz.

*56. Miért kell az egységes jogállás, mikor a különböző szakterületek más és más munkát végeznek?*

Az egészségügyi ágazatban dolgozók jelentősen fokozott terhelés mellett, jellemzően többes jogviszonyban kerülnek foglalkoztatásra. Az egészségügyi szolgáltatások és tevékenységek sajátos jogi környezete és jellege miatt – ami a betegek és a munkavállalók védelmét is magába foglalja – szükséges átláthatóbbá tenni a párhuzamos egészségügyi tevékenységeket, és a hatályos jogszabályoknak és nemzetközi standardoknak megfelelően betartatni a munkaidő-szervezésre vonatkozó szabályokat. Ezt a közérdekű feladatot a 11-féle jogviszonyban történő egészségügyi tevékenységek halmaza jelentősen nehezítette. Ezen felül a törvényi szinten szabályozott egyenlő bánásmód követelménye – így különösen az azonos munkáért azonos bérezés elve sem tudott érvényesülni, mivel a különböző jogviszonyok lehetőséget adtak egyfajta verseny és bérspirál kialakulására, ami a munkaerő-gazdálkodást is kiszámíthatatlanabbá és terhesebbé tette az ellátórendszer számára.

*57. Ha valaki pl. közalkalmazott belgyógyász, és mellette magánszolgáltatónál üzemorvos, akkor választania kell a kettő között? Vagy lehetőség lesz két részállás fenntartására?*

A törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál – a közreműködő és az önkéntes segítő kivételével – csak egészségügyi szolgálati jogviszony keretében lehet egészségügyi tevékenységet végezni. Ha a főtevékenysége magánszolgáltatónál történik, akkor a törvény hatálya alá tartozó szolgáltatónál csak

egészségügyi szolgálati jogviszonyban láthatja el tevékenységét, kivéve, ha közreműködő (a személyes közreműködő kivétel) vagy önkéntes segítő.

*58. A nem egészségügyi, nem kötött időben végzett „díjazás ellenében folytatott tevékenységhez” (pl. ingatlanhasznosítás, de akár ócskapiacon árusítás, lektorálás, oktatás) is engedélyt kell kérni?*

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy bármilyen további munkavégzésre irányuló jogviszonyt (ideértve más keresőfoglalkoztatást, valamint díjazás ellenében folytatott tevékenységet is) kizárólag a Kormány által kijelölt szerv előzetes engedélyével létesíthet. Kivételt csak a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, valamint a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony képez.

*59. Akinek a versenyszférában van a főállása, ahol megfizet minden főállást érintő terhet és szeretne részmunkaidős, mellékállású szerződést kötni egy állami/önkormányzati intézménnyel, az megteheti? Ebben az esetben a második munkaviszony a jogállási törvényben rögzített bértábla és fokozat szerinti bérezéssel jár?*

A felvázolt esetben is a többes jogviszonyok kérdéskörére vonatkozó általános szabályok az irányadók. Egészségügyi szolgálati jogviszony létesítése szempontjából minden további munkavégzésre irányuló jogviszony a Kormány által kijelölt szerv engedélyéhez kötött. Az engedély birtokában természetesen részmunkaidőben is létesíthető egészségügyi szolgálati jogviszony, ebben az esetben a jogállási törvényben rögzített bértábla megfelelő fokozata szerinti bér a részmunkaidővel arányosan jár.

*60. Mi a helyzet a közellátásban jelenleg gyakorlatilag nem létező szolgáltatásokkal, mint pl. pszichoterápia vagy egyes fogászati kezelések? Itt sem nyújthatja ezt a szolgáltatást magánrendelés formájában az a szakember, aki államiban már kezelte a beteget?*

A törvény átmeneti rendelkezése szerint az összeférhetetlenségi szabályt nem kell alkalmazni abban az esetben, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a törvény hatálybalépését megelőzően már megkezdte a beteg ugyanazon betegségének kezelését, amivel a beteget a törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál a törvény hatálybalépését követően kezeli.

### **Alapellátásban dolgozó orvosok**

*61. Háziorvoslás mellett hogyan hasznosíthatom a többi szakvizsgát, licenszt? (Pl. foglalkozásegészségügy, diabetológia)*

*62. A háziorvosként végzett-számlázott térítéses vizsgálatok rendszere változni fog? (Jogosítványok, alkalmasságik, szakvélemények)*

Az alapellátás rendszerét nem érinti a jogállási törvény.

### **Hálapénz**

*63. Hálapénz esetén csak az adó lesz büntetve, az orvos nem?*

Az Eszjtv. keretében elfogadott Btk-módosítás csak a vesztegetés tényállását egészíti ki a hálapénzre vonatkozó szabállyal, a vesztegetés elfogadását nem. Az Eütv. egyidejű módosítása ugyanakkor meghatározza az egészségügyi tevékenység ellátása során elfogadható juttatásokra vonatkozó szabályokat, melyek megszegése az egészségügyi személyzet részéről fegyelmi vagy etikai eljárás alapja lehet.

*64. Hogyan tervezik ellenőrizni a hálapénz-mentességet?*

Az ellenőrzéssel kapcsolatos részletszabályok jelenleg egyeztetés alatt állnak, a későbbiekben kerülnek kihirdetésre.

*65. Mikortól élesedik, lesz-e türelmi idő?*

A hálapénzzel összefüggő előírások 2021. január 1-jén hatályba lépnek és alkalmazandóak.

*66. Tervez-e a kormányzat széleskörű társadalmi kampányt a hálapénz ellen?*

A Kormány elkötelezett a hálapénz felszámolása érdekében, ennek megfelelő kommunikációjáról is gondoskodni fog.

### **Összeférhetetlenség**

*67. A „székhelyén vagy telephelyén nem végezhet olyan egészségügyi tevékenységet, amire az egészségügyi szolgálati jogviszonya nem terjed ki” kitétel hogyan értendő? Például fogorvos vagy szemész nem vezényelhető sürgősségi ellátásra?*

Jelen előírás azt zárja ki, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott egészségügyi dolgozó az őt foglalkoztató szolgáltatójával egy helyen végezzen egészségügyi tevékenységet magán-ellátás keretében (pl. bérelt helyiségben vállalkozóként a kórház székhelyén).

*68. A „szolgáltató vezetője az Eütv. 1. §-a szerinti gyógyító-megelőző tevékenységet nem folytathat” kitétel csak a kórházigazgatókra vonatkozik vagy az orvosigazgatóra is?*

A szolgáltató vezetője kitétel a kórházigazgatóra vonatkozik.

Kérem fenti tájékoztatásom szíves elfogadását.

Budapest, 2020. 2020 DEC 14

Üdvözlettel:

  
Dr. Bátorcsai Csaba  
közigazgatási államtitkár  


