

**Ferencz Jácint – Sebestyén Lili Dóra – Szabó Imre Szilárd**

# **Az egészségügyi szolgálati jogviszony**

**2021**

## TARTALOMJEGYZÉK

1. Az egészségügyi szolgálati jogviszony alapvető jellemzői .....	4
2. Általános magatartási szabályok.....	6
a) Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye .....	6
b) Együttműködési és tájékoztatási kötelezettség.....	7
c) Méltányos mérlegelés követelménye .....	7
d) A joggal való visszaélés tilalma .....	8
e) A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme és a titoktartás .....	8
f) Személyiségi jogok védelme .....	9
g) Egyenlő bánásmód .....	10
3. Az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítése .....	11
a) Az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésének előfeltételei .....	11
b) Az egészségügyi szolgálati munkaszerződés .....	12
c) Próbaidő .....	13
e) Írásbeli tájékoztatás a munkaviszony létesítésekor .....	14
4. A munkaviszony módosulása és a munkaszerződés módosítása, a jogutódlás .....	15
5. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás .....	18
a) A kirendelés az Eszjtv. szerint .....	18
b) A kirendelés a végrehajtási rendelet szerint.....	19
c. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás egyéb esetei.....	21
d) A kirendelés szabályai egészségügyi válsághelyzetben.....	22
6. Az egészségügyi szolgálati jogviszony tartalma.....	23
a) A felek jogai és kötelezettségei .....	23
b) Minősítés.....	24
7. Összeférhetetlenség .....	26
a) További jogviszony engedélyeztetése .....	27
b) Összeférhetetlenség vezetők esetén .....	28
8. A munkaidő .....	29
a) A munkaidő-beosztás szabályai .....	31
c) Önként vállalt többletmunka .....	32
d) Az ügyelet és a készenlét .....	32
e) Rendkívüli munkaidő .....	33
9. Pihenőidő.....	35
10. Szabadság .....	36

b) Betegszabadság, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság.....	39
11. Az egészségügyi szolgálati jogviszony megszűnése.....	41
12. Az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetése .....	42
a) Áthelyezés .....	42
b) Közös megegyezés.....	43
c) Felmondás .....	43
d) Azonnali hatályú felmondás.....	47
e) A végkielégítés.....	49
e) Eljárás a munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén .....	51
f) A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezmenyei .....	51
12. A munka díjazása.....	54
a) Az egészségügyi szakdolgozók illetménye .....	54
b) A kiemelt munkakörben foglalkoztatottak illetménye .....	55
c) A szolgálati idő számítása .....	57
d) A fizetési fokozat megállapítása .....	59
e) A kiemelt munkakörben foglalkoztatottak alapilletményen felüli bérelemei.....	60
13. Szolgálati elismerés .....	68
15. Kárfelelősség az egészségügyi szolgálati jogviszonyban .....	69
a) A munkavállaló kártérítési felelőssége.....	69
b) A munkáltató kártérítési felelőssége .....	71
c) A kártérítés érvényesítése.....	73
16. Alapnyilvántartás.....	75
17. A Közreműködői szerződések .....	77
18. Kollektív munkajogi rendelkezések.....	79

## 1. AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI JOGVISZONY ALAPVETŐ JELLEMZŐI

Munkaviszonyban és számos más jogviszonyban van lehetőség munka végzésére. A munkavégzésre irányuló jogviszonyokat a munkáltatók és az alkalmazandó jogszabályok alapján különböztethetjük meg egymástól. A magyar munkajog elsődleges jogforrása a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.). Az Mt. egy olyan átfogó munkajogi kódex, amely magában foglalja a munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezéseket. A hagyományos munkajogi szabályozás rendszerét a munkaviszonyokat szabályozó Mt. mellett a közszféra jogviszonyainak igen sokféle csoportját szabályozó külön törvények rendelkezései alkotják. A közszféra jellegzetességei miatt az állami szervezetek foglalkoztatási jogviszonyaira nem az Mt., hanem külön törvények alkalmazandók. A közszféra elkülönült szabályozását az eltérő munkáltatói minőség és az ebből fakadó eltérő belső viszonyok szükségessé teszik. Az itt dolgozó munkavállalók olyan szerveknél dolgoznak, amelyeket a köz (az állam, az önkormányzat) tart fenn részben vagy egészben (tehát költségvetési szervek), alkalmazottjaik jellemzően a köz érdekében kifejtett feladatokat látnak el, közszolgáltatásokat biztosítanak. Formálisan tehát a munkáltató személye különbözteti meg a munkaviszonyt a közszféra munkaviszonyaitól. Megjegyezzük ugyanakkor, hogy az ún. „közvállalatok” dolgozói nem tartoznak a közszolgálati jog körébe hazánkban, hiszen a hatályos jog szerint munkaviszonyban állnak az Mt. szabályai szerint.

Egészségügyi tevékenység végzésére is számos jogviszonyban sor kerülhet. Az állami, illetve önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi dolgozók közalkalmazotti jogviszonyban, valamint munkaviszonyban álltak. 2021 márciusában azonban az előbbi jogviszonyok egészségügyi szolgálati jogviszonnyá alakultak át. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyt az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban Eszjtv.) vezette be a jogrendszerbe.

Az Eszjtv. alapján az állami vagy önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál ma már csak egészségügyi szolgálati jogviszony keretében lehet egészségügyi tevékenységet és az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységet végezni. A törvény ugyanakkor nem zárja ki a közreműködő és az önkéntes segítő igénybe vételének lehetőségét. A közreműködés szabályainak bemutatására a 17. fejezetben részletesen kitérünk.

Az Eszjtv. rendelkezéseit az állami vagy önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi dolgozókra, egészségügyben dolgozóakra, valamint rezidensekre kell alkalmazni. Egészségügyi dolgozónak minősül minden egészségügyi tevékenységet végző természetes személy, aki az általa ellátott egészségügyi tevékenység végzésére jogosító szakképesítéssel rendelkezik, vagy aki közreműködik a szakképesítéssel rendelkező egészségügyi dolgozók által ellátandó feladatokban. A törvényt a klinikai központnál és egyetemi kórháznál foglalkoztatott egészségügyi dolgozókra is alkalmazni kell.

Egészségügyben dolgozó, akinek a munkaköre az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására terjed ki.

A nem állami és önkormányzati egészségügyi szolgáltatókra az Eszjtv. nem vonatkozik. A törvény lehetőséget biztosít azonban arra, hogy az egyház a tulajdonában vagy a fenntartásában lévő egészségügyi szolgáltató foglalkoztatottjainak jogviszonyára az Eszjtv. rendelkezéseit alkalmazza. A honvédelmi alkalmazottak viszont csak külön törvényben meghatározottak szerint tartoznak az Eszjtv. hatálya alá.

Tehát összefoglalva a fentieket, az Eszjtv. hatálya az állami és önkormányzati egészségügyi szolgáltatókra és az ott foglalkoztatott egészségügyi dolgozókra, egészségügyben dolgozókra, valamint rezidensekre terjed ki. A magánintézmények esetén a törvény nem alkalmazandó. Az egyházi tulajdonú, illetve fenntartású egészségügyi szolgáltató esetében az egyház dönti el, hogy a munkavállalóira alkalmazza-e az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvényt vagy sem.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy jogviszonyára, valamint a munkáltatóra az Eszjtv-t, valamint annak a végrehajtásáról rendelkező 528/2020. (XI.28) Kormányrendelet (a továbbiakban Vhr.) rendelkezéseit a veszélyhelyzet ideje alatt az egyes, az egészségügyi szolgálati jogviszonnyal összefüggő veszélyhelyzeti szabályokról szóló 69/2021. (II.19.) Korm. rendeletben (a továbbiakban: Veszélyhelyzeti rendelet) foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. Fontos továbbá, hogy az Eszjtv. háttérjogszabálya a munka törvénykönyve, vagyis az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy jogviszonyára az Mt.-t az Eszjtv.-ben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy ha egy kérdést az Eszjtv. és a Vhr. nem szabályoz, mint például a felmondási idő kérdésköre, akkor a munka törvénykönyve rendelkezéseit kell alkalmazni. Az előbbieken túlmenően bizonyos kérdésekre az erről szóló országos kórház-főigazgatói utasítás szabályai irányadóak, ilyenek például az illetményen felüli díjak, visszatérítendő és vissza nem térítendő támogatások.

## 2. ÁLTALÁNOS MAGATARTÁSI SZABÁLYOK

Munkaviszony esetén mind a munkavállalónak, mind a munkáltatónak meg kell tartani az úgynevezett általános magatartási követelményeket, melyek szabályait a munka törvénykönyve tartalmazza. Az általános magatartási követelmények olyan munkajogi alapelvek, amely követelmények segítik a feleket a megfelelő magatartás megválasztásában. A munkajogi alapelvek értelmező és hézagpótló funkcióval bírnak, tehát egyrészt az Mt. tételes rendelkezéseit e magatartási szabályok alapján kell értelmezni, másrészt a tételesen nem szabályozott munkajogi helyzeteket az általános szabályok alapján kell elbírálni. Egyes követelmények mindkét fél joggyakorlása és kötelelességteljesítése tekintetében irányadók, mások csak a munkáltatóra vagy a munkavállalóra vonatkoznak.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban éppúgy, mint a munkaviszonyban a következő általános magatartási szabályok vonatkoznak a felekre:

- az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye,
- együttműködési és tájékoztatási kötelezettség,
- méltányos mérlegelés követelménye,
- rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye – joggal való visszaélés tilalma,
- a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme és a titoktartás,
- személyiségi jogok védelme,
- az egyenlő bánásmód követelménye.

### A) AZ ADOTT HELYZETBEN ÁLTALÁBAN ELVÁRHATÓ MAGATARTÁS KÖVETELMÉNYE

A munkaszerződés teljesítése során úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható, ugyanakkor természetesen, ha törvény eltérő követelményt ír elő, akkor az annak megfelelő magatartást kell tanúsítani [Mt. 6. § (1) bekezdése]. Az adott helyzetben általában elvárható magatartás részben objektív, részben szubjektív kategória. Egyrészt objektív, mivel egy általános szintet jelent, másrészt szubjektív, mert az adott helyzet a körülmények meghatározott ismérvek alapján összetartozó csoportjára, azaz egy bizonyos élethelyzetre vonatkozik. Amennyiben az illető magatartása nem felel meg az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelményének, úgy a magatartását felróhatónak nevezzük. A munka törvénykönyve kimondja, hogy felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A másik fél felróható magatartására viszont már hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el [Mt. 6. § (1) bekezdése]. Az elvárhatósági mérce sérelme rendszerint kártérítési igényt alapoz meg, de alapjául szolgálhat azonnali hatályú felmondás alkalmazásának is.

## B) EGYÜTTMŰKÖDÉSI ÉS TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG

Minden munkavégzésre irányuló jogviszonyban – annak személyes és bizalmi jellege miatt – rendkívül fontos az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség. Az együttműködési kötelezettség azt jelenti, hogy a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményének a lényege, hogy a jogilag szabályozott életviszonyokban a felek nem pusztán a maguk érdekeinek előmozdítására kell, hogy törekedjenek, hanem a másik fél személyére és érdekeire is megfelelően tekintettel kell lenniük. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott [Mt. 6. § (2) bekezdése].

A tájékoztatási kötelezettség az együttműködési kötelezettség nevesített esete. A tájékoztatási kötelezettség alapján a felek kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az Mt.-ben és az Eszjtv.-ben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges [Mt. 6. § (4) bekezdése]. A tájékoztatási kötelezettség már a munkaszerződés megkötését megelőző eljárás során is fennáll. Fontos, hogy a felek az eset körülménye szerinti indokolt tájékoztatást a másik félnek megadják, illetve mellőzzék a saját korábbi magatartásukkal való szembekerülést. A felek e kötelezettsége a keresőképtelenség ideje alatt is fennáll.

## C) MÉLTÁNYOS MÉRLEGELÉS KÖVETELMÉNYE

A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni. A teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat [Mt. 6. § (3) bekezdése]. A méltányos mérlegelés követelménye kizárólag a teljesítés módjának egyoldalú meghatározására vonatkozik, mivel a munkaviszonyokban érvényesülő alá-fölé rendeltségből következően a munkáltató jogosult egyoldalúan meghatározni a munkavégzés módját, az elvégzendő feladatokat és a teljesítés időtartamát. Ez a követelmény azonban csak olyan esetekben jut jelentőséghez, amikor a munkáltatónak van mérlegelési jogköre a döntéshozatal során. Kiemelendő, hogy a munkáltatói döntés lehet hátrányos a munkavállalóra nézve, így az okozhat sérelmet a munkavállalónak, azonban ez a sérelem nem lehet aránytalan. Az aránytalanság alatt pedig azt kell érteni, hogy a munkáltatói döntés elmaradása a munkáltatónak aránytalanul nagyobb kárt, költséget okozna, mint amelyet az intézkedés okoz a munkavállalónak.

A méltányos mérlegelés követelményének nagy szerepe lehet különösen a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a konkrét munkavégzési hely meghatározása, a munkaidő beosztása

vagy a rendkívüli munka elrendelése során. Az aránytalan sérelem okozásának tilalma körébe azonban nem tartozik a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése.

#### D) A JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉS TILALMA

A joggal való visszaélés tilalma azt jelenti, hogy rendeltetésszerűen kell a jogokat gyakorolni és a kötelezettségeket teljesíteni. A felek eljárásának meg kell felelnie a törvényalkotó céljának, az adott jog rendeltetésének. Tehát a jogainkat nem gyakorolhatjuk olyan célból, amely ellentétbe kerül a jog társadalmi rendeltetésével, a jog által kitűzött céllal. Azaz joggal való visszaélés esetén a jog gyakorlója nem arra használja jogát, amire a jogalkotó eredetileg szánta. A joggal való visszaélés olyan magatartást takar, ami egyébként jogszerű, azonban a konkrét esetben a joggyakorlás társadalmi rendeltetésével ellentétes célja miatt mégis jogellenes. Joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet [Mt. 7. § (1) bekezdése]. A joggal való visszaélés tilalmának a törvény egészére kihatóan érvényesülnie kell. Amennyiben a magatartás eleve valamely jogszabályba ütközik, úgy joggal való visszaélésről nem lehet beszélni.

Az Mt. külön nem rendelkezik a joggal való visszaélés jogkövetkezményeiről, mert az ilyen joggyakorlás jogellenesnek (érvénytelennek) minősül, azonban, ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el [Mt. 7. § (2) bekezdése].

#### E) A MUNKÁLTATÓ JOGOS GAZDASÁGI ÉRDEKEINEK VÉDELME ÉS A TITOKTARTÁS

A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné [Mt. 8. § (1) bekezdése]. Az ítélkezési gyakorlat szerint a gazdasági érdek veszélyeztetése megvalósulhat konkrét érdeksérelem bekövetkezése nélkül is. A jogos gazdasági érdek megsértésének típuspéldája az, amikor a munkavállaló a munkáltató tudta, beleegyezése nélkül a versenytársává válik, de ilyen lehet például az is, ha a munkavállaló konkurens cégnél is munkát végez, vagy esetleg összejátszik a versenytárssal. Azonban fontos, hogy ez a kötelezettség jóval több annál, mint hogy a munkavállaló munkaviszony vagy egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony formájában a munkaviszony fennállása alatt nem dolgozhat a munkáltató versenytársainál. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme – az üzleti titok megtartásán túl – a munkaviszony megszűnése után már csak versenytilalmi megállapodás alapján terheli a munkavállalót.

A munkaviszony olyan bizalmi jellegű kapcsolat, amelyet érinthet a munkavállaló munkaidején kívüli magatartása is. A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos

gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére [Mt. 8. § (2) bekezdése]. A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát sem gyakorolhatja a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon [Mt. 8. § (3) bekezdése].

A fentieken túl a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek tiszteletben tartása magában foglalja a munkavállaló titoktartási kötelezettségét is. A munkavállaló köteles megőrizni a munkája során tudomására jutott üzleti titkot, valamint minden olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására [Mt. 8. § (4) bekezdése]. A titoktartási kötelezettség a munkaviszony megszűnése után is fennáll.

#### F) SZEMÉLYISÉGI JOGOK VÉDELME

A személyiségi jog gyűjtőfogalom, amely számos konkrét jogot foglal magában, így például az egészséghez, jó hírnévhez, illetve a személyes adatok védelméhez való jogot. Azok a személyiségi jogok, amelyek nem kifejezetten az embervoltunkhoz kötődnek, a szervezeti jogalanyokat is megilletik, ilyen például a névviseléshez való jog. A személyiségi jogok védelmét a munkaviszony keretei között is biztosítani kell. Akit személyiségi jogában megsértenek, úgynevezett sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért. A sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel, egy összegben határozza meg. A munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le, azonban egyes konkrét személyiségi jogairól lemondhat. A munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet [Mt. 9. § (3) bekezdése].

A Munka Törvénykönyve alapján a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos, azaz, ha megfelel az úgynevezett szükségességi–arányossági tesztnek. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell [Mt. 9. § (2) bekezdése]. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy ha a munkáltató ellenőrizni kívánja a munkavállalót, akkor a munkáltatónak a munkavállaló ellenőrzése előtt meg kell határoznia azokat a módszereket és intézkedéseket, amelyek útján közvetlenül hozzáférhet a munkavállaló személyes kommunikációjának tartalmához, tájékoztatni kell őt arról is, ha az ellenőrzés a személyes adataira is kiterjed. Fontos, hogy a munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti, a munkavállaló a magánélet körében nem ellenőrizhető. A munkáltató technikai eszközt, például kamerát is alkalmazhat az ellenőrzéshez, azonban erről előzetesen írásban tájékoztatnia kell a munkavállalót.

A munkáltató csak olyan személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése vagy munkajogi igény érvényesítése szempontjából lényeges. A munkáltatónak írásban tájékoztatni kell az érintettet az adatkezelésről, hiszen az érintett csak így képes felismerni azt, hogy az adott adatkezelés milyen hatással van az információs önrendelkezési jogára. Az Eszjtv. is tartalmaz adatkezelést érintő rendelkezéseket. Az Eszjtv. alapján a munkáltató kezeli az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy azon személyes adatait, amelyeket a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány tartalmaz. Továbbá a munkáltató az általa foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyekről alapnyilvántartást vezet. Az alapnyilvántartás adatai közül a munkáltató megnevezése, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy neve, továbbá a besorolására vonatkozó adat közérdekből nyilvános adat. Az alapnyilvántartásra vonatkozó szabályok a 16. fejezetben részletesen is bemutatásra kerülnek.

#### G) EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

A munka törvénykönyve kimondja, hogy a munkaviszonnal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani [Mt. 12. § (2) bekezdése].

Az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy tilos hátrányt okozni a jog által védett tulajdonsággal rendelkezőknek e tulajdonságuk miatt. Védett tulajdonság többek között a nem, a faji hovatartozás, a bőrszín és anemzetiség. Az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos részletes rendelkezéseket az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) tartalmazza. Az Ebktv. értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás is [Ebktv. 7. § (1) bekezdése]. Az egyenlő bánásmód megsértésének, másként diszkriminációnak minősül, ha például a munkáltató különböző bért fizet az azonos munkakört betöltő nő és férfi munkavállalónak, és a nő a neme miatt keres kevesebbet.

Az egyenlő bánásmód megsértése miatt indult eljárások különlegessége az úgynevezett könnyített bizonyítás, ami azt jelenti, hogy az igényt érvényesítőnek csak azt kell valószínűsítene, hogy hátrány érte, és rendelkezik olyan védett tulajdonsággal, amelyet a törvény véd. Ezt követően viszont már a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy ő valójában észszerű, a munkaviszonnal lényegileg összefüggő indokok alapján döntött a kérdéses személy hátrányára (Ebktv. 19. §). A bizonyítás sikertelenségének terhe a munkáltatón marad, azaz, ha nem tud megfelelő bizonyítékokat szolgáltatni, akkor eljárását jogellenesnek kell minősíteni.

### 3. AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSE

Az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítése a munkáltató egyedi döntése vagy meghívásos eljárás alapján történhet. A Kjt. általános szabályától eltérően így nincs szükség pályázat kiírására. Nincs rendelkezés arra nézve, hogy mely esetben kell a meghívásos eljárást alkalmazni, ebben a kérdésben a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt, azonban a munkáltatónak minden esetben meg kell állapítania a betölteni kívánt munkakörrel szemben támasztott követelményeket. A meghívásos eljárás keretében a jelöltek értékelésére a munkáltató egy legalább háromtagú előkészítő bizottságot hozhat létre. Az előkészítő bizottság létrehozása tehát szintén a munkáltató saját döntése. Az előkészítő bizottság feladata a jelöltek meghallgatását követően a jelöltek közötti rangsor felállítása. A rangsorhoz azonban a munkáltató nincs kötve (Vhr. 3. §).

