

Ikt.szám: 1708-8/2020

A MOK kompromisszumos javaslatai a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás és a további jogviszonyok létesítésével (összeférhetetlenség) összefüggésben

1. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jogintézménye fogalmilag, eredendően, rendeltetését tekintve (vö.: Mt. 53. § szövege) „átmeneti” jellegű, kivételes munkajogi jogintézmény. Alapvetésünk: a főszabály a “békeidős”, mögöttes joganyagot képező, a munka törvénykönyvében rögzített szabályozás legyen; ehhez képest lehessen csak kivételes, rendkívüli helyzeteket megállapítani, de azokat is kellő fékekkel, megnyugtató módon rendezve!

Az elfogadott törvényben a kirendelés időtartama nem haladhatja meg az egy évet (ami ugyanarra a feladatra egy alkalommal, legfeljebb egy évvel meghosszabbítható). E szabály ebben a formában elhibázott és rendkívüli félelmet generál, így pontosításra szorul. Félrevezető továbbá a törvény e paragrafusának indokolása, amely szerint a törvény a „garanciális szabályokat is megállapítja” (holott efféle érdemi garanciákból a törvény alig tartalmaz, javaslatunk éppen e garanciák fokozottabb kiépítésére irányul). Az „*áthelyezés*” szabályozása szintén jogbizonytalanságot okoz.

1.1. Elfogadható ugyan, hogy egy esetlegesen elhúzódó járványhelyzetben indokolt a nagyobb fokú mobilitás, elvárható orvosi rugalmasság, erre lehetséges is átmeneti szabályt alkotni, ám generális, stabil törvényi szabályként nem indokolható ilyen hosszú idő. Azaz: e ponton – álláspontunk szerint – a szabályozás szintjén feszesen el szükséges választani egyrészt a járványhelyzet alatt (értsd: például egészségügyi válsághelyzet alatt, annak fennállásáig) irányadó kivételes szabályokat, másrészt az általánosan irányadó („békeidőre szabott”) szabályokat. Utóbbi tekintetben megfelelő, elégséges kell, hogy legyen az Mt. általános szabálya, mint háttérszabály [értsd: naptári évenként negyvennégy beosztás szerinti munkanap vagy háromszázötvenkét óra, mint maximum, az Mt. 53. § (2) bekezdésére tekintettel].

1.2. Egészségügyi járványhelyzet alatt maximum 100 munkanap / naptári éves limittel legyen szabályozva a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás lehetősége, amely álláspontunk szerint maximálisan elegendő munkajogi „eszközként” még az egészségügyi válsághelyzet alatt is.

1.3. Gondolni kell arra, hogy efféle kirendelés bizonyos különösen „védett”, védeni indokolt munkavállalói csoportoknál egyoldalú munkáltatói aktusként nem alkalmazható. Pontosítani szükséges, hogy az Mt. e vonatkozásban irányadó 53. § (3) bekezdése itt miként alkalmazandó, illetve átgondolandó, hogy melyek azok a védett személyi körök az egészségügyben (esetleg az Mt. szabályain túl), akik a munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhetőek más helységben végzendő munkára (Mt. szerint: a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül

neveli, valamint c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította).

1.4. Egyfelől helyes, hogy az új jogállási törvény 11. § (4) bekezdése e jogintézmény kapcsán előírja az aránytalan sérelemokozás tilalmát (értsd: 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). Másfelől fel kell hívni a figyelmet arra, hogy az Mt. háttérjogszabályi jellegéből fakadóan itt ugyancsak irányadó – mintegy a munkáltatói diszkréció korlátjaként, gátjaként – az ún. méltányos mérlegelés alapelve [Mt. 6. § (3) bek.], amely némileg többet jelent az aránytalan sérelemokozás pusztá tilalmánál. Ennek értelmében munkajogi alapelv, hogy a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. Esetleg indokolt lenne a kirendelés kapcsán akár a törvényben rögzíteni azokat a konkrét orientáló szempontokat és méltányolandó munkavállalói érdekeket (akár példálózó jelleggel), amelyek a munkáltatót a kirendelés során kötik.

1.5. Megfontolandó, hogy a jogalkotó e kirendeléseket plusz, érdemi kirendelési díjjal ismerje el (legalább bizonyos, például igen hosszú idejű esetekben), megfelelően módosítva az új jogállási törvény 11. § (3) bekezdését.

