ORSZÁGOS
KÓRHÁZI
FŐIGAZGATÓSÁG

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

Dr. Álmos Péter
elnök úr részére

Iktatószám: OKFŐ-HR/448-2/2024

Magyar Orvosi Kamara

Tárgy: Az Eszjtv. és a kapcsolódó OKFŐ rendeletek értelmezése és alkalmazása

Tisztelt Elnök Úr!

A 225-1/2024 iktatószámú, OKFŐ rendeletek tárgyban írt levelét köszönettel megkaptam, amelyben foglaltakkal kapcsolatban az alábbi választ adom.

Első pont

Az Elnök Úr által az 1. pontban felvetettekkel kapcsolatban álláspontom a következő:

Az állami egészségügyi fekvőbeteg-ellátórendszerben jelenleg a humánerőforrás átcsoportosítására a munkáltatónak 4 jogcímen, 4 jogszabályban rögzítettek szerint van lehetősége:

- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (**Mt.**) 53. §-a **szerinti munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás,**
- az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (**Eszjtv.**) 11. §-a **szerinti kirendelés,**
- az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény **(Eütv.) 155. § (13a) bekezdése szerinti eltérő munkavégzési hely meghatározása, valamint**
- az **egészségügyi válsághelyzeti** ellátásról szóló 521/2013. (XII. 30.) Korm. rendelet szerinti **kirendelés.**

Az Mt. 53.§-ában rögzített általános szabály teszi lehetővé, hogy 44 beosztás szerinti munkanapra, vagy 352 óra maximális időtartamra a munkáltató az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló foglalkoztatottat más munkakörben, vagy más munkahelyen, vagy más munkáltatónál foglalkoztassa, az Mt. szerinti általános szabályok szerint.

Ennek a rendelkezésnek lex speciales szabálya az Eszjtv. 11. § -a szerinti Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, mely a más munkáltatónál (olykor más munkakörben és más munkahelyen) történő foglalkoztatás, a **kirendelés** szabályait rögzíti részletesen, egyébként az Mt. 53.§-ában rögzítettekkel összhangban, megtartva a kirendelés 44 beosztás szerinti munkanapra, vagy 352 óra maximális időtartamra történő elrendelését, és a speciális munkavállalói csoportokra vonatkozó garanciákat.

A fenti jogintézménytől eltérően az Eütv. 155. § (13a) bekezdése szerinti **munkavégzési hely kijelölésének** jogintézménye **nem tartalmaz időkorlátot**, és azt rögzíti, hogy a vármegyei intézmény 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. Az Eütv. 3/A. § e) pontja alapján alapvető munkáltatói jogok közé tartozik a munkavégzés helyének kijelölése – ezzel az alapvető munkáltatói joggal a vármegyei irányító intézmények főigazgatói, illetve, ha a vármegyei irányító intézmény vezetője ezen jogkört írásban átruházta, a városi intézmények főigazgatói rendelkeznek.

A munkavégzési hely kijelölésének jogszabályban rögzített korlátja, hogy ez az egyoldalú munkáltatói döntés nem lehet aránytalanul sérelmes a munkavállalóra nézve, valamint figyelembe kell vennie a munkáltatónak a lakóhely és a munkavégzési hely közötti utazás napi időtartamát, illetve rezidensek esetén a képzési tervükkel összhangban kell lennie a munkáltatói döntésnek.

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

Fentieken túlmenően a **munkavégzés helye az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben oly módon is rögzítésre kerülhet, hogy a munkáltató jogszerűen osztja be a munkavállalókat más-más telephelyre.** Ilyen például, amikor munkavégzési helyként az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben egy adott szervezeti egység kerül megjelölésre, amely több telephelyen lát el feladatot – ez esetben lényegében a más munkavégzési helyen történő foglalkoztatás a munkaszerződésből következik, és nem igényel munkáltatói intézkedést.

A munkáltatók valamennyi fenti lehetőséggel élhetnek a jogszabályokban rögzített keretek között. Az Ön által írt „áthelyezés" az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetésének az egyik esete, ebben a körben jogi értelemben nem használatos, csupán köznyelvi értelemben, így leveléből nem derül ki, hogy valójában mely jogintézmény alkalmazását sérelmezi a Kamara.
Álláspontom szerint a fenti jogszabályokban foglalt garanciális szabályokat az eltérő munkavégzési helyen történő foglalkoztatás esetén betartják az intézmények, erre vonatkozóan nincs tudomásom hozzánk érkezett dolgozói panaszról.