#### A) AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK ELŐFELTÉTELEI

Csakúgy, mint a közszolgálati jogviszony esetében, az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésével szemben is fennállnak olyan, törvényben meghatározott követelmények, melyeknek mindenképpen teljesülniük kell ahhoz, hogy a felek között jogviszony jöhessen létre. E feltételek döntő részét az Eszjtv. tartalmazza, azonban további feltételeket kormányrendelet is megállapíthat, valamint az Mt. is meghatároz a munkaviszony létesítésére vonatkozó különös feltételeket (Mt. 44/A. §). Egészségügyi szolgálati jogviszony csak olyan büntetlen előéletű és cselekvőképes személlyel létesíthető, aki megfelel az egészségügyi szolgálati munkaszerződés szerinti egészségügyi tevékenység végzésére jogszabályban előírt feltételeknek, és aki nem áll kamarai kizárás, etikai vagy fegyelmi büntetés hatálya alatt [Eszjtv. 2. § (3) bekezdése].

Egészségügyi szolgálati jogviszony nem létesíthető azzal, aki ellen az Eszjtv. 2. § (4) és (5) bekezdésében felsorolt bűncselekmények (pl. emberölés, emberkereskedelem, kábítószerkereskedelem) elkövetése miatt büntetőeljárás van folyamatban, vagy e bűncselekmények elkövetése miatt kényszergyógykezelés alatt áll. Az Eszjtv. 2. § (5) bekezdésében meghatározott bűncselekmények esetén a törvény az elítéléshez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alóli mentesítés beálltától számított további időtartamot határoz meg, aminek az elteltéig egészségügyi szolgálati jogviszony nem létesíthető. Továbbá természetesen azzal sem létesíthető egészségügyi szolgálati jogviszony, aki foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személynek hatósági bizonyítvánnyal kell igazolnia azt, hogy büntetlen előéletű, és azt, hogy vele szemben nem állnak fenn kizáró okok [Eszjtv. 2. § (10) bekezdése].

A Vhr. alapján az egészségügyi szakképzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése érdekében tizennyolcadik életévét be nem töltött személlyel is létesíthető egészségügyi

szolgálati jogviszony akkor, ha a jogviszony létesítésekor az érintett az előírt szakképzettség, szakképesítés megszerzésére irányuló képzésben vesz részt [Vhr. 4 § (1) bekezdése].

## B) AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI MUNKASZERZŐDÉS

Az egészségügyi szolgálati jogviszony a munkáltató és a munkavállaló kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozata alapján egészségügyi szolgálati munkaszerződéssel jön létre [Eszjtv. 2. § (1) bekezdése]. Az Mt. megkülönbözteti egymástól a munkaviszony keletkezését, valamint a munkaviszony kezdetét. A munkaviszony a munkaszerződés megkötésével jön létre, a munkaviszony kezdetének időpontja pedig elsődlegesen a felek akaratától függ. A munkaszerződés kettős funkciót tölt be: egyfelől a munkaviszony létrehozására, másfelől tartalmának megállapítására irányul. Az egészségügyi szolgálati munkaszerződést írásba kell foglalni, ha az írásba foglalása elmarad, akkor a munkaszerződés érvénytelen [Mt. 23. § (1) bek.]. Erre az érvénytelenségre azonban csak a munkavállaló és csak a munkába lépést követő harminc napon belül hivatkozhat (Mt. 44. §). Amennyiben ez elmarad, a munkaszerződés érvénytelensége a törvény erejénél fogva orvosolódik, így később már az érvénytelenségre nem lehet hivatkozni.

Az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tartalmát alapvetően az Eszjtv., az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban Eütev.) valamint az ezek felhatalmazása alapján kiadott végrehajtási rendeletek határozzák meg, ugyanis az ezekben meghatározott rendelkezésektől nem lehet eltérni a munkaszerződésben. Azokban a kérdésekben, amelyeket az előzőekben felsorolt jogszabályok nem érintenek, az Mt. alkalmazandó. A felek az Mt. rendelkezéseitől – ahol azt az Mt. megengedi – eltérhetnek [Eszjtv. 2. § (3) bekezdése]. A törvények mindent összevetve csak igen korlátozott tartalomalakító szabadságot biztosítanak a feleknek.

Az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tartalmának meghatározását a jogalkotó a Vhr.-ben rögzítette, az pedig sok esetben szükségtelenül megismétli azt Mt. szabályait. Az egészségügyi szolgálati munkaszerződésnek tartalmaznia kell:

- a munkáltató adatait és az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy személyazonosító adatait,
- az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkakörét,
- az egészségügyi szolgálati jogviszony időtartamát: határozott vagy határozatlan idejű,
- az egészségügyi szolgálati jogviszony kezdetének napját,
- a munkaidő tartamát: teljes vagy részmunkaidőben történő foglalkoztatás,
- az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetményét, illetve az illetményen felüli egyéb juttatásokat,
- a munkavégzés helyét,
- a próbaidő tartamát, annak kezdő és befejező napját, és
- a Vhr.-ben meghatározott egyéb elemeket (Vhr. 6. §).

A munkakör a munkavállaló által a munkaszerződés alapján végzendő munkák köre, mely a végzendő feladatok tág körét öleli fel. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakörbe szükséges besorolni. A munkakörök felsorolása 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 található. Fontos megjegyezni, hogy a munkakör meghatározása nem azonos a munkakörbe tartozó feladatokat pontosan részletező úgynevezett munkaköri leírással. A munkaköri leírásról a munkáltató ugyanis egyoldalúan tájékoztatja a munkavállalót, és azt egyoldalúan módosíthatja is (Mt. 46. §).

A munkavégzés helye azt a helyet jelöli, ahol a munkavállaló eltérő munkáltatói utasítás hiányában köteles az arra előírt időben, munkára képes állapotban megjelenni, ott munkaidejének lejártáig rendelkezésre állni és munkát végezni. Mindez azt jelenti, hogy ha az illető munkavégzésének helye példának okért a Magyar Imre Kórház, akkor ő az adott kórház bármely osztályán utasítható munkavégzésre. Ugyanakkor az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben a munkavégzés helyeként több egészségügyi szolgáltató is meghatározható, feltéve, hogy ugyanaz a munkáltató, ebben az esetben az illető bármely olyan intézményben utasítható munkavégzésre, amely a munkaszerződésében fel van tüntetve. A munkavállaló csak munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, valamint kirendelés alapján utasítható a munkavégzés helyétől eltérő munkahelyen történő foglalkoztatásra.

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, illetve tulajdonosa határozza meg.

### C) PRÓBAIDŐ

Az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésekor a munkaszerződésben főszabályként három hónap próbaidő kikötése kötelező, a próbaidő tartama legfeljebb négy hónap lehet. A próbaidő célja, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszony kezdeti időszakában a felek kipróbálhassák egymást és felmérjék azt, hogy a szerződés mindkét fél számára beváltja-e az ahhoz fűzött reményeket. Próbaidő csak a munkaviszony létesítésekor és csak írásban köthető ki, a próbaidő nem hosszabbítható meg (Eszjtv. 3. §).

Fontos, hogy a próbaidő alatt változatlanul „teljes értékű” jogviszonyról beszélünk, a próbaidő lényege abban áll, hogy a fennállása alatt bármelyik fél azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt. A próbaidőként kikötött időtartam elteltével a felek közötti jogviszony változatlan tartalommal folytatódik tovább, ám azt a továbbiakban indokolás nélkül, azonnali hatállyal már nem lehet megszüntetni.

Az Eszjtv. meghatározza azokat az eseteket, amikor nem kell próbaidőt kikötni [Eszjtv. 3. § (4) bekezdése]. Nem kell próbaidőt kikötni áthelyezés esetén, a meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű egészségügyi szolgálati munkaszerződésben és az azonos felek között létrejövő egészségügyi szolgálati munkaszerződésben. A Vhr. rendelkezik munkakörönként arról a szakmai gyakorlatról, amelynek megléte esetén nem lehet kikötni próbaidőt, ilyen többek között, ha az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésére orvosigazgatói, szakmai intézményvezető-helyettesi, ápolási igazgatói, gazdasági igazgatói vezetői megbízás ellátása érdekében került sor, és az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló, a munkaszerződés megkötésekor legalább 5 éves, költségvetési szervnél eltöltött szakmai gyakorlattal rendelkezik (Vhr. 12. §).

#### E) ÍRÁSBELI TÁJÉKOZTATÁS A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSEKOR

Az egészségügyi szolgálati jogviszony kezdetétől számított 8 napon belül az egészségügyi intézmény vezetője köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót az alapvető munkafeltételekről. A munkáltató a tájékoztatási kötelezettségének gyakorta már a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg eleget tesz. A tájékoztatás célja, hogy a munkavállaló megismerhesse munkaviszonyának alapvető feltételeit. Az írásbeli tájékoztatás a munkáltató egyoldalú nyilatkozata, így azt bármikor egyoldalúan módosíthatja.

Az írásbeli tájékoztatásnak az alábbiakat kell tartalmaznia:

- a napi munkaidő, az elrendelhető ügyelet, a készenlét és az önként vállalt többletmunka szabályai,
- az illetmény és egyéb juttatások, támogatások,
- az illetménnyel való elszámolás módja, az illetményfizetés gyakorisága, a kifizetés napja,
- a munkakörbe tartozó feladatok,
- a szabadság mértéke, számítási módja és kiadásának rendje,
- a munkáltatóra és az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályai,
- a munkáltatói jogkör gyakorlója,
- a minősítésre vonatkozó szabályok és
- az összeférhetlenségre vonatkozó szabályok (Vhr. 11. §).

Ha a munkáltató megnevezése, lényeges adatai, illetve a fenti adatok a munkaviszony fennállása alatt változnak meg, a munkáltató szintén köteles erről tájékoztatást adni a munkavállalónak.

#### 4. A MUNKAVISZONY MÓDOSULÁSA ÉS A MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA, A JOGUTÓDLÁS

A munkaviszony alapvetően határozatlan időre létesülő, tartós jogviszony, melynek fennállása alatt számos esetben előfordulhat, hogy a jogviszony tartalmában valamilyen változás következik be. A munkaviszony módosulása automatikusan, a felek akaratától független esemény, ilyen például az, ha egy, a munkaviszonyra vonatkozó szabály megváltozik. A munkaszerződés módosításához viszont a felek közös akarata szükséges, azaz a felek a munkaszerződést döntően csak közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, tehát a felek a munkaszerződés módosítása során is kötve vannak az Eszjtv, a Vhr. és az Eütev. rendelkezéseihez (Mt. 58. §). Bármely fél kezdeményezheti a munkaszerződés módosítását, a másik fél pedig szabadon mérlegelheti ajánlatát. Lehetőség van például a munkaszerződés határozott időre történő módosítására is, ebben az esetben a határozott idő letelte után a munkavállalót a módosítás előtti feltételek szerint kell továbbfoglalkoztatni.

Bár munkaszerződés módosítása esetén a változás alapvetően a felek akaratából következik be, szolgálati jogviszonyokban a jogviszony munkáltató személyéből eredő sajátos jellegére tekintettel azonban előfordulnak olyan esetkörök, amikor a jogalkotó nem követeli meg az egészségügyi jogviszonyban álló személy hozzájárulását. Ennek megfelelően nem szükséges közös megegyezés

- a vezetői megbízás visszavonásához,
- az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek fizetési fokozatának megváltoztatásához,
- a kirendelésre vonatkozó döntéshez, és
- a fegyelmi határozat végrehajtásához.

##### *A vezetői megbízás visszavonása*

A Vhr. alapján a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízásra irányuló egészségügyi szolgálati munkaszerződésnek tartalmaznia kell, hogy a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás a munkáltató részéről egyoldalúan visszavonható [Vhr. 10. § (1) bekezdése]. E rendelkezés mögött az a jogalkotói szándék húzódik, hogy a munkáltató mindig a legmegfelelőbb személyt tudja vezetői pozícióba helyezni. A vezetői megbízással együtt járó alacsonyabb munkajogi védelmet, valamint a pozícióhoz tartozó magas felelősséget a jogalkotó magasabb, ún. vezetői illetménnyel kompenzálja. A magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás visszavonását követően az érintettet a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás előtti munkakörben kell továbbfoglalkoztatni [Vhr. 10. § (2) bekezdése].

##### *Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatának megváltoztatása*

Az Eszjtv. alapján három év várakozási idő elteltét követően, a tárgyév első napjával magasabb fizetési fokozatba kell sorolni az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló

személyt [Eszjtv. 8. § (10) bekezdése] (a veszélyhelyzeti szabályok alapján csak a várakozási idő elteltét követő hónap első napjától, erről a későbbiek során részletesen is írunk). A Vhr. alapján a magasabb fizetési fokozatba történő besorolás, valamint az adott fizetési fokozathoz tartozó illetmény növelése tekintetében a munkáltató egyoldalúan módosítja az egészségügyi szolgálati munkaszerződést. A módosított egészségügyi szolgálati munkaszerződés egy példányát a munkáltató a módosítást követő 5 munkanapon belül átadja az érintett munkavállalónak [Vhr. 25 § (2) bekezdése].

#### *Kirendelés*

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az egészségügyi szolgáltató fenntartója döntése alapján - az érintett egészségügyi szolgáltató vezetője véleményének kikérését követően - egészségügyi közfeladat ellátása érdekében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy határozott időre kirendelhető egy másik - ugyanazon fenntartóhoz tartozó - egészségügyi szolgáltatóhoz [Eszjtv. 11. § (1) bekezdése].

#### *Fegyelmi határozat végrehajtása*

Az Mt. alapján továbbá lehetőség van arra, hogy a felek a szolgálati jogviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére a munkaszerződésben a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapítsanak meg (Mt. 56. §). Ebben az esetben, ha a munkavállaló vétkes kötelezettségszegést követ el, akkor a munkáltató fegyelmi büntetésként a munkaviszony feltételeit határozott időre módosító hátrányt állapíthat meg, ilyen lehet például a munkáltató utasításait figyelmen kívül hagyó munkavállaló illetményének 10%-kal történő ideiglenes csökkentése.

Az Mt. meghatároz olyan eseteket is, amikor kötelező a munkaszerződés módosítása. Ilyen eset a visszatérő alkalmazott munkabérének korrekciója, a várandós és kisgyermekes nő számára a megfelelő munkakör felajánlása, valamint a kisgyermekes szülő részmunkaidős foglalkoztatása.

#### *A visszatérő alkalmazott munkabérének korrekciója*

Szülési szabadság, gyermek gondozása vagy hozzátartozó tartós, személyes ápolása céljából, továbbá a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés idejére igénybe vett fizetés nélküli szabadság után a munkáltató köteles a munkavállalót eredeti munkaszerződése szerint továbbfoglalkoztatni. Az előbb felsorolt fizetés nélküli szabadságok jellemzően huzamos ideig, évekig fennállhatnak, ez alatt az idő alatt pedig az eredetileg kikötött bér sokat veszíthet értékéből. Ezért ilyenkor a visszatérést követően a munkáltató köteles a munkabér módosítására ajánlatot tenni a munkavállaló számára. Ennek során a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó (Mt. 59. §).

### *A terhes és kisgyermekes nő foglalkoztatása*

A várandós munkavállalót eredeti munkaszerződése szerint kell foglalkoztatni, szükség esetén a munkaidőbeosztás, a munkafeltételek megfelelő módosításával. Amennyiben a kismama – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható, úgy számára az egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, a várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig. A kismamát munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges, ebben az esetben a felmentés idejére alaphétre illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el (Mt. 60. §).

### *Részmunkaidős foglalkoztatás*

Az Mt. alapján abban az esetben, amikor a kisgyermekes munkavállaló kezdeményezi, a munkáltató a munkavállaló a gyermeke négyéves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermeke hatéves koráig - köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. Ebben az esetben a munkáltató nem utasíthatja el a részmunkaidőre való áttérést, a munkaszerződést kötelező ennek megfelelően módosítani (Mt. 61. §).

## 5. A MUNKASZERZŐDÉSTŐL ELTÉRŐ FOGLALKOZTATÁS

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, illetve a kirendelés váltotta ki a legnagyobb visszhangot az Eszjtv.-vel kapcsolatban. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra korábban is volt lehetősége a munkáltatónak, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény háttérjogszabálya szintén az Mt., amely megengedi a munkáltatónak, hogy átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztassa a munkavállalóját. Az Mt. alapján munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás csak ideiglenes lehet, tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkettő órát nem haladhatja meg, ilyen például a kiküldetés, kirendelés, helyettesítés, átirányítás.

A sok kritika hatására a jogalkotó a Vhr.-ben is meghatározta a kirendelés szabályait, ezáltal párhuzamos, egymásnak ellentmondó szabályozás született, amelyet nagyon nehéz anélkül kifejtteni, hogy ne tévednénk a jogalkotásra vonatkozó rendelkezések sűrű erdejébe. A kirendelés lehetőségét az Eszjtv. 11. §-a biztosítja, azonban a Vhr. 8. §-a a törvénnyel ellentétes szabályozást tartalmaz. Az egyszerűsége és közérthetősége törekedve, némiképp leegyszerűsítve azt lehet mondani, hogy a törvény magasabb szinten van a jogforrási hierarchiában, mint a rendelet, így a törvényi rendelkezéseket rendeleti szabályozás nem ronthatja le. Mindennek fényében, abban a kérdésben, hogy az Eszjtv.-ben vagy a Vhr.-ben foglalt rendelkezések-e az irányadóak, jelen kiadvány nem kíván állást foglalni. A Vhr. és az Eszjtv. „a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás” terén csak a kirendelésről szól, így a munkaszerződéstől eltérő munkakörben vagy munkahelyen történő átmeneti foglalkoztatásra az Mt. rendelkezései alkalmazandóak.

### A) A KIRENDELÉS AZ ESZJTV. SZERINT

Az Eszjtv. 11. §-a rendelkezik a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jogintézményéről. Az Eszjtv. 11. § (1) bekezdése alapján az egészségügyi szolgáltató fenntartója döntése alapján - az érintett egészségügyi szolgáltató vezetője véleményének kikérését követően - egészségügyi közfeladat ellátása érdekében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy határozott időre kirendelhető egy másik - ugyanazon fenntartóhoz tartozó - egészségügyi szolgáltatóhoz.

A törvény tehát ellátási érdekből lehetővé teszi, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy határozott időre kirendelhető legyen egy másik egészségügyi szolgáltatóhoz. Erre a fenntartó döntése alapján, az érintett egészségügyi szolgáltató vezetője véleményének kikérését követően kerülhet sor. A fenntartó általában az Országos Kórházi Főigazgatóság, helyi önkormányzat vagy önkormányzati társulás.

A kirendelés időtartama nem haladhatja meg az egy évet, azonban a kirendelés ugyanarra a feladatra egy alkalommal, legfeljebb egy évvel meghosszabbítható [Eszjtv. 11. § (2)]

bekezdése]. Mindez azt jelenti, hogy két évre szól a munkaszerződéstől eltérő, más munkáltatónál történő foglalkoztatás lehetősége. A kirendelés alatt az érintett munkaszerződése továbbra is az őt kirendelő intézménnyel áll fenn, és annak lejártát követően az érintett ugyanabba az intézménybe, ugyanabba a munkakörbe kerül vissza, ahol azt megelőzően volt.

A kirendelés alatt az érintett az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben foglalt illetményre jogosult, amit a kirendelés helye szerinti szerv fog folyósítani. Garanciális szabályként rögzíti a törvény, hogy a kirendelés időtartama alatt az illetmény csak az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy javára módosítható, azaz az illetmény magasabb lehet, de alacsonyabb nem [Eszjtv. 11. § (3) bekezdése].

A kirendelés csak abban az esetben rendelhető el, ha a feladat ellátása megfelel az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének. Tehát az érintett nem rendelhető ki olyan feladat ellátására, amelyre nem rendelkezik megfelelő képzettséggel, így például egy gyermekorvos nem rendelhető ki nőgyógyászati feladatok ellátására. A törvény rögzíti, hogy a kirendelés az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre nézve - különösen a korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem járhat [Eszjtv. 11. § (4) bekezdése]. Mindez azt jelenti, hogyha a dolgozónak aránytalan sérelmet vagy nehézséget okozna pl. a családi körülményei okán egy másik városban történő munkavégzés, akkor ez esetben van mód jelezni a munkáltatónak, hogy nem tudja vállalni, azonban a kirendelés teljesítése alapos indok nélkül nem tagadható meg. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt legalább tíz munkanappal korábban írásban kell tájékoztatni az egészségügyi szolgáltatók közötti kirendelés elrendeléséről, valamint annak várható időtartamáról.

## B) A KIRENDELÉS A VÉGREHAJTÁSI RENDELET SZERINT

Ahogy azt már e fejezet bevezetésében is ismertettük, a jogalkotó elfogadta a fenti szabályozást ért kritikát, és törvényi felhatalmazás nélkül, a törvénnyel ellentétesen a Vhr.-ben pontosította a fenti rendelkezéseket. A Vhr. egy szokatlanul mondható megoldással élt, és akként rendelkezett, hogy a jogszabály helyett – a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén – a munkaszerződésnek kell tartalmaznia ennek maximális időtartamát [Vhr. 8. § (1) bekezdése]. Jelen esetben felül kell emelkedni azon a jogalkotási anomálián, miszerint az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben eltérésre csak az Eszjtv.-ben, az Eütev.-ben, valamint az ezek felhatalmazása alapján kiadott végrehajtási rendeletekben nem szabályozott kérdésekben van lehetőség. Azonban mivel az Eszjtv. meghatározza a kirendelés szabályait, a törvénnyel ellentétes egészségügyi szolgálati munkaszerződés pedig semmis, így érvényesen nem foglalható a munkaszerződésbe a kirendelésre vonatkozó és az Eszjtv.-től eltérő rendelkezés.