1.6. Felvethető – szintén e tág munkáltatói mérlegelési, diszkrécionális jogkör „fékjeként”, illetve keretezéseként –, hogy célszerű lenne előírni a törvényben a munkáltatók (egészségügyi intézmények) ezirányú szabályzatalkotási kötelezettségét. E szabályzatoknak kötelezően, munkáltató-specifikusan, transzparens módon lehetne (kellene) rendeznie, egyebek mellett, a kirendelés menetét (eljárási kérdések) és annak feltételeit, a mérlegelési paramétereket (tartalmi kérdések) stb. Azt is fontos hangsúlyozni, hogy a háttérjogszabály Mt. értelmében (264.§) a munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. E generális szabályt a fentebb említett szabályzatra lehetne (kellene) specifikálni, célirányosítani, biztosítva az érdekképviseleti kontroll garanciális funkcióját. E ponton, kitekintésként megjegyzést érdemel, hogy az üzemi tanács (mint participációs fórum) szerepét egyebekben is indokolt lenne az új jogállási törvényben specifikálni, megerősíteni (és egyébként az üzemi tanács jellegű érdekképviseletnek az egészségügyi jogállás szellemiségéhez való igazítása is indokoltnak tűnik, például akár elnevezésben is).

2. Összeférhetetlenség

Alapvetés: A korábbi — főszabály szerinti — közalkalmazotti státuszhoz képest is feszesebb, közjogiasabb szabályozás bizonyos tekintetben életszerűtlen az egészségügyben, bizonyos szempontból pedig kontraproduktív. Nem szabad, hogy az új jogállási törvény miatt félelem miatt hagyják el tömegesen az érintettek az

egészségügyet. Az összeférhetlenségi szabályokat és a kapcsolódó engedélyeztetést (és mentesítést) életszerűbbé kell tenni!

2.1. Egyrészt fontos kihangsúlyozni, hogy az Mt. háttérjogszabályi jellegéből fakadóan ugyan e vonatkozásban is alkalmazandó lehet — mintegy a munkáltatói diszkréció korlátjaként, gátjaként — az ún. méltányos mérlegelés alapelve [Mt. 6. § (3) bek.], azaz — leegyszerűsítve — az aránytalan sérelemokozás tilalma. Ennek értelmében munkajogi alapelv, hogy a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. Mivel az engedélyezés a szó szoros értelmében véve nem a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása, indokolt lehet itt a szabályozásban is egyértelművé tenni, kimondani, hangsúlyozni azt, hogy az engedélyezés kapcsán ez a szabály köti a munkáltatót. Továbbá a pontosítás („kimondás”) mellett indokolt lenne akár a törvényben rögzíteni azokat a konkrét orientáló szempontokat és méltányolandó munkavállalói érdekeket (akár példálózó jelleggel), amelyek a munkáltatót az engedélyezés (mérlegelés) során kötik. Különösen a munkavállaló jogviszonyának és munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján. *Ilyen példák:*

- 1. Ne tagadhassa meg a Kormány által kijelölt szerv az engedély kiadását az olyan tevékenységre, amely az intézmény működésével nem összeférhetetlen, nem egészségüggyel összefüggő tevékenység.*
- 2. Ne legyen megtagadható az engedély kiadása az olyan egészségügyi tevékenységre, amilyen egészségügyi tevékenységet nem folytat az adott intézmény,*
- 3. Csak rendkívül indokolt esetben legyen megtagadható az engedély kiadása abban az esetben, ha az engedélyezni kért tevékenység eltér attól a szakterülettől, amelyen a kérelmező végzi az egészségügyi tevékenységet az adott egészségügyi intézményben.)*

2.2. Másrészt, szintén a tág munkáltatói mérlegelési, diszkrécionális jogkör „fékjeként”, illetve keretezéseként esetleg indokolt lehetne előírni a törvényben a munkáltatók (egészségügyi intézmények) ezirányú szabályzatalkotási kötelezettségét (értsd: engedélyezésre, illetve az egész összeférhetlenségi eljárásra). E szabályzatoknak kötelezően, munkáltató-specifikusan lehetne (kellene) rendeznie, egyebek mellett, az engedélyezési eljárás menetét (eljárási kérdések) és az engedélyezés feltételeit, a mérlegelési paramétereit (tartalmi kérdések) stb.

Budapest, 2020. október 15.

A Magyar Orvosi Kamara elnöksége nevében:



Dr. Kincses Gyula
a Magyar Orvosi Kamara elnöke