Második pont

Elnök Úr levelének 2. pontjában vázoltak kapcsán az alábbiakról tájékoztatom:

Az orvosok esetén a hétvégi és a munkaszüneti napon végzett „munkáért" önmagában nem jár külön szabadnap, vagyis az úgynevezett „kompenzáló pihenőidő", mert az ő esetükben az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény ezt szabályozó 13/B. § (2) bekezdése nem alkalmazható az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 8. § (4a) bekezdése értelmében.

Az állami egészségügyi fekvőbeteg-ellátórendszerben jelenleg a munkaszervezést meghatározó munkajogi környezet az alábbi:

- a Munkáltatók tevékenysége **megszakítás nélküli**, ezért a munkavállalók munkaideje **egyenlőtlenül** osztható be.
- az egyenlőtlen munkaidő-beosztást az ügyeleti beosztás (mely a munkaidő beosztás szerves része) tükrözi. **Azok a dolgozók, akik egy műszakban, és ügyeletben végezek egészségügyi tevékenységet, ezzel az egyenlőtlen munkaidő-beosztással biztosítják a munkáltató megszakítás nélküli tevékenységét a hét minden napján 24 órában.**
- esetükben sem **a munkanap**, sem a **heti pihenő nap**, nem naptári nap, hanem **megszakítás nélküli 24 óra**, mert a munkaidejük kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.
- az **ügyelet utáni napi pihenőidő 11 óra**, amit távol kell töltenie a dolgozónak a munkahelyétől.
- **nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el. (Mt.104.§)**
  (Ez azt jelenti, hogy ha az orvos pl. hétfőn reggel 7-kor leadja az ügyeletet, és másnap tehát kedd reggel 7-ig nincs beosztva munkavégzésre, akkor ezzel számára a heti 2 pihenőnapjából az egyiket kiadta a munkáltató.)

Fentieket összegezve: az Mt. szerint az orvosok jogosultak a munkaidőkeret átlagában hetente 2 egyenlőtlenül, a hét bármely napjára beosztható pihenőnapra azzal, hogy 6 munkanap után hetente 1 pihenőnap kiadása kötelező, és havonta 1 pihenőnapot vasárnapra kell beosztani. Ha az ügyelet után, az orvos 24 órát távol tölt a munkahelyétől, akkor az megfelel az egyik heti pihenőnapjának, és ezt a napot a munkaidő-beosztásban így kell jelölni.

Gyakori tévhit, hogy az orvosok a rendes munkaidő terhére elrendelt ügyeletet úgy értelmezik, hogy arra nem fizet nekik a munkáltató, vagy, ahogy Elnök Úr is utal rá levelében „ Az ügyeleti bérekből

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

néhány helyen levonják a másnapi munkanapra eső bért, az ügyelet első 8 óráját így normál béren finanszírozva".
Ebben az esetben a munkáltató él az Eütev. 12/D. § (2) bekezdés szerinti jogával és a heti 40 órás teljes munkaidőben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó **rendes munkaideje terhére naptári hetenként legfeljebb 16 óra egészségügyi ügyeletet elrendel.** Ebben az esetben a munkavállaló, bár ügyeleti tevékenységet lát el, de a rendes munkaidejének még le nem dolgozott óráit tölti, amiért illetményére jogosult. A jogalkotó 2012-ben azért vezette be ezt a szabályt, hogy a munkavégzéssel ki nem töltött, le nem dolgozott rendes munkaidő óraszámait legyen lehetősége a munkáltatónak csökkenteni. Vannak intézmények, ahol a munkáltató él ezzel a lehetőséggel, van, ahol nem, de az bizonyos, hogy a munkaidő-beosztásban ezeket a rendes munkaidő terhére elrendelt ügyeleti órákat egyértelműen jelölni köteles azért, hogy a munkavállaló legyen tisztában azzal, hogy ezek az órák a heti 40 óráját csökkentik, és az illetményéért végez munkát, nem ügyeleti díj ellenében.