A Vhr. megszövegezéséből az olvasható ki, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás csak egyik formájáról, a kirendelésről (ugyanazon fenntartóhoz tartozó másik egészségügyi szolgáltatónál történő munkavégzés) szól. Ennek azért van jelentősége, mert a munkaszerződéstől eltérő munkakörben vagy munkahelyen történő átmeneti foglalkoztatásra már az Mt. alkalmazandó.

A Vhr. kimondja, hogy 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. A munkáltató tehát egy 12 hónapos időszak alatt mindösszesen negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órára küldheti át a munkavallót egy másik, ugyanazon fenntartóhoz tartozó egészségügyi szolgáltatóhoz [Vhr. 8. § (1) bekezdése].

A Vhr. meghatároz ún. különleges munkavállalói csoportokat, akik személyes körülményeikből adódóan nem rendelhetőek ki. Nem rendelhető ki az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy

- a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- ha a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény szerint nagycsaládos,
- gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli,
- hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén,
- ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötvenszázalékos mértékű egészségkárosodását megállapította,
- a szakvizsgájának letételét megelőző fél éven belül,
- ha öregségi nyugdíjra jogosult, és nem járul hozzá a kirendeléséhez [Vhr. 8. § (2) bekezdése].

Továbbá, ha a tizenhat évnél fiatalabb gyermek mindkét szülője egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy, akkor csak az egyik szülő rendelhető ki, természetesen ha fenti kizáró okok valamelyike mindkét szülő esetében fennáll, akkor a kirendelés nem lehetséges [Vhr. 8. § (3) bekezdése].

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

- a kirendelés elrendeléséről,
- a kirendelés időtartamáról,
- a kirendelésnek megfelelő munkavégzés helyéről,
- a kirendelés idejére járó illetményéről, ami nem lehet magasabb a munkaszerződésben foglalt illetményének 110%-ánál (1/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklet 3.8. pontja), és
- a kirendeléshez kapcsolódó szállási és utazási kérdésekről [Vhr. 8. § (4) bekezdése].

A kirendelt egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek a tájékoztatást követően három munkanap áll rendelkezésére, hogy jelezze, ha a fenti korlátok miatt nem rendelhető ki, vagy számára a kirendelés aránytalan sérelemmel járna [Vhr. 8. § (5) bekezdése]. Az aránytalanság azt jelenti, hogy a munkáltatói döntés elmaradása a munkáltatónak aránytalanul nagyobb kárt, mint amelyet intézkedése okoz a munkavállalónak. Az aránytalanság megítélésénél olyan körülmények figyelembevétele indokolt, mint a munkavállaló családi, személyi körülményei (kiskorú gyermekei száma, életkora, vagy például a lakóhelyéről a munkahelyre utazás tartama).

### C. A MUNKASZERZŐDÉSTŐL ELTÉRŐ FOGLALKOZTATÁS EGYÉB ESETEI

Ahogy azt már fent is írtuk, a munkaszerződéstől eltérő munkakörben vagy munkahelyen történő átmeneti foglalkoztatásra az Mt. alkalmazandó (Mt. 53. §). A Mt. a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás lehetőségének időtartamát nem 12 hónapra, hanem egy naptári évre vonatkozóan határozza meg. A munkaszerződéstől eltérő munkakörben vagy munkahelyen történő átmeneti foglalkoztatás időtartama egy naptári évben nem haladhatja meg a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát. Abban az esetben, amikor a felek év közben létesítettek munkaviszonyt, a foglalkoztatás részmunkaidős vagy azt az általánostól eltérő teljes napi munkaidő jellemzi, illetve ha a munkaviszony határozott idejű, a fenti határértékeket arányosítani kell [Mt. 53. § (2) bekezdése].

Az Mt. előírja, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén a munkavállaló az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alaphétre jogosult. Tehát a munkavállaló alaphétre ebben az esetben sem lehet kevesebb, mint amennyi az eredeti munkakörében, munkahelyén volt, továbbá, ha a munkakörre, amelyet a munkavállaló ideiglenesen ellát, a munkavállalóénál magasabb alaphétre érvényes, a munkáltatónak ezt a magasabb összeget kell részére kifizetnie [Mt. 53. § (5) bekezdése]. Azonban eltérő foglalkoztatás miatt előfordulhat, hogy a munkavállaló kevesebb bérpótlékra jogosult.

Az Mt. meghatározza azokat az eseteket, amikor a munkavállaló a hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más településen végzendő munkára, ilyen esetek az alábbiak:

- a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
- hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
- a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította [Mt. 53. § (3) bekezdése].

Fontos korlát még, hogy e munkajogi jogintézmény sem alkalmazható rendeltetésével ellentétes módon, és nem okozhat a munkavállalónak aránytalan sérelmet, például személyi, családi körülményeire tekintettel. Felmerülhet a kérdés, hogy mi történik, ha valaki nem hajlandó a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás alapján munkát végezni. A munkáltatói

utasítást (pl. adott feladat elvégzését) megtagadó egészségügyi dolgozó munkajogi következményekkel számolhat: fegyelmi felelősségre vonással, végső soron pedig akár azonnali hatályú felmondással.

#### D) A KIRENDELÉS SZABÁLYAI EGÉSZSÉGÜGYI VÁLSÁGHELYZETBEN

Az egészségügyi válsághelyzetben a kirendelés szabályai is felülíródnak. A jelen kiadvány készítésekor fennálló veszélyhelyzetre is igaz tehát, hogy sajátos, a normális menettől eltérő szabályok alkalmazandók az egészségügy működésére. Fontos megjegyezni, hogy az alábbi szabályok nem csak az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyekre vonatkoznak, hanem - a Magyar Honvédség, a honvédelmi szervek, a rendvédelmi szervek egészségügyi szolgáltatóinál dolgozók kivételével - valamennyi egészségügyi dolgozóra.

Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 229. § (3) bekezdése alapján egészségügyi válsághelyzetben az egészségügyi dolgozók kirendelhetőek más egészségügyi tevékenység ellátására alapellátást, járóbeteg-szakellátást vagy fekvőbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi intézménybe vagy időszakosan működő gyógyintézetbe. A kirendelés vonatkozhat meghatározott személyre vagy az egészségügyi szolgáltatónál meghatározott számú, továbbá meghatározott képzettséggel rendelkező egészségügyi dolgozóra. Az egészségügyi dolgozó kirendeléséről az egészségügyi államigazgatási szerv, több megye érintettsége esetén az Operatív Törzs dönt.

A kirendelés részletes szabályait ebben az esetben az egészségügyi válsághelyzeti ellátásról szóló 521/2013. (XII. 30.) Kormányrendelet 14. §-a tartalmazza. A kormányrendelet alapján a kirendelés addig tarthat, amíg a fogadó intézmény csak a hozzá kirendelt egészségügyi dolgozók közreműködésével képes ellátni a többletfeladatait, illetve – ha időszakosan működő gyógyintézet a fogadó intézmény, akkor – amíg szükség van az időszakosan működő gyógyintézet működésére. Ez tehát azt jelenti, hogy a kirendelésnek nincs időbeli korlátja. E rendelet is meghatároz azonban olyan élethelyzeteket, amelyekben az egészségügyi dolgozó nem rendelhető ki, ilyen esetek az alábbiak:

- a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli,
- hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén,
- ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította, illetve
- ha az OMSZ-nek az adott válsághelyzet felszámolásában érintett szervezeti egységébe tartozik.

A kirendelés alapvetően írásban történik, de sürgős esetben történhet szóban is, ebben az esetben a kirendelést a szóbeli közlést követő három napon belül írásba kell foglalni. A kirendelt egészségügyi dolgozó napi munkaideje a napi 12 órát nem haladhatja meg.

## 6. AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI JOGVISZONY TARTALMA

Az egészségügyi szolgálati jogviszony tartalmát azok a jogok és kötelezettségek jelentik, amelyek a munkáltatót és a munkavállalót a munkaviszonyban megilletik, illetve terhelik, tehát ebben az esetben is az Mt. szabályaihoz kell visszanyúlni. Továbbá a jogviszony tartalmának meghatározásakor figyelemmel kell lenni az Eütev. vonatkozó rendelkezéseire is, amelyek olyan követelményeket határoznak meg, amelyek függetlenek az egészségügyi dolgozót foglalkoztató egészségügyi szolgáltató jogállásától, illetve az egészségügyi tevékenység végzésére irányuló jogviszony fajtájától.

### A) A FELEK JOGAI ÉS KÖTELEZETTSÉGEI

Az Mt. alapján a munkáltató kötelezettségeit a munkaviszonyban fő- és mellékkötelezettségek alkotják. A munkajogi kötelezettségek ismertetése azért is különösen fontos, mert a kötelezettségszegő magatartáshoz a törvény különböző következményeket rendel. Az egyik fél részéről tanúsított kötelezettségszegő magatartás a másik fél oldalán alapot adhat például felmondásra, azonnali hatályú felmondásra, valamint akár kártérítési igény érvényesítésére is.

Az Mt. a munkáltató alapvető kötelezettségének a munkavállaló munkaszerződés és munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerinti foglalkoztatását, valamint a munkabér fizetését tekinti. A munkáltató feladata a főkötelezettségeként említett foglalkoztatási kötelezettség megvalósításához szükséges feltételek biztosítása, azaz a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása. Tehát a munkáltatónak kell gondoskodnia a munkaeszközökről, anyagokról, a munkavégzés céljára rendelt helyiségek megfelelő rendelkezésre bocsátásáról, valamint a munkavégzéshez szükséges tájékoztatás, tudásanyag hozzáférhetővé tételéről. A foglalkoztatásnak meg kell felelnie a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak és a munkakörnek. A munkáltatónak kötelessége gondoskodni arról, hogy a munkavégzés a munkavállalók egészségét, testi épségét ne károsítsa. A munkáltató mellékkötelezettségei továbbá a munkavállaló indokolt költségeinek megtérítése, valamint az ésszerű alkalmazkodás követelménye a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatása során (Mt. 51. §).

A munkavállaló egyik főkötelezettsége, hogy az előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenjen és munkavégzés céljából rendelkezésre álljon, ez a kötelezettség a munkavállalót akkor is terheli, ha az adott időpontban éppen nincsenek ellátandó feladatai. A munkavállaló másik főkötelezettsége a munkavégzés. A munkavégzési kötelezettség előfeltétele, hogy a munkavállaló eleget tegyen megjelenési kötelezettségének, azaz a munkáltató által előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenjen. A munkáltató által előírt hely főszabályként a munkaszerződésben meghatározott munkavégzési hely, azonban munkaszerződéstől eltérő foglalkozás esetén ez a munkáltató által meghatározott más hely is lehet. A munkavállalónak munkára képes állapotban kell a munkáltató rendelkezésére állnia, ami azt jelenti, hogy a munkavégzéshez megfelelő szellemi

és fizikai kondícióval kell rendelkeznie. Ez utóbbi követelmény magában foglalja például az alkoholos vagy egyéb tudatmódosító szerektől való befolyásoltság tilalmát. Mivel az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek a biztosítása a munkáltató kötelezettsége, a munkáltató ellenőrizheti a munkavállaló munkavégzésre alkalmas állapotát.

A munkavállaló köteles munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni [Mt. 51. § (1) bekezdése].

Az Eütev. alapján az egészségügyi dolgozó az egészségügyi tevékenységet az adott helyzetben általában elvárható gondossággal, a szakmai követelmények keretei között, etikai szabályok megtartásával, legjobb tudása és lelkiismerete szerint, a rendelkezésére álló tárgyi és személyi feltételek által meghatározott szinten, szakmai kompetenciájának megfelelően nyújtja [Eütev. 5. § (1) bekezdése]. A munkavállaló köteles teljesíteni a munkáltató valamennyi utasítását. Az egészségügyi dolgozónak az egészségügyi tevékenység végzése során figyelembe kell venni a szakmai felettes jog- és szakmai szabályoknak megfelelő utasításait is [Eütev. 5. § (3) bekezdése]. A munkavállaló csak akkor tagadhatja meg az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ha az utasítás teljesítésének végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, a munkavállaló köteles megtagadni annak teljesítését (Mt. 54. §).

A munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani. A munkavállalót együttműködési kötelezettség is terheli, amely alapján nemcsak a munkáltatóval, de a munkatársaival is köteles együttműködni. A fentiekén túlmenően minden egészségügyi dolgozó köteles önképzéssel és a szervezett továbbképzések által biztosított lehetőség igénybevételeivel magát rendszeresen továbbképezni annak érdekében, hogy tevékenységét az egészségtudományok mindenkori állásának megfelelően – a rendelkezésre álló személyi és tárgyi feltételek keretei között – végezhesse [Eütev. 6. § (1) bekezdése].

## B) MINŐSÍTÉS

A minősítés során az érintett munkateljesítményét a munkáltató írásban értékeli [Eszjtv. 7. § (1) bekezdése]. A minősítést a munkáltatói jogkör gyakorlója, illetve az a személy végzi, akire e jogkört a munkáltatói jogkör gyakorlója (a továbbiakban: értékelő vezető) átruházta. Nem lehet értékelő vezető, aki etikai vagy fegyelmi büntetés hatálya alatt áll, vagy akinek a munkavégzésétől való egybefüggő távolléte a minősítési időszak alatt meghaladta a két hónapot. Az értékelő vezetőnek év közben is figyelemmel kell kísérnie az érintett teljesítményét, és indokolt esetben írásban fel kell szólítani őt a teljesítményének javítására (Vhr. 30.-34. §).

A minősítés szempontjai a munkakör, illetve a vezetői besorolás szerint változhatnak. A minősítési követelményeket többek között olyan szempontok alkotják, mint a munkakör ellátása szempontjából szükséges szakmai ismeretek, a munkakör ellátása során végzett szakmai, gyakorlati munka, problémamegoldó képesség, felelősség- és hivatástudat, a munkavégzéssel kapcsolatos pontosság, szorgalom, igyekezet, a munkavégzéssel kapcsolatos magatartási, viselkedési és öltözködési szabályok betartása, betegelégedettségi visszajelzés és a munkavégzéssel kapcsolatos kommunikációs képességek. A minősítési szempontok teljes felsorolását a Vhr. 3. és 4. melléklete tartalmazza. A minősítés alapján az értékelő vezető javaslattal élhet a munkáltatói jogkör gyakorlója felé. A minősítés eredménye a fizetési fokozaton belüli illetmény meghatározásakor bír jelentőséggel.

A minősítést orvos, gyógyszerész, szakgyógyszerész, továbbá a Kormány rendeletében meghatározott munkakörben foglalkoztatott, továbbá egyéb egyetemi végzettséggel, valamint egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy esetében évente legalább egyszer kötelező elvégezni [Eszjtv. 7. § (2) bekezdése]. Az éves minősítés tárgyában az érintett, ha a minősítéssel nem ért egyet, akkor harminc napon belül bírósághoz fordulhat [Eszjtv. 7. § (5) bekezdése]. A minősítés esetükben különösen jelentős, hiszen az alapján illetményük az adott fizetési fokozathoz tartozó összeghez képest legfeljebb 20%-kal növelhető. E körben pozitív fordulat, hogy az egyes, az egészségügyi szolgálati jogviszonnyal összefüggő veszélyhelyzeti szabályokról szóló Veszélyhelyzeti rendelet 15. §-a alapján már az egészségügyi szakdolgozók illetménye is növelhető a minősítésre tekintettel, az azonban kérdéses, hogy ez a rendelkezés a veszélyhelyzet megszűnését követően is hatályban marad-e.

## 7. ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG

Az összeférhetetlenség a munkaviszony és a további jogviszonyok közötti kizárásos kapcsolatot jelenti, mely szorosan kapcsolódik a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelméhez. Jelen esetben azonban nemcsak a munkáltató jogos gazdasági érdekei indokolják a szigorú összeférhetlenségi szabályokat, hanem az is, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizikai és szellemi energiáit teljes egészében a szolgálati jogviszony teljesítésére fordítsa.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény is meghatároz összeférhetlenségi szabályokat. A korábbi – főszabály szerinti – közalkalmazotti státuszhoz képest is feszebb, közjogiasabb az új szabályozás. Az Eszjtv. e körben elsősorban abban hoz változást, hogy a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését, ideértve más keresőfoglalkoztatást, valamint díjazás ellenében folytatott tevékenységet is a Kormány által kijelölt szerv előzetes engedélyéhez köti. Az egészségügyben dolgozóknak - azaz azoknak, akik nem egészségügyi tevékenységet végeznek - csak az Eszjtv. hatálya alá tartozó szolgáltatónál történő további munkavégzés esetén kell előzetes engedélyt kérniük.

Az Eszjtv. meghatároz bizonyos kivételeket, amikor nincs szükség előzetes engedélyre, ilyen a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony, ezek az úgynevezett gyakorolható tevékenységek [Eszjtv. 4. § (1) bekezdése]. Fontos, hogyha a munkavégzés időtartama részben azonos az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaidejével, úgy a gyakorolható tevékenység végzéséhez is előzetes engedély szükséges. Nem kell engedélyt kérni az igazságügyi szakértői és szakkonzultánsi, a halottvizsgálati szaktanácsadói tevékenység végzéséhez, egészségügyi szakmai kamarai tisztség betöltéséhez, az 1/2000. (I.7.) SZCSM rendelet szerinti egészségügyi tevékenység végzéséhez, valamint a donor alkalmassági vizsgálat végzésére irányuló jogviszony létesítéséhez (2/2021 OKFŐ utasítás 1 melléklet 3. fejezet).

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. Ez alól a szabály alól engedély alapján sem mentesülhet a munkavállaló [Eszjtv. 4. § (2) bekezdése].

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az egészségügyi szolgálati jogviszonya keretében - sürgős szükség esetét kivéve - nem láthat el olyan beteget, akinek más (tehát pl. magánrendelőben, egyéni vállalkozóként végzett egyéb egészségügyi tevékenység keretében stb.), jogviszonyában már ugyanazon betegség tekintetében egészségügyi szolgáltatást nyújtott [Eszjtv. 4. § (5) bekezdése]. E korlátozás alól azonban felmentés adható egyes, kormányrendeletben meghatározott esetkörökben, ilyen lehet különösen a komplex megközelítést igénylő területeken, például a szülészeti-nőgyógyászati

szakterületen nyújtott ellátások köre. A kivételeket meghatározó kormányrendelet jelen kiadvány kiadásáig nem jelent meg.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt bejelentési kötelezettség terheli. Amennyiben az érintettel szemben az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésekor vagy annak fennállása alatt összeférhetlenségi ok merült fel, köteles ezt a munkáltatónak haladéktalanul írásban bejelenteni. Ebben az esetben a munkáltató felszólítja az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt, hogy az összeférhetlenséget harminc napon belül szüntesse meg. Ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az összeférhetlenséget a felszólítástól számított harminc napon belül nem szüntette meg, az egészségügyi szolgálati jogviszonya megszűnik [Eszjtv. 4. § (9) bekezdése].

#### A) TOVÁBBI JOGVISZONY ENGEDÉLYEZTETÉSE

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a további jogviszony létesítése előtt köteles az engedélyező szerv engedélyét kérni. A további jogviszonyt engedélyező szervek felsorolását a Vhr. 7. § (1) bekezdése tartalmazza.

##### *1. ábra: Az engedélyező szerv*

<i>A foglalkoztató egészségügyi szolgáltató</i>	<i>Az engedélyező szerv</i>
Járóbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltató	A területileg illetékes városi kórház vezetője
Városi fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató	Az irányító megyei intézmény vezetője
Megyei és országos fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató	Az országos kórházi főigazgatóságnak az országos kórház-főigazgató által kijelölt magasabb vezetője
Megyei feladatokat is ellátó klinikai központ	Az országos kórházi főigazgatóságnak az országos kórház-főigazgató által kijelölt magasabb vezetője
Nem megyei feladatokat ellátó klinikai központ	A klinikai központ elnöke
Az egyházi jogi személy tulajdonában álló vagy fenntartásában működő egészségügyi szolgáltató	Az egyházi tulajdonos vagy fenntartó
Az önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltató	A fenntartó által kijelölt személy
Egyéb egészségügyi szolgáltató	A fenntartó által kijelölt személy

A kérelmet minden esetben az erre a célra szolgáló elektronikus felületen kell kitölteni, amelyhez csatolni kell a közvetlen felettes támogató nyilatkozatát. A kérelemben meg kell jelölni a további jogviszony típusát (munkavégzésre irányuló vagy gyakorolható tevékenység) időtartamát, határozott vagy határozatlan jellegét és helyét. A kérelmet az egészségügyi szolgáltató vezetője továbbítja az engedélyezésre jogosult intézményhez/szervhez. A további jogviszony létesítése, illetve fenntartása iránti kérelemről a benyújtásától számított 8 napon belül dönt az engedélyezésre jogosult intézmény/szerv. Az elbírálásnál figyelembe kell venni a munkaidőt, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez való jogot, valamint az ellátottak biztonságát (2/2021 OKFŐ utasítás 1. melléklet). Az előzetes engedély kérésének elmulasztását a törvény szigorúan szankcionálja: az az egészségügyi szolgálati jogviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését vonhatja maga után [Eszjtv. 4. § (4) bekezdése].

#### B) ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG VEZETŐK ESETÉN

A vezetői megbízás szigorúbb összeférhetlenségi szabályokkal jár. A vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkakörével, vezetői megbízásával összeférhetetlen, ha hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne. Továbbá összeférhetetlen a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság [Eszjtv. 4. § (6) bekezdése]. Ez utóbbi rendelkezés alól azonban kivételt képez az egészségügyi szolgáltatónál, valamint az egészségügyért felelős miniszter ágazati irányítási jogkörébe tartozó, egészségügyi szolgáltatást nem nyújtó költségvetési szervnél létesített, egészségügyi tevékenység végzésére irányuló, az egészségügyi szolgálati jogviszonyhoz kapcsolódó munkakör és vezetői megbízás [Eszjtv. 4. § (7) bekezdése]. Az Eszjtv. alapján az egészségügyi szolgáltató vezetője gyógyító-megelőző tevékenységet nem folytathat, azonban a vezetőként eltöltött idő is beleszámít a gyakorlati és a kötelező továbbképzési időbe [Eszjtv. 4. § (10) bekezdése]. Továbbá az egészségügyi szolgáltató vezetője is végezhet tudományos, oktatói és szerzői jogi tevékenységet.

## 8. A MUNKAIIDŐ

A munka- és pihenőidőre vonatkozó rendelkezések a munkavállaló munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségének időbeli keretét határozzák meg. A munkavállaló a munkaidő-beosztásában meghatározott időben köteles a munkahelyén megjelenni és munkát végezni, illetve a munkáltató rendelkezésére állni. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaidejére az Mt.-t az Eütev.-ben megállapított eltérésekkel kell alkalmazni (Eszjtv. 5. §).

A munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. Az előkészítő és a befejező tevékenység minden olyan feladat ellátását jelenti, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. Nem munkaidő a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama (Mt. 86. §). A munkaidő vonatkozásában az Eszjtv. alapvetően nem hozott változást. A Vhr. azonban részletes munkaidő szabályokat tartalmaz, amelyek az Mt.-hez képest a munkavállalóra kedvezőbb feltételeket jelentenek.

A munkaidő mértéke az elrendelhető munkaidő mennyiségét jelenti. A munkaidő mértéke szerint a munkaidőnek négy típusát különböztethetjük meg:

- Általános teljes napi munkaidő: a teljes napi munkaidő napi nyolc óra.
- Hosszabb teljes napi munkaidő: a teljes napi munkaidő legfeljebb napi tizenkét órára emelhető.
- Rövidebb teljes napi munkaidő: az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő, a rövidebb teljes munkaidőben dolgozó és az általános teljes napi munkaidőben dolgozó munkavállaló díjazása azonos, azt arányosítani nem lehet. Rövidebb teljes munkaidőt pl. egészségkárosító kockázatok közötti foglalkoztatás indokolhat.
- Részmunkaidő: a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a felek a munkaszerződésben megállapodnak a napi munkaidő hosszában. A díjazás is a napi munkaidővel arányosan alakulhat. Fontos, hogy az időarányosság elve csak a díjazásra és egyéb juttatásokra vonatkozhat, a többi feltétel tekintetében az általános teljes munkaidőben dolgozó munkavállalókra irányadó szabályokat kell alkalmazni (például: szabadság mértéke).

Az egészségügyi dolgozók esetében az Eütev. az általános munkajogi szabályoktól eltérően határozza meg az alkalmazotti jogviszonyban munkát végzők napi és heti munkaidejének mértékét. Az Eütev. alapján az egészségügyi dolgozó által egy naptári héten valamennyi jogviszony alapján végezhető egészségügyi tevékenység együttes időtartama 6 havi átlagban nem haladhatja meg a heti 60 órát, ez a szabály akkor is érvényes, ha az egészségügyi

tevékenység végzésére párhuzamosan több vagy többfajta jogviszony keretében kerül sor [Eütev. 5. § (5) bekezdése].

Ha az egészségügyi dolgozó egészségügyi ügyeletet is ellát, akkor a rendes munkaidő, az egészségügyi ügyelet, valamint az önként vállalt többletmunka együttes időtartama a heti 72 órát nem haladhatja meg [Eütev. 12/F. § (4) bekezdése].

Az egészségügyi tevékenység együttes időtartama egy naptári napon pedig nem haladhatja meg a 12 órát. Ez alól a szabály alól csak az egészségügyi ügyelet ellátása jelent kivételt. Az alkalmazott egészségügyi dolgozó beosztás szerinti napi munkaideje a 12 órát akkor haladhatja meg, ha az egészségügyi dolgozó a 12 órát meghaladó munkaidejében kizárólag egészségügyi ügyeletet lát el. Az egészségügyi dolgozó napi 12 órát meghaladóan kizárólag önként vállalt többletmunkára irányuló, hatályos megállapodás birtokában osztható be munkavégzésre, valamint kéthetente legfeljebb egy alkalommal a rendes munkaidő, vagy a rendelkezésére álló ügyeleti keret terhére [Eütev. 12/F. § (2) bekezdése].

A heti és a napi munkaidő legmagasabb időtartamába az egészségügyi ügyelet teljes időtartamát, valamint az egészségügyi ügyeleten kívül elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát is be kell számítani [Eütev. 12/F. § (5) bekezdése]. Az egészségügyi tevékenység különböző jogviszonyokban eltöltött együttes időtartamának meghatározása során azonban az ügyeleti feladatellátás tekintetében csak az azon belüli tényleges egészségügyi tevékenységvégzés időtartamát kell figyelembe venni [Eütev. 5. § (5) bekezdése]. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban és a felsőoktatási intézményben oktatói, illetve kutatói munkakör ellátására irányuló jogviszonyban végzett tevékenység munkaidő szempontjából egy jogviszonyban végzett munkának minősül.

Tehát a fentiek figyelembevételével az alkalmazott egészségügyi dolgozó beosztás szerinti napi munkaideje a 12 órát akkor haladhatja meg, ha az egészségügyi dolgozó a 12 órát meghaladó munkaidejében kizárólag egészségügyi ügyeletet lát el. Az egészségügyi dolgozó napi 12 órát meghaladóan kizárólag – önként vállalt többletmunkára irányuló, hatályos megállapodás birtokában osztható be munkavégzésre, valamint – kéthetente legfeljebb egy alkalommal a rendes munkaidő, vagy a rendelkezésére álló ügyeleti keret terhére.

A teljes napi munkaidőből mindösszesen 6 órát kell a munkavégzés helyén töltenie az alábbiakban meghatározott helyen és munkakörben foglalkoztatottaknak, a fennmaradó időt pedig a munkáltató által meghatározott helyen a szakmai kompetenciáinak bővítésével, adminisztrációs feladatok ellátásával kell tölteniük. Az előbbi rendelkezés arra vonatkozik, aki

- a munkahelyén legalább napi 3 órán át sugárátalomnak kitett, szakorvosi rendelőintézetben a szakrendelést ellátó orvos, a fogászati alap- és szakellátás orvosa, iskolaorvos, fogász,

- bőr- és nemibeteg-, onkológiai, tüdőgyógyászati, pszichiátriai, addiktológiai gondozóban foglalkoztatott orvos,
- a csecsemőosztály kondicionált részlegében gyermekápolói munkakörben foglalkoztatott,
- gyógytornász vagy gyógymasször, és kizárólag munkakörének megfelelő feladatot végez,
- a betegek, ápoltak oktatását, foglalkoztatását nem órarend szerint végző egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló (Vhr. 18. §).

A légi mentési feladatot ellátó, egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján a napi munkaidejének munkáltató által meghatározott tartamát a munkáltató által meghatározott helyen a szakmai kompetenciáinak bővítésével, illetve adminisztrációs feladatok ellátásával tölti.

#### A) A MUNKAIDŐ-BEOSZTÁS SZABÁLYAI

A teljes napi munkaidő fogalma nem azonos a beosztás szerinti napi munkaidő fogalmával, a beosztás szerinti napi munkaidő a munkanapra elrendelt rendes munkaidő. A munkaidő-beosztás szabályait, azaz a munkarendet a munkáltató állapítja meg. A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be. Az egészségügyi munkavállalók tekintetében szigorú munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Az alkalmazott egészségügyi munkavállalóval legalább 15 nappal korábban és legalább egy hónapra előre, írásban közölni kell a munkaidő-beosztást, amely tartalmazza az egészségügyi ügyelet és a készenlét beosztását is [Eütev. 13. § (1) bekezdése].

Egyenlőtlen munkaidő-beosztást csak munkaidőkeret esetén lehet alkalmazni, az egyenlőtlen munkaidő-beosztás azt jelenti, hogy a beosztás szerinti munkanapok, a munkaidő kezdete és vége nem mindig ugyanakkora esnek. A munkaidőkeret alapvetően azt jelenti, hogy egy adott időszakra eső munkamennyiséget egyenlőtlenül oszthat be a munkáltató. Az Mt. alapján a munkaidőkeret tartama főszabályként legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét lehet [Mt. 94. § (1) bekezdése].

A többműszakos és megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltató esetében viszont már csak legfeljebb három hónap munkaidőkeret állapítható meg, kivételt képeznek ez alól a légi mentési feladatot ellátó, egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók, akik esetében legfeljebb hat hónap munkaidőkeret állapítható meg (Vhr. 13. §). A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni. A munkaidőkeret kezdő időpontja az első hónap első naptári napja, befejező időpontja a munkaidőkeret utolsó hónapjának utolsó naptári napja. A munkaidőkeretben foglalkoztatandó munkavállalóra irányadó napi munkaidőt meg kell szorozni a kijelölt munkaidőkeret tartama alatt az általános munkarend szerinti munkanapok számával. Az így megkapott munkaóraszám annak a

munkaidőnek a mennyisége, amely az időegység elejétől a végéig rendes munkaidőbe beosztható. A munkáltató feladata, hogy a munkavállaló munkaidejét úgy ossza be, hogy a kiszámított munkaóraszámnak megfelelő mennyiségű munkaidőt le tudja dolgozni.

#### C) ÖNKÉNT VÁLLALT TÖBBLETMUNKA

Az alkalmazott egészségügyi dolgozó a munkaidőkeret átlagában számított heti 48 órás, a munkáltató által elrendelhető munkaidőn felül többletmunkát vállalhat (a továbbiakban: önként vállalt többletmunka), amelynek mértéke nem haladhatja meg a munkaidőkeret átlagában a heti 12 órát, illetve, ha a többletmunka kizárólag egészségügyi ügyelet ellátására irányul, akkor a heti 24 órát. Garanciális szabály, hogy az egészségügyi dolgozó többletmunka vállalására nem kényszeríthető, jogos érdeke ezzel összefüggésben nem csorbítható, valamint érdekérvényesítési lehetősége nem korlátozható. Az önként vállalt többletmunkáról a munkáltatónak és az alkalmazott egészségügyi dolgozónak írásbeli megállapodást kell kötnie. A rezidenssel önként vállalt többletmunkáról megállapodás nem köthető. Az önként vállalt többletmunkára irányuló határozatlan időre szóló megállapodást a felek eltérő rendelkezése hiányában bármelyik fél indokolás nélkül a következő hónap utolsó napjával felmondhatja. A határozott időre szóló megállapodást csak akkor lehet a következő hónap utolsó napjával felmondani, ha a megállapodás teljesítése - a megkötését követően bekövetkezett, illetve ismertté vált okból - személyi, családi vagy egyéb körülményeire tekintettel rá nézve aránytalan sérelemmel járna, a munkáltatót ugyanez a jog akkor illeti meg, ha a munkáltató a megállapodás megkötését követően felmerült új körülmények alapján a folyamatos ellátást a megállapodás szerinti munkaszervezési eszközök nélkül is biztosítani tudja (Eütev. 12/B. §).

#### D) AZ ÜGYELET ÉS A KÉSZENLÉT

Az *egészségügyi ügyelet* fogalma nem azonos a munka törvénykönyvében meghatározott ügyelettel. Az egészségügyi ügyeleti rendszer a napi munkarenden kívül bekövetkező sürgősségi esetekben az egészségügyi ellátás folyamatos igénybevételének lehetőségét biztosítja. Az egészségügyi ügyeletben történő munkavégzés nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, így az egészségügyi ügyelet keretében végzett tevékenységet rendes munkaidőnek kell tekinteni [Eütev. 12/D. § (1) bekezdése].

Ügyeleti feladatellátásra munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidőben, az ügyeleti keret terhére (naptári évenként 416 óra), valamint önként vállalt többletmunka terhére elrendelt egészségügyi ügyelet keretében kerülhet sor, az alábbiak szerint:

- a munkáltató a heti 40 órás teljes munkaidőben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó rendes munkaideje terhére naptári hetenként legfeljebb 16 óra egészségügyi ügyeletet rendelhet el,
- a heti 40 órás rendes munkaidőn felül naptári évenként elrendelhető további 416 óra egészségügyi ügyelet (ügyeleti keret),

- önként vállalt többletmunka alapján, ha az kizárólag egészségügyi ügyelet ellátására irányul, akkor a heti 24 óra egészségügyi ügyelet rendelhető el.

A munkáltató az alkalmazott egészségügyi dolgozót egészségügyi ügyeletre és készenlétre együttesen összesen havonta legfeljebb 14 alkalommal oszthatja be. Munkaidőkeret alkalmazása esetén e korlátozást a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni, tehát ez egy háromhavi munkaidőkeret esetén azt jelenti, hogy a három hónap alatt a munkáltató összesen 42 alkalommal oszthatja be a munkavállalót, tehát beosztásnak nem egyhavi, hanem háromhavi korlátja van [Eütev. 12/C. § (2) bekezdése].

Készenlét kapcsán mindenekelőtt szükséges elhatárolni egymástól a készenlét és a készenléti jellegű munkakör fogalmát. *Készenléti jellegű a munkakör*, ha a munkavállaló a feladatainak jellege miatt - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy a munkavégzés - különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel - a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár. Készenléti jellegű munkakör akkor állapítható meg, ha az egészségügyi dolgozó foglalkoztatására kizárólag ügyeleti feladatok vagy mentési feladatok ellátása érdekében kerül sor [Eütev. 12/C. § (3) bekezdése].

A *készenlét* azt jelenti, hogy a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon. Az egészségügyi dolgozó készenlétre az egészségügyi szolgáltató napi munkarendjén kívüli időszakban, vagy megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltató esetében – a napi munkarend szerinti munkaidő befejezésétől a következő napi munkarend szerinti munkaidő kezdetéig osztható be. Készenlét havonta legfeljebb tíz alkalommal rendelhető el. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a havonta elrendelhető készenlétek számát a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni. Készenlét alatti munkavégzés esetén munkaidőnek minősül a munkavégzésre való behívás időpontjától a munkavégzés befejezéséig terjedő idő. Amennyiben a készenlét alatti munkavégzés elrendelésére az önként vállalt többletmunka terhére kerül sor, úgy a készenlét alatti munkavégzés nem minősül rendkívüli munkának (Eütev. 12/E. §).

#### E) RENDKÍVÜLI MUNKAI DŐ

A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés a munkavállaló rendes munkaidején kívüli munkavégzést jelenti. Rendkívüli munkaidőnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő (például, ha a munkáltató a munkavállalót a beosztása szerinti pihenőnapján behívja dolgozni) és a munkaidőkereten felüli munkavégzés. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést - az érintett kérésére - írásban kell elrendelni, kivéve a készenlét ideje alatti munkavégzést (Vhr. 16.§).

A rendkívüli munkavégzésnek is van időbeli korlátja, így főszabályként teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kettőszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Azonban

önként vállalt többletmunka esetén további rendkívüli munkaidő rendelhető el. A többletmunkára irányuló megállapodásban meg kell határozni egész órában kifejezve az előre nem tervezett rendkívüli munkára igénybe vehető önként vállalt többletmunka időtartamát. Kivételesen nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében. Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő csak a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy a fenti vészhelyzetekben rendelhető el (Mt. 108. §). A rendkívüli munkaidőben végzett munkáért a munkavállalót külön díjazás (bérpótlék) illeti meg, amelynek pontos szabályait a munka díjazása című fejezetben ismertetünk.

## 9. PIHENŐIDŐ

Az Mt. nem határozza meg a pihenőidő általános fogalmát, hanem az egyes pihenőidő-fajtákat nevesíti. A pihenőidő a munkaközi szünet, napi pihenőidő, valamint heti pihenőnap/heti pihenőidő.

A legrövidebb pihenőidő a munkaközi szünet, mely a munkavállalók étkezését, pihenését szolgálja. A munkaközi szünet időtartama munkaidőnek minősül, minimális mértéke 20 perc, illetve, ha a munkaidő a kilenc órát meghaladja, akkor további 25 perc (Vhr. 15. §). Ami a munkaközi szünet kiadásának módját illeti, legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között pihenőidőt kell biztosítani, hogy a munkavállaló két munkanap között kipihenhesse magát. Az egészségügyi tevékenység befejezése és a következő, munkarend szerint megkezdett egészségügyi tevékenység között tizenegy óra időtartamú megszakítás nélküli napi pihenőidőt kell biztosítani. Egészségügyi ügyelet esetén ezt a pihenőidőt közvetlenül az egészségügyi ügyelet befejezését követően kell kiadni. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy jogosult a kiesett időre arányosan járó alapbérére, ha a pihenőidőre tekintettel a másnapi munkakezdése eltolódik (Vhr. 14. §).

A munkavállalót hetenként pontosan kettő pihenőnap illeti meg, melyek az általános munkarend esetén a szombat és vasárnap. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül a munkaidőkeret teljes tartama alatt is beoszthatók, ez esetben hat munkanapot követően heti egy pihenőnapot kell biztosítani (Mt. 105. §). Például lehetséges, hogy a munkáltató az adott heti egyik pihenőnapot a következő héten adja ki, így például az első héten 6, a második héten 4 munkanap lesz beosztva. Fontos, hogy minden egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére havonta legalább egyszer heti kettő pihenőnapot egybefüggően szombatra és vasárnapra szükséges biztosítani [Vhr. 13. § (6) bekezdése]. A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a heti pihenőnapok helyett a munkavállalónak heti pihenőidőt biztosítson. Ebben az esetben az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére hetente legalább negyvennyolc óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani, mely időtartamnak havonta legalább egyszer egybefüggően szombatra és vasárnapra kell esnie [Vhr. 13. § (7) bekezdése].

## 10. SZABADSÁG

Az új jogviszonyban számos változás figyelhető meg a szabadságok rendszerében. A szabadság a munkavállaló részére járó díjazott, hosszabb tartamú távollét. A munkavállalót a szabadság minden munkaviszonyban, azaz a további munkaviszonya után is megilleti, és minden munkaviszonyban külön-külön kell elbírálni a munkavállalót megillető szabadság mértékét. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót is ugyanúgy illeti meg a szabadság, tehát ugyanannyi nap szabadságra lesz jogosult, mintha teljes munkaidőben lenne foglalkoztatva, természetesen a szabadság idejére járó távolléti díj összege az időarányosság elve alapján kerül megállapításra (tehát ebben az esetben sem a teljes munkaidőre járó illetményt kell alapul venni). A szabadság fő szabályait az Eszjtv. 6. § -a tartalmazza.

A szabadság alap- és pótszabadságból áll. Az alapszabadság főszabályként 20 munkanap. Az Eszjtv. alapján 21 munkanap alapszabadság illeti meg azokat az Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti munkakörökben foglalkoztatottakat (orvosok, felsőfokú végzettséggel rendelkezők), akik 16 év gyakorlati idővel rendelkeznek, valamint akik felsőoktatási intézményben is betöltenek valamely munkakört [Eszjtv. 6. § (1) bekezdése].

Azok számára, akik nem tartoznak Eszjtv. 8. § (3) bekezdése hatálya alá, az alapszabadság mértéke a fizetési osztály szerint kerül megállapításra, a pótszabadságok mértéke pedig a fizetési fokozat szerint. Az Eütev. 2. melléklete szerint az „A”, „B”, „C” és „D” fizetési osztályba sorolt egészségügyi dolgozó évi húsz munkanap, 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 [Eszjtv. 6. § (2) bekezdése]. Tehát az egészségügyi szakdolgozók – a Kjt. megoldását átvéve – a fizetési fokozatuk szerint jogosultak pótszabadságra. Azok a személyek, akik nem tartoznak a fenti kategóriák valamelyikébe, az Mt.-ben meghatározott szabadságra jogosultak.