Harmadik pont

Az itt kifejtett kérdése kapcsán az alábbiakat jelzem:

Az orvos- és egészségtudományi felsőoktatási intézmények klinikai központjai sajátos jogi helyzetét teremtik meg a hatályos és irányadó jogszabályi rendelkezések.

Az Eszjtv. 1. § (6) bekezdése rögzíti, hogy a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) szerinti felsőoktatási intézmény által fenntartott **klinikai központban foglalkoztatott** (3) bekezdés *a)* pontja szerinti egészségügyi **dolgozó tekintetében az Eszjtv., valamint annak végrehajtási rendeletének rendelkezéseit kell alkalmazni. Tehát maga a jogi személy nem, csak az egészségügyi dolgozók tartoznak az Eszjtv. hatálya alá.**

A fentiekre, valamint arra tekintettel, hogy a klinikai központok alapítványi fenntartásban működnek, rájuk, valamint az általuk foglalkoztatott egészségügyi dolgozókra nem, vagy a jogszabályokban meghatározott eltérésekkel alkalmazhatóak azok a szabályok (jogszabályok, jogi szabályozó eszközök), amelyek az állami és önkormányzati fenntartású intézményekre és ott foglalkoztatottakra.

Példaként említem meg **az OKFŐ által kiadott, állami fenntartású intézményekre vonatkozó Utasítások**at [mint például az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetményén felüli díjairól és vezetői juttatásairól szóló 3/2023. (VII. 14.) OKFŐ utasítás, vagy az egyes munkáltatói jogok gyakorlásának átruházásáról szóló 2/2023. (VII. 14.) OKFŐ utasítás], amelyek **hatálya nem terjed ki a klinikai központokra**.

Az Eszjtv. hatálya alá tartozó vezetők esetében az Eszjtv. összeférhetetlenségi szabályait alkalmazni kell. Az Eszjtv. 2023. december 30-ától újonnan bevezetett 4. § 7a) és 7b) pontjai konkrétan is nevesítik az irányító vármegyei intézményi feladatokat ellátó klinikai központ intézményvezetőjét.

Az Elnök Úr által említett vezetői életkori korlát kapcsán az Nftv. 37. § (6) bekezdése rögzíti, hogy: *„**A magasabb vezetői és a vezetői megbízás a hatvanötödik életév betöltéséig szólhat.** Ha az (1) bekezdés a)–e) pontjában meghatározott magasabb vezetői pályázat kiírása napján a pályázó még nem töltötte be a hatvanötödik életévét, de azt a pályázat kiírásától a megbízás pályázatban kiírt időtartama végéig betölti, akkor vezetői megbízása - a (3) és (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően - további egy alkalommal meghosszabbítható."*

Az Nftv. 94. § (2) bekezdése ugyanakkor kimondja, hogy *„**A magán felsőoktatási intézmények** a 12. § (7) és (8) bekezdésében, 13. § (7) bekezdés e) pontjában, a 29. § (1) bekezdésében, **a 37. §** (1) bekezdés e) pontjában és **(3)-(6) bekezdésében**, a 83. § (1) és (5) bekezdésében **foglalt***

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

rendelkezésektől a szervezeti és működési szabályzatukban eltérhetnek *azzal, hogy a 37. § (1) bekezdésében meghatározottak mellett magasabb vezetőként (vezető állású munkavállalóként) gazdasági vezetőt foglalkoztatnak. Magán felsőoktatási intézményekben a 13/B-13/D. § nem alkalmazható."*

Fentieknek megfelelően tehát az Nftv. 37. § (6) bekezdésében rögzített korhatártól a magán felsőoktatási intézmény jogosult eltérni, melynek eredményeképpen a magasabb vezetői és a vezetői megbízás nem csak a hatvanötödik életév betöltéséig szólhat. Ez okozhatja az egyes egyetemek Klinikai Központjainak eltérő gyakorlatát.

Fentiek alapján tehát nem feltétlen történik jogsértés, ha az egyes klinikai központok hasonló helyzetekben eltérő megoldást választanak, erre vonatkozóan csak konkrét tények ismeretében tudok állást foglalni.

Budapest, 2024. 05. 08.

Tisztelettel:

Dr. Révész János
országos kórház-főigazgató