Pótszabadság járhat életkor szerint, fizetési fokozat szerint, a gyermek nevelésére, a munkavégzés körülményeire és a munkavállaló egészségkárosodására tekintettel. Mivel az Eszjtv. senki vonatkozásában nem zárja ki az Mt. szerinti életkor szerinti pótszabadságot, ezért a szakdolgozókat a fizetési fokozatuk és az életkoruk szerint is megilleti a pótszabadság. Az életkor alapján járó hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az az alábbiakban meghatározott életkort betölti (Mt. 117. §). A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, amelyre utoljára abban az évben jogosult, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti. Életkor alapján a következő mértékű pótszabadság jár a munkavállalónak:

2. ábra: Az életkor szerint járó pótszabadság mértéke

Az életkor szerint járó pótszabadság mértéke	
25. életévtől	1 munkanap
28. életévtől	2 munkanap
31. életévtől	3 munkanap
33. életévtől	4 munkanap
35. életévtől	5 munkanap
37. életévtől	6 munkanap
39. életévtől	7 munkanap
41. életévtől	8 munkanap
43. életévtől	9 munkanap
45. életévtől	10 munkanap

Az egészségügyi ágazatban oktató munkát végző egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt évi huszonöt munkanap pótszabadság illeti meg, amelyből legfeljebb tizenöt munkanapot a munkáltató oktató, illetve oktatási tevékenységgel összefüggő munkára igénybe vehet [Eszjtv. 6. § (5) bekezdése]. Az oktatói, nevelői pótszabadságra jogosult a konduktor, az egészségügyi intézmény szakoktatója és az oktató kórházban oktatásban részt vevő egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy, ha oktatói tevékenységét munkaideje felét meghaladó időben végzi, valamint az ápoltak, gondozottak, tanulók órarend szerinti vagy egyéni oktatását végző egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy (Vhr. 19. §).

Magasabb vezetői munkakör betöltése esetén évi tíz munkanap, vezetői munkakör betöltése esetén pedig évi öt munkanap pótszabadság jár [Eszjtv. 6. § (4) bekezdése]. Azonban az előző az esetekben, ha az illető fizetési fokozatának megfelelő számú munkanap pótszabadságra is jogosult, akkor csak a magasabb mértékű pótszabadság jár, tehát nem járhat egyszerre fizetési fokozat szerinti és oktatói pótszabadság, illetve nem járhat egyszerre oktatói és vezetői pótszabadság.

Évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát töltő személyt, vagy akit rendszeresen kettős egészségkárosító kockázatnak kitett munkakörben foglalkoztatnak, feltéve, hogy az egyik kockázat nem ionizáló sugárzással függ össze. Ha az érintett személy ilyen munkahelyen legalább öt évet eltöltött, akkor évenként tíz munkanap pótszabadságra jogosult [Eszjtv. 6. § (6) és (7) bekezdése]. A munkavállaló egészségkárosodására tekintettel 5 munkanap pótszabadság jár, ha megváltozott munkaképességű, vagy fogyatékosági támogatásra vagy vakok személyi járadékára jogosult (Mt. 120. §).

A gyermek nevelése érdekében a munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb egy gyermeke után kettő, két gyermeke után négy, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár. A gyermeknevelésre járó pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő. A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti. Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal (Mt. 118. §).

A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, akkor a gyermek nevelése érdekében biztosított pótszabadságot kivéve szabadság arányos része jár. A pótszabadság az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt egyszerre többféle jogcímen is megilleti, kivéve természetesen a már fent említett oktatói pótszabadság és vezetői pótszabadság intézményét, ezek közül a magasabb jár, illetve a fizetési osztály és az oktatói pótszabadság viszonylatát, ezek közül is csak a magasabb jár.

A szabadság kiadása a munkáltató joga és egyben kötelezettsége is. A szabadságot tehát - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki. A szabadságot munkanapban az általános munkarend szerint és a szerződéses napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni és azt munkanapban kell nyilvántartani. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. A munkáltató hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni, tehát a munkavállaló csak hét munkanap szabadsággal rendelkezhet szabadon. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie (Mt. 122. §).

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, valamint a munkavállaló már megkezdett szabadságát akár meg is szakíthatja. A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.

A szabadság nem halmozódhat és azt pénzben megváltani - a jogviszony megszűnésének kivételével - nem lehet. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy az esedékesség évében ki kell adni az alap- és pótszabadságot is. Amennyiben a munkaviszony megszűnik és a munkavállalónak maradt ki nem adott szabadsága, úgy a munkáltatónak azt pénzben meg kell váltania. Az Eszjtv. alapján az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a 2020. december 31-én meglévő szabadságát 2023. december 31-ig kiveheti [Eszjtv. 19. § (6) bekezdése]. Azonban mivel a szabadságot általános szabály szerint nem a munkavállaló veszi ki, hanem a munkáltató adja ki, így kérdéses, hogy ez esetben valóban ez volt-e a jogalkotó szándéka, vagy csak téves szóhasználat történt. Mindenesetre a megszővegezésből az következik, hogy

az érintettek az átalakulás előtt meglévő szabadságnapjaikkal teljes egészében maguk rendelkezhetnek és közel három évig várhatnak azok felhasználásával.

#### B) BETEGSZABADSÁG, SZÜLÉSI SZABADSÁG, FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG

Ha a munkavállaló betegség miatt keresőképtelenné válik, akkor naptári évenként 15 munkanap betegszabadságra jogosult. Fontos, hogy a betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti keresőképtelenség nem minden tényállását foglalja magában, hanem csak a betegség miatti keresőképtelenséget. A betegszabadság egyfajta teherelosztás a társadalombiztosítási ellátórendszer, a munkáltató és a munkavállaló között. A betegszabadság tartamára a távolléti díj hetven százaléka jár a munkavállalónak. Ha a munkavállaló betegség miatti keresőképtelensége az adott évben 15 munkanapnál hosszabb ideig fennáll, akkor a betegszabadság kimerítését követően a társadalombiztosítási szabályok szerint táppénzre lehet jogosult. Év közben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult (Mt. 126. §).

A szülési szabadság az anyának jár, amelynek időtartama egybefüggő huszonnégy hét azzal, hogy ebből kettő hetet köteles az anya igénybe venni. A szülési szabadságot úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen, ettől a szabálytól azonban a felek eltérhetnek. Az Mt. lehető teszi, hogy a szülési szabadságot igénybe vegye az a szülő is, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza. A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve munkában töltött időnek kell tekinteni (Mt. 127. §). A szülési szabadság időtartamára csecsemőgondozási díj jár az anyának, ha megfelel a társadalombiztosítási jogszabályi feltételeknek. 2021. július 1-től a csecsemőgondozási díj összege a bruttó fizetés 70 százalékaról annak 100 százalékára emelkedik.

Az Mt. lehetővé teszi, hogy a munkavállaló meghatározott ideig otthon nevelje a gyermekét, amely időre a munkáltató fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni. A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig fizetés nélküli szabadságra jogosult. A munkavállaló maga döntheti el, hogy a szabadságot mikor kívánja igénybe venni. A fizetés nélküli szabadság örökbe fogadott gyermek gondozása céljából is igénybe vehető, ebben az esetben a munkavállaló a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított három évig, három évesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig jogosult fizetés nélküli szabadságra, amelyet szintén kérésének megfelelő időpontban kell kiadni (Mt. 128. §). Továbbá fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt (Mt. 130. §). A törvény nem tesz különbséget a munkavállalók neme alapján, így a gyermek gondozása céljából igénybe vehető fizetés nélküli szabadságot a gyermeket gondozó apa is igényelheti.

A fizetés nélküli szabadság további esetét képezi a hozzátartozó tartós - előreláthatólag harminc napot meghaladó - személyes ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb két évre igénybe vehető fizetés nélküli szabadság. Továbbá a munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára is. A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni. A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg (Mt. 133. §).

## 11. AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI JOGVISZONY MEGSZŰNÉSE

A munkajogban megkülönböztetjük egymástól a jogviszony megszűnésének és megszüntetésének eseteit. A megszűnés a felek megszüntető jognyilatkozata nélkül, valamely körülmény bekövetkezése esetén automatikusan történik, míg a megszüntetéshez valamely fél vagy mindkét fél jognyilatkozatára szükség van.

### 3. ábra: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A munkaviszony megszűnése	A munkaviszony megszüntetése
<ul style="list-style-type: none"><li>– a munkavállaló halálával,</li><li>– a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,</li><li>– a határozott idő lejártával,</li><li>– a munkáltató jogállásváltozásával,</li><li>– összeférhetlenség esetén,</li><li>– vezetői megbízás visszavonását követően a továbbfoglalkozásához nem járul hozzá,</li><li>– törvényben meghatározott más esetben.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– közös megegyezéssel,</li><li>– felmondással,</li><li>– azonnali hatályú felmondással.</li></ul>

A megszűnés tényét, illetve időpontját sem a felmondási tilalmak, sem a felmondási korlátozások nem befolyásolják. A megszűnés jogcímeit javarészt az Mt. és az Eszjtv. tartalmazza, azonban ez a felsorolás nem kimerítő jellegű, így az alábbi tényállásokat az atipikus munkaviszonyokra vonatkozó szabályok, valamint az egyes ágazati törvények tovább bővíthetik. A munkaviszony megszűnését eredményezi

- a munkavállaló halála;
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése;
- a határozott idejű munkaviszony esetében a határozott idő lejártá;
- a munkáltató személyében bekövetkező változás, ha a gazdasági egységet átvevő munkáltató jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján nem az Mt. hatálya alá tartozik (jogállásváltozás) [Mt. 63. § (1) bekezdése];
- ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az összeférhetlenséget a felszólítástól számított harminc napon belül nem szüntette meg [Eszjtv. 4. § (9) bekezdése], valamint
- ha a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás visszavonását követően az érintett az eredeti vagy a felajánlott munkakörben történő továbbfoglalkozásához nem járul hozzá [Vhr. 10. § (4) bekezdése];
- a törvényben meghatározott más eset.

## 12. AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI JOGVISZONY MEGSZÜNTETÉSE

A munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással, továbbá az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntethető áthelyezéssel is. Valamennyi, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot írásba kell foglalni. Fontos hangsúlyozni, hogy amennyiben az írásba foglalás elmarad, a munkaviszony megszüntetése jogellenesnek minősül. Az írásba foglalás egyrészt érvényességi kellék, másrészt a viták felmerülése esetén jelentősen megkönnyíti a bizonyítást. A megszüntetésre irányuló jognyilatkozatnak az alábbiakat célszerű tartalmaznia:

- felmondás, azonnali hatályú felmondás esetén annak címzettjét,
- egyértelmű és határozott szándékot a munkaviszony megszüntetésére,
- a munkaviszony megszűnésének időpontját,
- a jognyilatkozat megtételének idejét és helyét,
- a megszüntetésre jogosult fél aláírását, továbbá
- a munkavállalóval való elszámolásnak és a munkakör átadásának módját.

A munkáltatói felmondásnak, azonnali hatályú felmondásnak tartalmaznia kell a jogorvoslat módjáról és annak határidejéről való kioktatást. A munkaviszonyt csak egyszer lehet jogszerűen megszüntetni, tehát ha korábban bármelyik fél részéről már sor került a megszüntető nyilatkozat közlésére, akkor az ezt követően közölt újabb megszüntetésre irányuló nyilatkozathoz már nem fűződhet joghatás. Ugyanakkor a feleknek a felmondás közlését követően a felmondási idő alatt is lehetőségük van arra, hogy ez idő alatt élhessenek az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás lehetőségével. Továbbá a felek a felmondás közlését követően a felmondási idő alatt közös megegyezéssel is megszüntethetik a munkaviszonyt.

### A) ÁTHELYEZÉS

Az áthelyezés intézménye egyidejűleg teszi lehetővé a jogviszony megszüntetését és létesítését. Áthelyezésre csak az Eszjtv., valamint a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény, a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény és a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény hatálya alá tartozó személyt foglalkoztató szervek között van lehetőség. Az áthelyezés két munkáltató és egy munkavállaló megállapodásán alapul. Az áthelyezés során meg kell állapodni az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy új munkakörében, munkahelyében, illetményében és az áthelyezés időpontjában. Rendkívül indokolt esetben az egészségügyi szolgáltató fenntartója is kezdeményezheti az áthelyezést. Áthelyezés esetén természetesen a korábbi jogviszonyt jogfolytonosként köteles figyelembe venni az új munkáltató, azaz az áthelyezést megelőző egészségügyi szolgálati jogviszonyt úgy kell tekinteni, mintha azt az érintett az új munkáltatójánál töltötte volna el (Eszjtv. 12. §).

## B) KÖZÖS MEGEGYEZÉS

A közös megegyezés a felek kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozatán alapuló olyan kétoldalú megállapodás, amely a határozott és a határozatlan idejű munkaviszonyt azonnali hatállyal vagy meghatározott jövőbeli időpontban szünteti meg. Közös megegyezéssel a felek bármikor megszüntethetik a jogviszonyt [Mt. 64. § (1) bekezdése]. A közös megegyezésnek sem a felmondási tilalmak fennállása, sem más különleges helyzet nem képezi akadályát. A közös megegyezést is írásba kell foglalni és azt valamennyi félnek alá kell írnia. A közös megegyezésben rögzíteni szükséges a felek megszüntetésre irányuló kifejezett, egyértelmű, félreérthetetlen és feltétel nélküli akaratelhatározását. Fontos, hogy amennyiben felek a szolgálati jogviszonyt kétoldalú megállapodásukkal szüntetik meg, úgy a munkavállalónak a törvény erejénél fogva juttatás nem jár, valamint nem illeti meg felmondási idő sem. A felek azonban számos kérdésről rendelkezhetnek a közös megegyezésben, így arra is van lehetőség, hogy a munkáltató kötelezettséget vállaljon arra, hogy a munkavállalónak kvázi végkielégítést, jutalmat, egyszeri külön juttatást vagy bónuszt fizessen. A munkaviszony akár azonnali hatállyal, akár a felek által tetszőlegesen kiválasztott jövőbeni időpontban is megszüntethető.

## C) FELMONDÁS

A felmondás a másik félhez címzett egyoldalú jognyilatkozat, amely a munkaviszonyt a másik fél hozzájárulásától függetlenül jövőbeli hatállyal, a felmondási idő közbeiktatásával szünteti meg. A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató megszüntetheti felmondással. A felek megállapodhatnak úgy is, hogy a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb egy évig a munkaviszonyt nem lehet felmondással megszüntetni [Mt. 65. § (2) bekezdése]. A felmondás szabályai eltérően alakulnak a munkáltató és a munkavállaló általi felmondás kapcsán, valamint határozatlan, illetve a határozott idejű munkajogviszony esetén

A munkáltatói felmondás az általános szabály szerint mind a határozatlan, mind a határozott idejű munkajogviszony esetében indokoláshoz kötött [Mt. 66. § (1) bekezdése]. A munkáltató indokolási kötelezettsége alól csak két kivétel van, így a munkáltató nem köteles megindokolni a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül, vagy ha a munkavállaló vezető állású. A felmondás indokolását a megszüntetésre irányuló írásbeli jognyilatkozatba kell foglalni. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet [Mt. 66. § (2) bekezdése]. Az indokolásból világosan ki kell tűnnie a megszüntetés okának, továbbá a megszüntető jognyilatkozat indokának valósnak és okszerűnek kell lennie. A világos indokolás követelménye azt jelenti, hogy az indokolásból egyértelműen ki kell derülnie, melyek voltak azok a körülmények, amelyek a munkaviszony megszüntetéséhez vezettek. Valós az indokolás, ha a valóságban ténylegesen fennálló körülményekre utal, objektíve igaz, és az tényekkel alátámasztható.

Okszerűnek pedig akkor tekinthető az indokolás, ha az olyan releváns okon alapul, amely ténylegesen indokolttá teszi a munkaviszony megszüntetését. Amennyiben az indokolás nem felel meg az előző feltételeknek, úgy a felmondás jogellenes. A felmondás akkor is jogellenesnek minősül, ha az a joggal való visszaélés tilalmába vagy az egyenlő bánásmód elvébe ütközik. Az Eszjtv. meghatároz egy további speciális felmondási okot, miszerint, ha a munkavállaló nem fogadja el a fizetési fokozatán belüli illetményére tett munkáltatói javaslatot, akkor a munkáltató az egészségügyi szolgálati szerződést felmondja [Eszjtv. 8. § (12) bekezdése]. Másrészt az Eszjtv. megőrzi a Kjt.-ben biztosított azon kedvező lehetőséget, miszerint a munkáltatónak kötelező az erre irányuló kérelem esetén felmondania, ha a kérelmező nő legalább negyven év nyugdíj jogosultsági idővel rendelkezik [Eszjtv. 12. § (6) bekezdése]. Ez a lehetőség a munkavállalóra nézve azért kedvező, mert így, ha a munkaviszonya legalább három éve fennáll, úgy végkielégítésre jogosult.

A határozott idejű munkaviszony megszüntetése szigorúbb szabályokhoz kötött. A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással csak az alábbi esetekben szüntetheti meg:

- a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt,
- a munkavállaló képességére alapított okból, vagy
- ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik [Mt. 66. § (8) bekezdése].

A munkavállaló felmondással bármikor, indokolás nélkül, írásban megszüntetheti a határozatlan idejű munkaviszonyát, azonban a határozott idejű munkaviszonyát a munkavállaló is csak az Mt.-ben meghatározott indokkal szüntetheti meg. A határozott idejű munkaviszonyának felmondását tehát a munkavállaló is köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy a körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna (Mt. 67. §). Az indokolás fent részletezett szabályai a munkavállalóra is vonatkoznak, azaz indokolásának világosnak, valósnak és okszerűnek kell lennie.

#### 4. ábra: A felmondási okok

	<b>Munkáltatói felmondás</b>	<b>Munkavállalói felmondás</b>
<b>Határozatlan idejű munkaviszony</b>	A felmondás indoka – a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása; – a munkavállaló képességével összefüggő ok; – a munkáltató működésével összefüggő ok; -az illetményére tett munkáltatói javaslat elutasítása	Határozatlan idejű munkaviszony esetén a munkavállalónak nincs indokolási kötelezettsége. (A felmondást azonban írásba kell foglalni.)

	lehet.	
<b>Határozott idejű munkaviszony</b>	Felmondással megszüntetni csak – a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt; vagy – a munkavállaló képességére alapított okból lehet; vagy – ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok miatt lehetetlenné válik.	A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely – számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy – körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

Az Mt. meghatároz bizonyos eseteket, amikor a munkavállalót felmondási védelem illeti meg. A felmondási védelemnek két fajtája van, a felmondási tilalmak és felmondási korlátozások. A *felmondási tilalom* esetén munkáltató nem szüntetheti meg a munkaviszonyt felmondással. A felmondási tilalmak olyan méltányolható okok, amelyek bekövetkezésekor a jogalkotó különös védelemben részesíti a munkavállalót, így a munkáltató nem szüntetheti meg felmondással a munkaviszonyt

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt (Mt. 66. §).

A munkavállaló a várandósságára és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésre csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. A felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.

A *felmondási korlátozások* esetén közölhető a felmondás, azonban azt a törvény vagy előzetes feltételhez köti, vagy elhalasztja a felmondási idő kezdetét. Előzetes feltételhez kötött a felmondás, amennyiben a munkavállaló

- védett korú,
- anya vagy gyermekét egyedül nevelő apa a gyermek hároméves koráig,
- rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesül,
- munkavállalói képviselő.

Védett korú az a munkavállaló, aki öt éven belül betölti a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt. A védett korú munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása miatt felmondással csak akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi [Mt. 66. § (4) bekezdése]. A védett korú munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja. A védett korra vonatkozó felmondási korlátozás alkalmazandó az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetésére is a gyermek hároméves koráig [Mt. 66. § (6) bekezdése]. Tehát amennyiben szülő szülési szabadságon, gyeden vagy gyesen van, felmondási tilalom alá esik, amennyiben viszont a gyermeke hároméves kora előtt visszamegy dolgozni, a tilalom megszűnik, de a védett korúakra vonatkozó fenti felmondási korlátozásokat rájuk is alkalmazni kell. Felmondási korlátozás vonatkozik a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállalóra is. Az ilyen munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató az egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el [Mt. 66. § (7) bekezdése]. A munkavállalói képviselők tevékenységének zavartalan végzése érdekében munkáltatói felmondáshoz az üzemi tanács, a munkavállalói közösség, illetve a közvetlen felettes szakszervezeti szerv egyetértése szükséges [Mt. 260. § (3) bekezdése, 269. § és 273. §]. Munkavállalói képviselő az üzemi tanács elnöke, az üzemi megbízott, valamint a választott szakszervezeti tisztségviselő.

A felmondási korlátozások másik fajtája az az eset, amikor a felmondás közölhető, azonban a felmondási idő kezdete elhalasztódik. E szabály tehát közvetett módon időlegesen korlátozza, azaz késlelteti a munkaviszony felmondással való megszüntetését. E felmondási korlát alapján a munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
- a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság [Mt. 68. § (2) bekezdése].

A felmondás a munkaviszonyt - a felmondási idő közbeiktatásával - egy későbbi időpontban szünteti meg. A *felmondási idő* legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik. A

felmondási idő alatt továbbra is megilletik, illetve terhelik a feleket a munkaviszonyból folyó jogosultságok és kötelezettségek. Ahogy arról már szó esett, a felmondási idő alatt a felek a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntethetik, illetve a feltételek fennállása esetén azonnali hatályú felmondással is élhetnek. A felmondási idő minimum 30 nap, de a felek megállapodása ennél hosszabb, maximum hat hónapos időszakot is meghatározhat [Mt. 69. § (3) bekezdése]. A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart. A munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási idő minimuma lépcsőzetesen meghosszabbodik a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő alapján.

5. ábra: A munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási idő mértéke

A munkaviszony hossza	A felmondási idő mértéke
3 év után	35 nap
5 év után	45 nap
8 év után	50 nap
10 év után	55 nap
15 év után	60 nap
18 év után	70 nap
20 év után	90 nap

A munkáltató felmondása esetén – az álláskeresőt segítő – köteles a munkavállalót legalább a felmondási idő felére a munkavégzés alól felmenteni (felmentési idő). A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell felmenteni (Mt. 70. §). A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérré egyébként sem lenne jogosult.

#### D) AZONNALI HATÁLYÚ FELMONDÁS

Az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás a másik félhez címzett olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a munkaviszonyt felmondási idő nélkül, azonnali hatállyal szünteti meg. A munkaviszonyt indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondással bármelyik fél megszüntetheti, és azt nemcsak a munkáltatónak, hanem a munkavállalónak is meg kell indokolnia. Az azonnali hatályú felmondásra is irányadóak a felmondás indokolásával szembeni követelmények, azaz az indokolásból világosan ki kell tűnnie az azonnali hatályú felmondás okának, annak valósnak és okszerűnek kell lennie, valamint nem valósíthat meg joggal való visszaélést.

Az Mt. két olyan esetkört határoz meg, amely az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgálhat. Az első fordulat alapján a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó

lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi. A kötelezettségzegésnek tehát egyszerre kell lényegesnek és jelentős mértékűnek lennie, és az is szükséges, hogy a munkáltató vagy a munkavállaló szándékosan vagy súlyos gondatlansággal járjon el. A második fordulat alapján olyan magatartásokról van szó, melyek a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszik a másik fél számára, ilyen lehet például az, ha a munkavállaló a munkaköréhez méltatlan viselkedést tanúsít, lop, garázdálkodik [Mt. 78. § (1) bekezdése]. Az Eszjtv. is meghatároz két olyan esetkört, ami azonnali hatályú felmondás alapjául szolgálhat. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek az egészségügyi szolgálati jogviszony teljes időtartama alatt meg kell felelnie az Eszjtv.-ben és az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésének további feltételeit meghatározó kormányrendeletben foglalt feltételeknek, azok hiánya ugyanis azonnali hatályú felmondási oknak minősül [Eszjtv. 2. § (8) bekezdés]. Továbbá az egészségügyi szolgálati jogviszony azonnali hatályú felmondással megszüntethető a további jogviszonyra vonatkozó előzetes engedély kérésének elmulasztása esetén is [Eszjtv. 4. § (4) bekezdés].

Az Mt. alapján az azonnali hatályú felmondás jogát a munkaviszony alanyai csak a törvényben rögzített határidőkön belül gyakorolhatják. Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon (szubjektív határidő), legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni (objektív határidő) [Mt. 78. § (2) bekezdés]. A szubjektív határidő akkor kezdődik, amikor a fél számára ismertek a megalapozott döntéshez szükséges körülmények. Ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület gyakorolja, akkor a tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet tájékoztatják. Az objektív határidő kezdete többnyire a cselekmény befejezésének időpontja. Mind a szubjektív, mind az objektív határidő elmulasztása esetén jogellenes az azonnali hatályú felmondás, még abban az esetben is, ha az indoklás egyébként jogszerű lenne.

Az azonnali hatályú felmondás a munkaviszonyt azonnali hatállyal – a jognyilatkozat közlésének napján – megszünteti. A munkáltató általi azonnali hatályú felmondás esetén a munkavállaló csak a megszüntetés időpontjáig járó munkabért és az egyéb járandóságait követelheti, azonban öt egyéb juttatás, így például végkielégítés nem illeti meg. Ugyanakkor amennyiben a munkavállaló szünteti meg indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, úgy a törvény olyan helyzetbe kívánja hozni, mintha a munkáltató szüntette volna meg a munkaviszonyát felmondással, azaz ilyenkor a munkáltató köteles megfizetni a munkavállaló részére a munkavégzés alóli felmentésre járó távolléti díjat és a rá irányadó végkielégítés mértékének a kétszeresének megfelelő összeget [Mt. 78. § (3) bekezdés. 70. § (3) bekezdés, 77. §].

Az azonnali hatályú felmondást kétféle esetben nem kell indokolni. Az első eset a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás. A próbaidő alatt ugyanis mind a határozatlan, mind a határozott idejű munkaviszony is bármikor indoklás nélkül felmondható azonnali hatállyal

[Eszjtv. 3. § (3) bekezdése]. Fontos azonban, hogy a jognyilatkozatot a próbaidő alatt kell közölni, a késedelmes közlést nem lehet kimenteni. A munkavállaló csupán a munkaviszony megszűnésének időpontjáig járó munkabérére és egyéb járandóságaira tarthat igényt, egyéb juttatás nem illeti meg. A második eset a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi megszüntetése. A munkáltató azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül megszüntetheti a határozott idejű munkajogviszonyt, ha a munkavállaló részére 12 havi, vagy ha a határozott idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjat megfizeti [Mt. 79. § (2) bekezdése].

#### E) A VÉGKIELÉGÍTÉS

A végkielégítés a munkaviszony megszűnéséért járó anyagi kompenzáció, amely a munkavállalót a munkaviszonyban töltött idő után, meghatározott megszűnési, illetve megszüntetési módok esetén illeti meg. A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

- a munkáltató felmondása,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy
- a munkáltató jogállásváltozása miatt szűnik meg, továbbá, ha a munkaviszony [Mt. 77. § (1) bekezdése], a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt közölt munkavállalói felmondás [Mt. 40. § (1) bekezdése], vagy,
- a munkavállaló indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondása miatt szűnik meg [Mt. 78. § (1) bekezdése], valamint
- a munkáltató jogellenes munkaviszony-megszüntetésének egyes eseteiben [Mt. 82. § (3) bekezdése].

A végkielégítés összegét az adott munkáltatónál egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján kell megállapítani [Vhr. 29. § (1) bekezdése]. A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a jogviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában legalább három éve fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából az alábbi időtartamokat kell az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek tekinteni:

- jogutódlás esetén a jogelődnél töltött időt,
- a munkáltató egészének vagy egy részének átadása esetén az átadó munkáltatónál munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt,
- a kormányzati szolgálati jogviszony tartamát, amennyiben az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a Kit. szerinti kormányzati szolgálati jogviszonyának megszűnését vagy megszüntetését követő 30 napon belül első jogviszonyként egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesít [Eszjtv. 13. § (2) bekezdése].

A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem lehet figyelembe venni

- a korábbi egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időt,

- a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadságot, kivéve a hozzátartozó, valamint a tizennégy éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából, továbbá a tizenkét éven aluli gyermek betegsége esetén az otthoni ápolás érdekében igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát, valamint
- a szabadságvesztés, a közérdekű munka tartamát [Eszjtv. 13. § (3) bekezdése].

*6. ábra: Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy végkielégítésének mértéke*

Egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő	Végkielégítés mértéke
3 év	- egyhavi távolléti díj
5 év	- kéthavi távolléti díj
8 év	- négyhavi távolléti díj
10 év	- háromhavi távolléti díj
13 év	- öthavi távolléti díj
16 év	- hathavi távolléti díj
20 év	- nyolchavi távolléti díj

A végkielégítés fent meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha az érintett jogviszonya az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg [Vhr. 29. § (2) bekezdése]. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült. A fent meghatározott végkielégítés mértéke kétszeresének megfelelő összegre emelkedik, ha az egészségügyi szolgálati jogviszony az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy általi azonnali hatályú felmondás folytán szűnt meg [Vhr. 29. § (3) bekezdése].

Az Eszjtv. visszafizetési klauzulát tartalmaz arra az esetre, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy jogviszonya megszűnését vagy megszüntetését követő 30 napon belül újabb egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesít. E rendelkezés alapján, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy jogviszonya megszűnését vagy megszüntetését követő 30 napon belül újabb egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesít, amennyiben végkielégítés illeti meg, egyhavi végkielégítésre jogosult, és a részére kifizetett végkielégítés összegének az egyhavi mértéken felüli részét az új jogviszony létesítésétől számított 30 napon belül a korábban öt foglalkoztató munkáltató részére köteles visszafizetni. Ugyanakkor ebben az esetben az új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a korábbi jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét három év jogviszonyban töltött idővel csökkentett mértékben figyelembe kell venni. Ez a rendelkezés egyszerre elvesz és ad is az érintettnek, hiszen amennyiben az érintett jogviszonya megszűnését vagy megszüntetését követő 30 napon belül újabb egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesít, úgy a végkielégítésének egyhavi mértéken felüli részét köteles

visszafizetni, azonban nem teljes a végkielégítésre jogosító ideje, hanem csak 3 év veszik el [Eszjtv. 13. § (4) bekezdése].

#### E) ELJÁRÁS A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE ESETÉN

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén különös jelentősége van annak, hogy milyen cselekmények szükségesek a jogviszony zavartalan megszüntetéséhez. E kötelezettségek mindegyik megszűnési, megszüntetési jogcímnél irányadóak, azonban a munkaviszony teljesítésüktől függetlenül is megszűnik. A munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor köteles a munkakörét az előírt rendben átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani. Ha a munkavállaló a munkakörét nem az előírt rendben adja át, a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeit kell megfelelően alkalmazni [Mt. 84. § (4) bekezdése]. Ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, akkor az elszámolás során azt pénzben kell megváltani (Mt. 125. §).

A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat (például jövedelemigazolás, egészségbiztosítási ellátásokról szóló igazolás) [Mt. 80. § (2) bekezdése].

A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad. Az értékelést a munkáltató tehát csak a munkavállaló kérelmére köteles kiállítani. Amennyiben az értékelés valótlan ténymegállapításokat tartalmaz, úgy azok megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti (Mt. 81. §).

#### F) A MUNKAVISZONY JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSE ÉS JOGKÖVETKEZMÉNYEI

A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei eltérően alakulnak attól függően, hogy a munkáltató vagy a munkavállaló szüntette-e meg a munkaviszonyt. A jogellenes megszüntetés általános szankciója a kártérítés. A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt [Mt. 82. § (1) bekezdése]. A megszüntetéssel okozott kár lehet vagyoni kár, a személyiségi jogok megsértése esetén pedig sérelemdíj követelhető. A munkavállaló kérhet kártérítésként elmaradt jövedelmet. Az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés azonban nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét [Mt. 82. § (2) bekezdése]. E körben lényeges, hogy a munkavállalót kárenyhítési kötelezettség terheli, amelynek értelmében nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amely abból származott,

hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget [Mt. 167. § (2) bekezdése]. Tehát ha a munkavállalónak azért keletkezett elmaradt jövedelme, mert nem is keresett munkát, úgy a munkáltatónak az ebből eredő jövedelemkiesést nem kell megtérítenie. A munkavállaló dönthet úgy is, hogy kártérítés helyett – egyfajta kompenzációs átalányként – a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget követeli [Mt. 82. § (4) bekezdése]. A munkavállaló a kártérítési igényen, illetve a kompenzációs átalányon felül jogosult a végkielégítés összegére is, ha a munkaviszonya jogellenesen nem felmondás folytán szűnt meg, vagy ha azért nem részesült végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége volt.

Lehetőség van szűk körben a munkaviszony helyreállítására is (Mt. 83. §). A munkaviszony helyreállítását csak a munkavállaló kérheti. A munkavállaló kérelmére a bíróság csak abban az esetben állítja helyre a munkaviszonyt, ha

- a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött;
- a munkaviszony felmondására felmondási tilalom (például várandósság) alatt került sor;
- a munkaviszony felmondása a szakszervezeti tisztségviselőre irányadó felmondási korlátozásba ütközött;
- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt;
- a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy
- erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

Tehát amennyiben fenti jogsértések közül a bíróság valamelyiket megállapítja, és a munkavállaló kérte a munkaviszony helyreállítását, akkor a bíróság e kérelem alapján köteles elrendelni a munkaviszony helyreállítását. A munkavállalónak a munkaviszony helyreállítása esetén meg kell téríteni az elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni, és ebben az esetben az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés meghaladhatja a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. Az elmaradt munkabér és az egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni azt, amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést. A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

Ha a munkavállaló szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyát, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. Amennyiben a munkaviszony határozott tartamú volt, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. A munkáltató követelheti az előzőekben meghatározott mértéket meghaladó

kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. A kártérítés együttes összege azonban nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét (Mt. 84. §).

## 12. A MUNKA DÍJAZÁSA

Ahogy arról már az előzőek során szó esett, a munkabérfizetés a munkáltató főkötelezettsége, és egyben a munkavállaló munkavégzésének valódi célja, a megélhetésének az alapja. A közszférában jellemzően jogszabály határozza meg a javadalmazást. Tehát a versenyszféra magán-munkaviszonyaival szemben a munka díjazása a közszférában nem a felek szabad megállapodásán alapul. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók közül csak az egészségügyben dolgozó személyek illetménye állapítható meg a felek szabad megállapodása alapján, ebben az esetben az Mt. munkabérré vonatkozó rendelkezéseit kell figyelembe venni [Eszjtv. 8. § (7) bekezdés]. Garanciális szabály, hogy valamennyi egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetménye el kell, hogy érje a kötelező legkisebb munkabérnek, középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak megfelelő összeget.

Az Eszjtv. bevezet egy új rendelkezést, mely szerint, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyának általa kezdeményezett megszüntetését követően az érintett személy 12 hónapon belül újabb egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesít, akkor az új egészségügyi szolgálati jogviszonyban megállapított illetménye egy évig nem haladhatja meg a korábbi jogviszony megszűnésekor irányadó illetményét, függetlenül az utóbbi jogviszony létesítése érdekében kötött egészségügyi szolgálati munkaszerződésében szereplő heti munkaidejétől [Eszjtv. 8. § (15) bekezdés]. E rendelkezés egyik legnagyobb hibája, hogy nincs tekintettel a korábbi és a létesítendő egészségügyi szolgálati jogviszony lényeges jellemzőiben bekövetkező esetleges különbségekre, így például a munkaidő mértékére, a munkakörre vagy akár a vezetői státuszra.

### A) AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZAKDOLGOZÓK ILLETMÉNYE

Egészségügyi szakdolgozó mindazon egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozó, aki nem tartozik az Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek körébe. Az egészségügyi szakdolgozó az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok szerinti - törvényben és a Kormány rendeletében meghatározott - illetményre, valamint illetménypótléokra jogosult [Eszjtv. 8. § (6) bekezdése].

Tehát az egészségügyi szakdolgozókra továbbra is az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételeinek részletes szabályairól szóló 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet rendelkezései vonatkoznak, az abban meghatározott illetménytábla alapján. Ugyanakkor az egészségügyi szakdolgozókra is irányadók az Eszjtv. fizetési fokozat megállapításaira vonatkozó szabályai azzal, hogy a szolgálati időn túl az egészségügyi szakdolgozók esetében

a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséget, szakképzettséget is figyelembe kell venni a fizetési fokozatba történő besorolásnál [Veszélyhelyzeti rendelet 16. § (4) bekezdése]. Az egészségügyi szakdolgozó alapilletményen felül járó munkáltatói döntésen alapuló juttatásra is jogosult, ilyen például a szolgálati idő-támogatás [Veszélyhelyzeti rendelet 16. § (3) bekezdése]. Továbbá az egészségügyi szakdolgozókat is megilleti a helyettesítési díj.

#### B) A KIEMELT MUNKAKÖRBEN FOGLALKOZTATOTTAK ILLETMÉNYE

Az Eszjtv. 2023. január 1-jével bezárólag jelentősen emeli az illetményeket. Ezek a magasabb illetmények azonban nem minden egészségügyi szolgálati jogviszonyban állóra alkalmazandóak, hanem csak az alábbi munkakört betöltőkre (a továbbiakban: kiemelt munkakörben foglalkoztatottak):

- orvos, szakorvos,
- fogorvos, szakfogorvos,
- gyógyszerész, szakgyógyszerész,
- egyéb, nem egészségügyi egyetemi végzettséggel, valamint nem egészségügyi egyetemi végzettséggel és egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkezők,
- a Kormány rendeletében meghatározott munkakörben foglalkoztatottak [Eszjtv. 8. § (3) bekezdése].

Az OKFŐ 2021. február 3. napján kiadott tájékoztatója alapján az alábbi munkakörök is a kiemelt munkakörök közé tartoznak:

- pszichológus, klinikai szakpszichológus,
- laboratóriumi vegyész, vegyészmérnök, biológus, mikrobiológus,
- fizikus, kémikus,
- klinikai sugárfizikus, klinikai biokémikus, klinikai mikrobiológus, molekuláris biológiai diagnosztikus,
- gyógypedagógus, logopédus.

A kiemelt munkakörben foglalkoztatottak személyi illetménye el kell, hogy érje az Eszjtv. 1. mellékletében 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 százhús százalékát. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatát az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani. A kiemelt munkakörben foglalkoztatottak 2021. március 1-jétől nem részesülnek az Eütev.tv. szerinti ügyeleti díjban, készenléti díjban, az önkéntes többletmunka díjazásában, illetve éjszakai és műszakpótlékban. Az ezek helyett járó többletdíjazást az országos kórház-főigazgató állapítja meg.

7. ábra: kiemelt munkakörben foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetmény-, illetve bértáblája (Ft/hó, bruttó)

<b>2021. január 1. - 2021. december 31.</b>		
1.	Gyakorlati idő	Összeg
2.	0-2 év	481 486 Ft
3.	3-5 év	613 134 Ft
4.	6-10 év	861 848 Ft
5.	11-15 év	979 473 Ft
6.	16-20 év	1 044 175 Ft
7.	21-25 év	1 158 957 Ft
8.	26-30 év	1 256 300 Ft
9.	31-35 év	1 307 997 Ft
10.	36-40 év	1 417 967 Ft
11.	41- év	1 666 040 Ft
<b>2022. január 1. - 2022. december 31.</b>		
1.	Gyakorlati idő	Összeg
2.	0-2 év	619 053 Ft
3.	3-5 év	788 315 Ft
4.	6-10 év	1 108 091 Ft
5.	11-15 év	1 259 322 Ft
6.	16-20 év	1 342 511 Ft
7.	21-25 év	1 490 087 Ft
8.	26-30 év	1 615 243 Ft
9.	31-35 év	1 681 710 Ft
10.	36-40 év	1 823 100 Ft
11.	41- év	2 142 051 Ft
<b>2023. január 1-től</b>		
1.	Gyakorlati idő	Összeg
2.	0-2 év	687 837 Ft

3.	3-5 év	875 906 Ft
4.	6-10 év	1 231 212 Ft
5.	11-15 év	1 399 247 Ft
6.	16-20 év	1 491 679 Ft
7.	21-25 év	1 655 653 Ft
8.	26-30 év	1 794 715 Ft
9.	31-35 év	1 868 567 Ft
10.	36-40 év	2 025 667 Ft
11.	41- év	2 380 057 Ft

Az egészségügyi szolgáltató vezetőjének illetménye el kell, hogy érje az az Eszjtv. 1. melléklete szerinti legmagasabb fizetési fokozathoz meghatározott összeget és nem haladhatja meg a Kormány rendeletében meghatározott összeget, ennek hiányában a legmagasabb fizetési fokozathoz az 1. mellékletben meghatározott összeg százhusz százalékát. [Eszjtv. 8. § (3) bekezdés].

#### C) A SZOLGÁLATI IDŐ SZÁMÍTÁSA

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatát az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani, az Eszjtv. és a Vhr. részletesen meghatározza azokat a jogviszonyokat, amelyeket ezen idő kiszámítása érdekében figyelembe kell venni. Ezek alapján a fizetési fokozat megállapítása során az alábbi időtartamokat kell egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek tekinteni:

- az Eszjtv. hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időt,
- A Kjt. hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt,
- a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közszolgálati jogviszonyban töltött időt,
- a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény, valamint 2010. július 6. és 2012. február 29. között a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közszolgálati, kormányzati szolgálati, kormánytisztviselői jogviszonyban töltött időt,
- a szolgálati jogviszonyban töltött időt,
- a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban töltött időt,
- a hivatásos nevelőszülői jogviszonyban és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban töltött időt,

- az Eszjtv., a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a Ktjv., valamint a Kttv. hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban töltött időt,
- az állami vezetői szolgálati jogviszonyban töltött időt,
- a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló törvény szerinti honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött időt,
- a rendvédelmi igazgatási alkalmazottak szolgálati jogviszonyát szabályozó törvény szerinti rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban töltött időt,
- a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) hatálya alá tartozó munkáltatónál kormányzati szolgálati jogviszonyban, politikai szolgálati jogviszonyban, biztosi jogviszonyban, ösztöndíjas jogviszonyban, illetve munkaviszonyban töltött időt, valamint
- az Eszjtv. hatálya alá nem tartozó magyarországi vagy külföldi egészségügyi szolgáltatónál vagy külföldi szakirányú végzettséggel munkavégzésre irányuló jogviszonyban töltött időt [Eszjtv. 8. § (9) bekezdése]-

A Vhr. alapján egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni - az egészségügyi tevékenység végzésére irányuló -

- 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 [Vhr. 4. § (3) bekezdése].

Továbbá Veszélyhelyzeti rendelet alapján a fentiekén túl egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni - amennyiben ezek az időtartamok korábban nem kerültek beszámításra a közalkalmazotti jogviszonyba - az alábbiakban felsorolt időtartamokat is:

- a munkaviszonynak azt az időtartamát, amely alatt a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyában betöltendő munkaköréhez szükséges iskolai végzettséggel vagy képesítéssel rendelkezett,
- az 1992. július 1-jét megelőzően fennállt munkaviszony teljes időtartamát, továbbá
- a hadkötelezettség alapján teljesített sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak, illetve a polgári szolgálatnak az időtartamát,
- az Eszjtv. 8. § (9) bekezdés h) pontja alá nem tartozó foglalkoztatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött időt, valamint
- a PhD fokozat megszerzése esetén a doktori képzésben töltött időt [69/2021. (II. 19.) Korm. rendelet 16. § (5) bekezdése].

#### D) A FIZETÉSI FOKOZAT MEGÁLLAPÍTÁSA

Ahogy arról már az előzőekben volt szó, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatát az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani. Fontos, hogy a 4. fizetési fokozatba lépéshez szükséges az egészségügyi szakvizsga letétele is, az e képesítéshez kötött munkakörökben. Az Eszjtv. alapján 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, azaz annak az évnek az első napjával, amelyben megszerzi a következő fizetési fokozathoz szükséges szolgálati időt. A magasabb fizetési fokozat elérésével a hároméves várakozási idő újra kezdődik [Eszjtv. 8. § (10) bekezdése].

A Veszélyhelyzeti rendelet kimondja, hogy az Eszjtv. 8. § (10) bekezdésében foglaltaktól eltérően az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozó az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján az Eszjtv. 1. melléklete, valamint 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 7. melléklete szerint eggyel magasabb fizetési fokozatba lép a várakozási idő elteltét követő hónap első napjától. Tehát az Eszjtv. alapján az érintett annak az évnek az első napjával kerülne magasabb fizetési fokozatba, amelyben a szükséges szolgálati idejét megszerzi. Azonban ezt a rendelkezést a Veszélyhelyzeti rendelet úgy módosította, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a várakozási idő elteltét követő hónap első napjától kell a magasabb fizetési fokozatba besorolni [69/2021. (II. 19.) Korm. rendelet 16. § (6) bekezdése]. Kérdéses azonban, hogy ez a rendelkezés a veszélyhelyzet megszűnését követően is hatályban marad-e.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatának változása az egészségügyi szolgálati munkaszerződés módosításának minősül, amiről a munkáltató értesíti az érintettet. 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 [Eszjtv. 8. § (12) bekezdése]. A fizetési fokozatok közötti előmenetel mellett a kiemelt munkakörben foglalkoztatottak (orvosok, gyógyszerészek, egyetemi végzettséggel, felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkezők) körében a munkáltató mérlegeléssel a minősítés alapján illetményüket az adott fizetési fokozathoz tartozó összeghez képest legfeljebb 20%-kal növelheti [Eszjtv. 7. § (3) bekezdése]. A Veszélyhelyzeti rendelet 15. §-a alapján már az egészségügyi szakdolgozók illetménye is növelhető a minősítésre tekintettel.

A fentieket kiegészítve szükséges megemlíteni, hogy a várakozási idő körében a jogszabályi rendelkezések ellentmondásba kerülnek egymással, hiszen míg az Eszjtv. szerint háromévente kerül sor a fizetési fokozatok közötti előrelépésre, annak 1. mellékletében a 4. fokozattól kezdve már négy év szükséges a következő kategóriához. Nehéz állást foglalni abban a kérdésben, hogy melyik szabályt kell figyelembe venni. Mindenesetre a Vhr. úgy fogalmaz, hogy a magasabb fokozatba sorolás az „Eszjtv. 1. melléklete szerinti várakozási idő elteltét követően” történik [Vhr. 25. § (1) bekezdése].

#### E) A KIEMELT MUNKAKÖRBE FOGLALKOZTATOTTAK ALAPILLETMÉNYEN FELÜLI BÉRELEMEI

Az Eszjtv. az illetményen felül járó további juttatásokról is rendelkezik (például önként vállalt többletmunkáért járó díjazás, helyettesítési díj). Ugyanakkor az Eszjtv a részletszabályokat nem határozza meg, hanem azt a végrehajtási rendeletre bízta, az pedig ezt a szabályozási hatáskört az országos kórház-főigazgatónak, illetve az egészségügyi szolgáltató fenntartójának vagy tulajdonosának utalja. A kiemelt munkakörben foglalkoztatott személyek - azaz az Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók - 2021. március 1-jétől nem részesülnek az Eütev.tv. szerinti ügyeleti díjban, készenléti díjban, az önkéntes többletmunka díjazásában, illetve éjszakai és műszakpótlékban. Az ezek helyett járó többletdíjazást az országos kórház-főigazgató állapítja meg, így további jogcímen adható juttatásokat, pótlékokat az 1/2021. OKFŐ utasítás nevesít. Fontos, hogy ezek a juttatások csak az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatók esetén, a kiemelt munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetén irányadóak.

#### *Ügyeleti díj*

Az egészségügyi ügyelet ellátásáért az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt ügyeleti díj illeti meg. Az ügyeleti díj mértéke:

- hétköznap vagy – az általánostól eltérő munkaidő-beosztás esetén – nem hétköznapra eső munkanapon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után az illetmény egy órára eső összegének 70%-a,
- heti pihenőnapon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után az illetmény egy órára eső összegének 80%-a,
- munkaszüneti napon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után az illetmény egy órára eső összegének 90%-a (1/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklet 3.1. pontja).

A fenti ügyeleti díj mértékét az irányító intézmény saját maga, és a hozzá tartozó intézmények tekintetében – az intézmények betegforgalmának és progresszivitási szintjének figyelembevételével – készített kérelmére az országos kórház-főigazgató 30%-kal megemelheti, határozott időre, a tárgyévet követő év február hónap végéig. Erről az emelésről az országos kórház-főigazgató a kérelem kézhezvételétől számított 8 napon belül dönt (3/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklet 5. pont).

Az általános munkarend szerinti pihenőnapra eső rendes munkaidőben elrendelt egészségügyi ügyelet után az alkalmazott egészségügyi dolgozót az ügyelet idejére járó illetményen felül 50%-os mértékű ügyeleti pótlék illeti meg.

### ***Készenléti díj***

A készenlét ellátásért az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt készenléti díj illeti meg. A készenléti díj mértéke a készenlét minden órájára az illetmény egy órára eső összegének 25%-a, azonban a készenléti díj egy készenlét teljes időtartamára jutó összeg nem haladhatja meg a bruttó 30.000,- Ft-ot. Készenlét alatti munkavégzés esetén az Mt. szerinti bérpótlékok járnak, azzal, hogy a munkavégzés időtartamának a kezdetét a munkavállaló értesítésétől kezdve kell számolni (1/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklet 3.2. pontja).

Tehát ha a munkavállaló számára készenlét esetén munkavégzést rendelnek el, akkor a rendes munkabéren felül az Mt. 139-143. §-ai szerinti bérpótlék is jár. A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg. A bérpótlék számítási alapja a munkavállaló egy órára járó alapbére. A bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alapbér összegét általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával, rész- vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a százhetvennégy óra arányos részével kell osztani. Ha rendes munkanapon történik a rendkívüli munkavégzés, akkor fő szabály szerint a béren felül 50%-os bérpótlék is jár a munkavállalónak. Az egészségügyi dolgozót – a törvényben meghatározott feltételek esetén – éjszakai pótlék, illetve éjszakai műszakpótlék is megilletheti.

Az 1/2021. OKFŐ utasítás alapján a szakterületi pótlék, a képesítési pótlék, a műszakpótlék és a vezetői juttatás nem képezik az ügyeleti díj és a készenléti díj alapját, és azok egyidejűleg is megilletethetik az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt.

### ***Önként vállalt többletmunka díjazása***

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy által önként vállalt többletmunkavégzés keretében végzett munka pótlékának mértéke egészségügyi ügyelet ellátása esetén azon ügyeleti díj 50%-kal megemelt összege, amelyet a munkáltató abban az esetben lenne köteles megfizetni, ha a munkavégzésre nem önként vállalt többletmunkavégzés keretében kerülne sor. Ha az önként vállalt többletmunkavégzésre nem ügyeleti feladatellátás keretében, hanem rendes munkarend szerinti (műszak szerinti) feladatok ellátása érdekében vagy készenlét alatti munkavégzésként kerül sor, az önként vállalt többletmunkavégzés pótlékának mértéke a rendkívüli munkavégzés pótlékának 50%-kal megemelt összege (1/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklet 3.3. pontja).

### ***Szakterületi pótlék***

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére a munkáltatói jogkör gyakorlója szakterületi pótlékot állapíthat meg határozott időre, a tárgyévet követő év február hónap végéig. A szakterületi pótlék mértéke az egészségügyi szolgálati jogviszonyában álló illetményének legfeljebb 15%- áig terjedhet.

A szakterületi pótlékra jogosító feltételeket (intézményi besorolás, szakterület, munkakör) és a szakterületi pótlék mértékét az irányító intézmény saját maga, és a hozzá tartozó intézmények tekintetében – az intézmények betegforgalmának és progresszivitási szintjének figyelembevételével – készített javaslatára az országos kórház-főigazgató határozza meg a tárgyév február hónapjának végéig. A szakterületi pótlékra jogosító feltételeket az országos kórház-főigazgató évente felülvizsgálja (1/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklet 3.4. pontja).

### ***Képesítési pótlék***

Képesítési pótlék illeti meg az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt, ha a munkaköre ellátásához a besorolás alapjául szolgáló iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség mellett az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben feltüntetett további képesítésre is szükség van, és azzal rendelkezik. Ebben az esetben egy további szakképesítés esetén bruttó negyvenezer forint, kettő vagy annál több esetén bruttó hatvanezer forint képesítési pótlék jár. Amennyiben a személy a munkaköre ellátásához kapcsolódó doktori fokozattal vagy azzal egyenértékű tudományos fokozattal rendelkezik, úgy a képesítési pótlék összege bruttó százezer forint (1/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklet 3.5. pontja).

### ***Az éjszakai pótlék és a műszakpótlék***

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt alapesetben 22-06 óra közötti munkavégzés esetén tizenöt százalékos éjszakai pótlék illeti meg.

Több műszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatás esetén a 14-22 óra közötti munkavégzés idejére tizenöt százalékos délutáni műszakpótlék, a 22-06 óra közötti munkavégzés idejére harminc százalékos éjszakai műszakpótlék jár. A munkaidőbeosztás akkor tekinthető több műszakosnak, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket.

A megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltatónál történő foglalkoztatás esetén a 14-22 óra közötti munkavégzés idejére húsz százalékos délutáni műszakpótlék és a 22-06 óra

közötti munkavégzés idejére negyven százalékos éjszakai műszakpótlék illeti meg az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt.

A fentiekben meghatározott műszakpótlék mértékét az irányító intézmény saját maga, és a hozzá tartozó intézmények tekintetében – az intézmények betegforgalmának és progresszivitási szintjének figyelembevételével – készített javaslatára az országos kórház-főigazgató legfeljebb 10%-kal, a sürgősségi betegellátó osztály tekintetében legfeljebb 20%-kal megemelheti, határozott időre, a tárgyévet követő év február hónap végéig (1/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklet 3.6. pontja).

### ***Helyettesítési díj***

Helyettesítési díj akkor jár a munkavállalónak, ha munkáltatója rendelkezése alapján munkaköre mellett átmenetileg más munkakörbe tartozó feladatokat is ellát, és emiatt jelentős többletmunkát végez [Eszjtv. 8. § (14) bekezdése]. Tehát a helyettesítési díj feltétele, hogy a munkavégzésben valamilyen többlet feladatnak kell jelentkeznie. Nem jár helyettesítési díj, ha rendes szabadság miatt van szükség a helyettesítésre, illetve, ha a helyettesítés munkaköri kötelezettsége a munkavállalónak.

A helyettesítési díj a helyettesítés első napjától kezdődően az illetményen felül jár. A helyettesítési díj mértéke az illetmény 30%-áig terjedhet, időarányosan számítva a helyettesítés idejére. A helyettesítési díj pontos mértékét a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg, az OKFŐ utasítás annak csak a maximumát jelöli meg (1/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklet 3.7. pontja).

### ***Vezetői juttatás***

A vezetői szerep a munkáltatói szervezetben kiemelt jelentőséggel és fokozott bizalommal járó munkakört jelent. Ezeknek a pozícióknak a betöltése általában magas szintű képzettséget igényel, továbbá a vezetői munkakörök ellátása kiemelt felelősséggel jár. A vezetői beosztás a magasabb követelmények miatt a munka díjazása tekintetében is eltér az alacsonyabb munkaköri szinteken meghatározott bérektől.

Vezetői juttatás illeti meg az állami fenntartású

- egészségügyi szolgáltató vezetőjét,
- országos és a megyei fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató, valamint az irányító megyei intézményi feladatokat ellátó klinikai központ vezetőjét,
- városi fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató vezetőjét,
- járóbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltató vezetőjét,
- egészségügyi szolgáltató orvosigazgatóját (szakmai intézményvezető-helyettesét), ápolási igazgatóját, a gazdasági igazgatóját, valamint

- az intézmény önálló szervezeti egységének vezetőjét és annak helyettesét, valamint a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetőjét és annak helyettesét,
- a mentőszolgálat és vérellátó-szolgálat vezetőjét.

Az OKFŐ utasítás csak a vezetői juttatás felső határát állapítja meg, de annak mértékét nem. A vezetői juttatás mértékét az országos és a megyei fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató, valamint az irányító megyei intézményi feladatokat ellátó klinikai központ vezetője esetében az országos kórház-főigazgató állapítja meg. A városi fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató vezetője, a járóbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltató vezetője, az egészségügyi szolgáltató orvosigazgatója (szakmai intézményvezető-helyettese), ápolási igazgatója, a gazdasági igazgatója, valamint az intézmény önálló szervezeti egységének vezetője és annak helyettese, továbbá a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetője és annak helyettese esetében az irányító megyei intézmény főigazgatója állapítja meg a vezetői juttatás mértékét. Egyéb esetekben a vezetői juttatások mértékét az egészségügyi szolgáltató fenntartója, illetve tulajdonosa állapítja meg (Vhr. 24. §).

Az 1/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklet 3.9. pontja szerint az egészségügyi szolgáltatóknak, az intézmény önálló szervezeti egységének vezetőjének és annak helyettesének, valamint a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetőjének és annak helyettesének a vezetői juttatásának felső határa

- az irányító megyei intézményi feladatokat ellátó klinikai központ klinikája esetén bruttó kettőszázezer forint,
- az országos fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató esetén bruttó százötvenezer forint,
- az irányító megyei intézményi feladatokat ellátó klinikai központ a) pont alá nem tartozó szervezeti egysége és a megyei fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató esetén bruttó százezer forint,
- a városi fekvőbeteg-ellátó egészségügyi szolgáltató esetén bruttó ötvenezer forint.

#### ***d) Egyéb juttatások***

Az e fejezet alatt tárgyalt juttatások megilletik az egészségügyi szakdolgozókat is. Az OKFŐ által 2021. február 19. napján kiadott tájékoztató-kiegészítés 12. pontja alapján az érintettek részére a hatályos és irányadó jogszabályi rendelkezésekben foglalt juttatások is biztosítandóak. Tehát az érintett az e fejezetben tárgyalt juttatások mellett jogosult például a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló 85/2007. (IV. 25.) Kormányrendelet szerinti kedvezmények igénybevétele, valamint a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet szerinti költségtérítésre is.

Fontos azonban, hogy az 1/2021. OKFŐ utasításban nevesített juttatások csak az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatók esetén irányadóak, továbbá azok nem vonatkoznak az orvos- és egészségtudományi képzést folytató egyetemek által fenntartott egészségügyi szolgáltatókra, valamint a klinikai központoknál foglalkoztatott egészségügyi dolgozókra.

### ***Illetménykiegészítés***

A munkáltatói jogkör gyakorlója illetménykiegészítést nyújthat (1/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklet 4.1. pontja). Az illetménykiegészítések nem képezik az ügyeleti díj és a készenléti díj alapját, és azokkal egyidejűleg is megilletik az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt. Illetménykiegészítés jogcímén a következő juttatások nyújthatóak:

- eseti illetménykiegészítés,
- az egészségügyi szakellátás társadalombiztosítási finanszírozásának egyes kérdéseiről szóló 9/1993. (IV.2.) NM rendelet 16. számú melléklete szerinti fix díjból származó juttatás (a továbbiakban: fix díj)
- szakterületi támogatás,
- szolgálatiidő támogatás.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a munkáltatói jogkör gyakorlója meghatározott munkateljesítmény eléréséért, illetve átmeneti többletfeladatok – ide nem értve a helyettesítést – teljesítéséért egyszeri vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett illetménykiegészítésben részesítheti.

A munkáltatói jogkör gyakorlója az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozó részére fix díjból származó juttatást állapíthat meg határozott időre, a tárgyévet követő év február hónap végéig. A fix díjból származó juttatás kizárólag abban az esetben nyújtható, ha az egészségügyi szolgáltató a költségvetésben a támogatások nyújtására célhoz kötött felhasználású fedezettel rendelkezik. A juttatás feltételeit és annak mértékét az irányító intézmény saját maga, és a hozzá tartozó intézmények tekintetében – az intézmények betegforgalmának és progresszivitási szintjének figyelembevételével – készített javaslatára az országos kórház-főigazgató határozza meg a tárgyév február hónap végéig. A fix díjból származó juttatás feltételeit és mértékét az országos kórház-főigazgató évente felülvizsgálja,

A munkáltatói jogkör gyakorlója az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó részére szakterületi támogatást állapíthat meg, határozott időre, a tárgyévet követő év február hónap végéig. A szakterületi támogatás mértéke az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó illetményének legfeljebb 20%-áig terjedhet. A szakterületi támogatásra jogosító feltételeket és a szakterületi támogatás mértékét az irányító intézmény saját maga, és a hozzá tartozó intézmények tekintetében – az intézmények betegforgalmának és progresszivitási szintjének figyelembevételével – készített javaslatra az országos kórház-főigazgató határozza meg tárgyév február hónap végéig.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó részére a munkáltatói jogkör gyakorlója szolgálati idő-támogatást állapíthat meg, ha a szakdolgozó meghatározott időtartamú szolgálati jogviszonnyal rendelkezik. A szolgálati idő-támogatás összege:

- 5 év jogviszony esetén legalább bruttó harmincezer, legfeljebb bruttó ötvenezer forint évente,
- 10 év jogviszony esetén legalább bruttó hetvenötezer, legfeljebb bruttó százezer forint évente,
- 15 év jogviszony esetén legalább bruttó száznegyvenezer, legfeljebb bruttó kettőszázezer forint évente,
- 20 év jogviszony esetén legalább bruttó kettőszázezer, legfeljebb bruttó háromszázezer forint évente,
- legalább 25 év jogviszony esetén legalább bruttó háromszázezer forint, legfeljebb bruttó négyszázezer forint évente.

Az elismerésre jogosító idő megállapításánál a közfinanszírozott egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatási jogviszonyban töltött idő vehető figyelembe. Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója szolgálati idő-támogatást állapít meg az egészségügyi szakdolgozó részére, a szolgálati idő-támogatás kifizetését a munkáltatói jogkör gyakorlója minden év november 1-je és december 31-e között biztosítja.

### ***Jutalom***

A kiemelkedő, illetve tartósan jó munkát végző egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a munkáltatói jogkör gyakorlója jutalomban részesítheti. Naptári évenként a jutalom összege nem haladhatja meg a kifizetés esedékessége időpontjában az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy egészségügyi szolgálati munkaszerződése szerinti havi illetménye kétszeresét (1/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklet 4.2. pontja).

### ***Egyéb támogatások***

A munkáltatói jogkör gyakorlója az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére a fentiekén túlmenően további visszatérítendő és vissza nem térítendő támogatásokat állapíthat meg. Ilyen támogatás lehet:

- cafetéria juttatás,
- családalapítással, gyermekneveléssel összefüggő támogatások,
- lakhatási jellegű támogatások,
- szociális segély,
- illetményelőleg.

Nem nyújtható támogatás annak a foglalkoztatottnak, aki kérelmében, nyilatkozatában szándékosan valótlan adatot, tényt közöl, vagy valamely jelentős tényt, körülményt elhallgat. A támogatások feltételeit, mértékét, az igénylés és a visszatérítés menetét az egészségügyi szolgáltató állapítja meg (1/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklet 4.3. pontja).

### 13. SZOLGÁLATI ELISMERÉS

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) alapján a közalkalmazott egészségügyi dolgozónak huszonöt, harminc-, illetve negyvenévi közalkalmazotti jogviszony után jubileumi jutalom járt. Az Eszjtv-ben jubileumi jutalom helyett szolgálati elismerés került meghatározásra, mely huszonöt, harminc-, illetve negyvenévi egészségügyi szolgálati jogviszonnyal rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek jár. A szolgálati elismerés huszonöt év jogviszony esetén kéthavi, harminc év jogviszony esetén háromhavi, negyven év jogviszony esetén öthavi illetménynek megfelelő összeg (Eszjtv. 9. §). A Kjt. ugyanígy szabályozza a jubileumi jutalmat, ennek a jogintézménynek tehát - egy kivételtől eltekintve - csak az elnevezése változott, a jogosító időtartam és juttatás azonban nem. Az Eszjtv. egy lényeges változást hozott, ugyanis az nem tartalmaz a Kjt.78. § (4) bekezdésének megfelelő rendelkezést, miszerint, ha a közalkalmazott jogviszonya megszűnik (kivéve áthelyezés és rendkívüli felmentés esetét) és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül, továbbá legalább harmincöt évi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni.

A szolgálati elismerés vonatkozásában a munkáltató köteles figyelembe venni az addigi jogviszonyokat. Az Eszjtv. 8. § (9) bekezdése és a Vhr. 4. § (3) bekezdése tartalmazza a beszámítható jogviszonyokat, melyek megegyeznek a fentiekben már felsorolt, a fizetési fokozat meghatározásakor figyelembe vett idővel.

A szolgálati elismerés mértékének vonatkozásában fontos, hogy csak az alapilletményt veszik figyelembe, a pótlékokat nem. Az OKFŐ tájékoztatás szerint a 2021. március 1. napját követően esedékessé váló szolgálati elismerést kell kifizetni, ez azonban nem írja felül azt a rögzített szabályt, hogy elismerik a fent felsorolt korábbi szolgálati időket. Azonban az a határozott álláspontunk, hogy az Országos Kórházi Főigazgatóság által kiadott tájékoztató nem módosíthatja, különösen nem ronthatja le a jogszabályt. Az Ejszvtv. 9. §-a és az Ejszvtv. vhr. 4. § (3) bekezdése alapján álláspontunk szerint a jogosító idő megszerzése esetén jár szolgálati elismerés. Amennyiben a munkáltató ezt vitatja, úgy a követelés peres úton érvényesíthető.

## 15. KÁRFELELŐSSÉG AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLATI JOGVISZONYBAN

A munkajogi kártérítési felelősségen belül jelentősen eltérnek egymástól a munkavállalókra és a munkáltatókra vonatkozó szabályok. A munkavállalók főszabály szerint felróhatóság esetén felelnek a károkért, a munkáltatók felelőssége pedig objektív, azaz a felróhatóságra tekintet nélküli. Az alábbiakban bemutatjuk a két felelősségi szabályrendszer részleteit és különbségeit. A kárfelelősségre vonatkozó szabályokra az Mt. rendelkezései vonatkoznak azzal, hogy azokat az Eütev.-ben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.

### A) A MUNKAVÁLLALÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

Az alábbiakban az egészségügyi alkalmazott kártérítési felelősségén belül az általános kárfelelősség és a megőrzési felelősség szabályai kerülnek ismertetésre. Mivel a leltárfelelősség egy speciális megőrzési felelősségi forma, erre jelen fejezetben nem térünk ki, a leltárfelelősségre vonatkozó szabályokat az Mt. 182-188. §-ai rögzítik.

Az **általános szabály** szerint a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [Mt. 179. § (1) bekezdése]. Tehát az általános szabály szerint a munkavállaló kárfelelőssége csak az alábbi feltételek együttes fennállása esetén állapítható meg:

- a munkaviszony keretében, azzal összefüggésben megvalósított
- felróható kötelezettségzegés, illetve ezzel okozati összefüggésben
- kár keletkezése.

A munkavállaló felelőssége természetesen csak a munkaviszony keretében okozott károkra terjed ki. A munkavállaló csak a munkaviszonyból származó kötelezettsége megszegésével okozott kárért tartozik felelősséggel. Egyértelműen a munkaviszonyból eredő kötelezettséget jelentenek a munkaköri kötelezettségek, ideértve az előkészítő és a befejező munkát is. Felróható annak a magatartása, aki nem úgy jár el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Az általában elvárható magatartás egy átlagos, tipizált gondoskodás mértékét írja elő, az adott eset összes körülményének figyelembevételével. Ha a munkavállaló felróható kötelezettségzegése nem okoz kárt, akkor e magatartás nem vonhat maga után kártérítési kötelezettséget, annak legfeljebb egyéb (például fegyelmi jellegű) munkajogi következményei lehetnek (Mt. 56. §). A felelősség megállapíthatóságához a munkaviszonynak a kár okozásakor kell fennállnia, nem feltétel, hogy a jogviszony a kár bekövetkezésének idején is fennálljon. A bizonyítási kötelezettség minden feltétel tekintetében a munkáltatót terheli, tehát a munkáltatónak kell bizonyítania a kár bekövetkezését és mértékét, az okozati összefüggést és a felróhatóságot is.

A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni, kivételt

képez ez alól az alkalmazott egészségügyi dolgozó által - kizárólag az egészségügyi tevékenysége végzésével a betegnek - okozott kár, ebben az esetben ugyanis a kártérítés mértéke súlyosan gondatlan károkozás esetén sem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét (Eütev. 15/C. §).

A munkáltató kára lehet a vagyonban beállt értékcsökkenés, elmaradt haszon, továbbá valamely indokolt költség, illetve nem vagyoni sérelem. Nem kell megtéríteni azt a kárt, illetve a kárnak azt a részét, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, azaz a magatartásával igen távoli okozati összefüggésben bekövetkezett következményi károkat. Továbbá a munkavállalónak nem kell megtérítenie azt a kárt vagy a kárnak azt a részét, amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget [Mt. 179. § (4) bekezdése]. A munkavállalónak a kártérítés körében meg kell térítenie

- a károsult vagyonában beállott értékcsökkenést;
- az elmaradt vagyoni előnyt; és
- a károsultat ért vagyoni hátrányok kiküszöböléséhez szükséges költségeket (Ptk. 6:522. §).

A kártérítést csökkenteni kell a károsultnak a károkozásból származó vagyoni előnyével, kivéve, ha ez az eset körülményeire tekintettel nem indokolt. Rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a bíróság a munkavállalót a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli (Mt. 190. §).

Több munkavállaló együttes károkozása esetén a vétkesség fokának döntő szerepe van, ugyanis a munkavállalók vétkességük arányában felelnek a kárért. Ha a vétkesség aránya nem állapítható meg, akkor a károkozók közrehatásuk arányában kötelesek viselni a kárt. Ha sem a vétkesség, sem a közrehatás aránya nem állapítható meg, akkor a károkozók egyenlő arányban viselik a kárt. Amennyiben pedig többen szándékosan okoztak kárt, akkor a kár egyetemleges megtérítésére is kötelezhetők a kár feltétlen megtérülése érdekében, azaz a teljes kár megtérítése bármelyik kötelezettől követelhető (Mt. 181. §).

A **megőrzési felelősség** a munkavállalói felelősség különös, objektív alapú felróhatóságra tekintet nélküli esete. Amennyiben a felelősségi feltételek fennállnak, úgy a munkáltatónak nem kell az általános szabályok szerinti felróhatóságot bizonyítania, elég csupán magát a hiányt. A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel [Mt. 180. § (1) bekezdése]. A munkavállaló a megőrzésben átadott dologban bekövetkezett kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. Amennyiben pedig a dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A

munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye. A munkavállaló tehát köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott,

- visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel,
- jegyzék vagy elismervény alapján átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyet
- állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel [Mt. 180. § (1) és (3) bek.].

A megőrzési felelősség fenti feltételeinek meglétét és a kárt (hiányt) a munkáltatónak kell bizonyítania. A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékezelőt a jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében [Mt. 180. § (4) bekezdése].

A felelősség alól a munkavállaló csak akkor mentesül, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő. Az elháríthatatlanság azt jelenti, hogy az ok bekövetkezésének megakadályozása a technika adott szintje mellett nem lehetséges, vagy az adott esetben nem volt lehetséges, például az idő rövideje miatt. Az elháríthatatlanságot a munkavállaló szempontjából kell vizsgálni. Az elháríthatatlanságot a munkavállalónak kell bizonyítania [Mt. 180. § (5) bekezdése].

Abban az esetben, ha a megőrzésre átadott dolog megvan, és a dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, akkor a megőrzési felelősség szabályai nem alkalmazhatók, ugyanis a felelősség kizárólag a hiányért áll fenn. Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

## B) A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

A munkáltató kártérítési felelőssége a munkavállalók általános kártérítési felelősségétől eltérően nagyon szigorú, felróhatóságra tekintet nélküli felelősség.

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. A munkáltató kártérítési felelőssége tehát objektív, azaz a felelősség megállapításának nem feltétele az, hogy a kár bekövetkezése a munkáltatónak felróható legyen. A felelősség fennállásához elég, ha a kár a munkaviszonnyal összefüggésben éri a munkavállalót, ezt a körülményt azonban a munkavállalónak kell bizonyítania. Tehát a munkáltató felelősségének az alábbi feltételei vannak:

- a felek között a károkozás időpontjában egészségügyi szolgálati jogviszony áll fenn,
- az egészségügyi alkalmazottat kár érte,
- a kár összefügg az egészségügyi szolgálati jogviszonnyal.

A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azonban azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás

idején nem volt előre látható. Ezen felül kármegosztásnak van helye, azaz nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli (Mt. 167. §). A munkaviszonnyal kapcsolatban keletkezett károk három csoportba sorolhatók:

- egészségben, testi épségben keletkezett károk,
- a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban bekövetkezett károk,
- egyéb károk (például jó hírnév megsértése).

A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevétel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be a munkahelyre. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel [Mt. 168. § (2) bekezdése].

A munkáltató csak szűk körben mentesülhet a felelősség alól. A mentesülés akkor lehetséges, ha a munkáltató bizonyítja, hogy

- a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy
- a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta (Mt. 166. §).

A munkáltatói kárfelelősség fő célja a reparáció, azaz a munkavállaló teljes kárának megtérítése. Ennek körében a munkáltató a következő kárelemeket köteles megtéríteni:

- elmaradt jövedelem;
- dologi kár;
- indokolt költségek;
- sérelemdíj.

A szolgálati jogviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt illetményt és annak a rendszeres juttatásnak a pénzübeli értékét kell figyelembe venni, amelyre az egészségügyi alkalmazott a szolgálati jogviszony alapján az illetményén felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette. A szolgálati jogviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni. Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékossága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el. Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget (Mt. 169. §). Elmaradt jövedelem többnyire egészségromlásból eredő

keresőképtelenség, munkaképesség-csökkenés, valamint a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt jelentkezik. A dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor fogyasztói ár alapján kell meghatározni az avulás figyelembevételével. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár értékcsökkenés nélkül kijavítható (Mt. 170. §). Indokolt költségnek minősül minden, a sérelemmel vagy annak elhárításával keletkező kiadás (gyógyszer, mankó stb.), ideértve a hozzátartozók kiadásait is (kórházi látogatás, otthoni ápolás). Sérelemdíj akkor illeti a munkavállalót, ha személyiségi jogai sérülnek. A sérelemdíj a nem pénzbeli hátrányt (jó hírnév megsértése, látásromlás, végtag elvesztése, hozzátartozó halála stb.) kompenzál. Ebben az esetben nem szükséges, hogy a munkavállalót tényleges hátrány érje, azonban a tényleges sérelem (például a munkavállaló romló életminősége) mértéke befolyásolja a sérelemdíj összegét.

Kártérítés az Mt. alapján három módon állapítható meg: tételes kártérítés, általános kártérítés, járadék (visszatérően jelentkező kártételek esetén). Általános kártérítés akkor állapítható meg, ha a kár mértéke pontosan nem számítható ki. A járadék lehet jövedelempótló vagy tartást pótló. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja (173. §). A károsult a munkáltató vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító, ha a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be, a megállapított kártérítés módosítását kérheti. A kártérítés összegének számításánál le kell vonni

- a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,
- amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna,
- amihez a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott,
- amihez jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

A kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet - a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő - járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni (Mt. 172. §).

### C) A KÁRTÉRÍTÉS ÉRVÉNYESÍTÉSE

A munkaviszonnyal kapcsolatos igények az elévülési időn belül érvényesíthetők. Az elévülési idő 3 év. A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére vagy személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére irányuló igény öt év; ha a büntetethőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el. Ha a sérelemmel (jellemzően egészségkárosodással) összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes, elkülönülő kárigény keletkezik, akkor ezek elévülési idejét az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani [Mt. 175. § (2) bekezdése].

A munkavállaló kártérítési követelését – amennyiben a munkáltató az önkéntes teljesítéstől elzárkózik – bíróság előtt érvényesítheti. A munkáltató a munkaügyi per mellett – a minimálbér háromszorosát meg nem haladó mértékben – igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti, mely ellen a munkavállaló keresetet indíthat. Ha a keresetindítást elmulasztja, a felszólítás jogerős és végrehajtható lesz [Mt. 285. § (2) bek.]. Ahogy arról már fentebb is szó esett, a bíróság mind a munkáltatót, mind a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során a bíróság különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

## 16. ALAPNYILVÁNTARTÁS

A munkáltató az általa foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyekről az Eszjtv. 2. mellékletében meghatározott adatkörre kiterjedő nyilvántartást köteles vezetni [Eszjtv. 14. § (1) bekezdése]. A 2. mellékletben nem szereplő körben - törvény eltérő rendelkezésének hiányában - adatkezelés nem végezhető, ilyen adatot nyilvántartani nem lehet. Fontos megjegyezni, hogy a törvény szövegezése alapján a munkáltató nem mérlegelhet, hogy az alábbiakban felsorolt adatokat kezelni kívánja-e, avagy sem, a törvény alapján ezen adatokat kötelessége kezelni. Az ilyen típusú adatok kezelése a munka törvénykönyvének hatálya alá tartozó munkavállalók esetében is megszokott. Például az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény 1. számú mellékletének 3. pontja alapján a munkáltatónak szüksége van - többek között - az alábbi adatok kezelésére: családi és utónév, adóazonosító jel, születési idő, biztosítási jogviszony kezdete, kódja, megszűnése, TAJ szám, végzettség, a szakképzettségét, szakképesítést, továbbá az ezt igazoló okiratot kibocsátó intézmény neve és az okirat száma. A melléklet alapján a munkáltató az alábbi adatokat köteles kezelni:

*Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy*

*I.*

- neve (leánykori neve)
- születési helye, ideje
- anyja neve
- TAJ száma, adóazonosító jele
- lakóhelye, tartózkodási helye, telefonszáma
- családi állapota
- gyermekeinek születési ideje
- egyéb eltartottak száma, az eltartás kezdete

*II.*

- legmagasabb iskolai végzettsége (több végzettség esetén valamennyi)
- szakképzettsége(i)
- iskolarendszeren kívüli oktatás keretében szerzett szakképesítése(i), valamint meghatározott munkakör betöltésére jogosító okiratok adatai
- tudományos fokozata
- idegennyelv-ismerete

*III.*

- a korábbi jogviszonyban töltött időtartamok megnevezése
- a munkahely megnevezése
- a megszűnés módja, időpontja

*IV.*

- az egészségügyi szolgálati jogviszony kezdete
- állampolgársága
- a bünyügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány száma, kelte

*- a szolgálati elismerés és a végkielégítés mértéke kiszámításának alapjául szolgáló időtartamok*

V.

*- az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt foglalkoztató szerv neve, székhelye, statisztikai számjele*

*- e szervnél a jogviszony kezdete*

*- az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy jelenlegi besorolása, besorolásának időpontja, vezetői beosztása, FEOR-száma*

*- címadományozás, jutalmazás, kitüntetés adatai*

*- a minősítés időpontja és tartalma*

VI.

*- személyi juttatások*

VII.

*- az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkából való távollétének jogcíme és időtartama*

VIII.

*- az egészségügyi szolgálati jogviszony megszűnésének időpontja, módja, a végkielégítés adatai*

IX.

*Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkavégzésére irányuló egyéb jogviszonyával összefüggő adatai*

Az Eszjtv előírja, hogy az alapnyilvántartás adatai közül a munkáltató megnevezése, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy neve, továbbá a besorolására vonatkozó adat közérdekből nyilvános adat. Az Eszjtv alapján a munkáltató alapnyilvántartási rendszere törvény felhatalmazásának hiányában más adatrendszerrel nem kapcsolható össze. A törvény meghatározza az adatkezelés időtartamát is, amely alapján a nyilvántartásban szereplő adatok az egészségügyi szolgálati jogviszony megszűnését követő 10. év végéig kezelhetőek (Eszjtv. 14. §).

## 17. A KÖZREMŰKÖDŐI SZERZŐDÉSEK

Az Eszjtv. alapján az állami vagy önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál főszabályként ma már csak egészségügyi szolgálati jogviszony keretében lehet egészségügyi tevékenységet és az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységet végezni. A törvény nem zárja ki a közreműködő és az önkéntes segítő igénybevételének lehetőségét, ugyanakkor személyes közreműködő igénybevételére csak kivételes esetben van lehetőség [Eszjtv. 1. § (5) bekezdése]. Mindez azt jelenti, hogy ha egy személy nem kíván egészségügyi szolgálati munkaszerződést kötni, akkor lehetősége van az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatóval közreműködői szerződést kötnie. Erre azonban csak szűk körben van lehetőség, melynek ismertetéséhez első körben el kell határolni egymástól a közreműködést és a személyes közreműködést.

A közreműködő közreműködői szerződés alapján, közvetlenül, működési engedély és felelősségbiztosítási szerződés birtokában, a közreműködést igénybe vevő szolgáltató szervezeti egysége által nyújtott szakmában és a saját tulajdonában vagy használatában levő tárgyi eszközökkel, személyesen, vagy az általa foglalkoztatott egészségügyi dolgozókkal a közreműködést igénybe vevő szolgáltató szervezeti egysége által ellátott betegek részére a közreműködést igénybe vevő szolgáltató nevében nyújt egészségügyi szolgáltatást. Azaz a közreműködőnek kell biztosítania a tevékenység végzéséhez szükséges tárgyi és személyi feltételeket is, tehát a közreműködő az egészségügyi szolgáltató helyiségeit és eszközeit nem használhatja.

A személyes közreműködő az egészségügyi szolgáltatás nyújtásában részt vevő olyan személy vagy szervezet, aki vagy amely a közreműködést igénybe vevő szolgáltató nevében, a közreműködést igénybe vevő szolgáltató szervezeti egysége által ellátott beteg részére személyesen nyújt szolgáltatást, a közreműködést igénybe vevő szolgáltató szervezeti egysége által nyújtott szakmában, akként, hogy a felek között létrejött szerződés alapján a feladat ellátásához szükséges tárgyi feltételeket kizárólag a közreműködőt igénybe vevő szolgáltató biztosítja, a személyes közreműködő pedig kizárólag személyi feltételeket biztosít. Ebben az esetben tehát arról van szó, hogy a közreműködő csak saját magát „biztosítja”, ugyanakkor a tevékenységét az egészségügyi szolgáltató helyiségeiben, annak betegei részére és annak eszközeivel végzi. Személyes közreműködői szerződés csak egészségügyi szolgáltatás nyújtására irányulhat.

Az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltató személyes közreműködővel kizárólag az országos kórházi főigazgató előzetes engedélye birtokában létesíthet munkavégzésre irányuló jogviszonyt. A kérelem csak ellátási érdekből engedélyezhető. Az egészségügyi szolgáltató saját munkavállalójával személyes közreműködői szerződést nem köthet, tehát nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató a saját munkavállalóját megbízási jogviszonyban is foglalkoztassa úgy, hogy a feladat ellátása a munkáltató eszközeivel történjen. A személyes

közreműködő igénybevételének engedélyezésére vonatkozó szabályokat az 1/2021. OKFŐ utasítás 1. melléklet 11. fejezete tartalmazza.

## 18. KOLLEKTÍV MUNKAJOGI RENDELKEZÉSEK

A közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő kérdéseket törvény, kormányrendelet, miniszteri rendelet, továbbá kollektív szerződés és közalkalmazotti szabályzat rendezi. A kollektív szerződés a Kjt. és a felhatalmazása alapján kihirdetett rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha erre a jogszabályok felhatalmazást adnak. Megjegyezzük, hogy a Kjt. a magánmunkajoghoz képest igen szűk körben enged a kollektív szerződések számára a szabályozás lehetőségét (pl. a felmentési idő hossza, a munkaközi szünet munkaidőbe való beszámítása, az illetménykiegészítés, az idegennyelv-tudási pótlék szabályozása, az illetménypótlék mértéke, a keresetkiegészítés feltételeinek megállapítása, a munka- és formaruhajuttatás). A munkaügyi kapcsolatokat és a közalkalmazotti jogviszonyt érintő érdekegyeztetéssel kapcsolatos tárgyköröket (munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdések) a Kjt. részletesen szabályozza. Az érdekegyeztetésben történő szakszervezeti részvétel szempontjából a taglétszám (szervezettség) az elsődleges szempont, objektív, előre rögzített kritériumok mentén. Emellett létezik a közalkalmazotti tanács, mint participációs (részvételi vagy befolyásolási) jogintézmény.

A fentiekkel szemben az új törvényi szabályozás a területen radikális változásokat eszközöl.

Az Eszjtv. a hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál új kollektív szerződés kötésének lehetőségét kizárja. A munkaügyi kapcsolatok körében a törvény rögzíti, hogy a hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatók, valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek érdekeinek egyeztetése, a vitás kérdések tárgyalásos rendezése, valamint a megfelelő megállapodások kialakítása céljából a Kormány, az országos ágazati érdekképviselői szervezetek, valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek országos munkavállalói érdekképviselői szervezeteinek tárgyalócsoportja részvételével Egészségügyi Szolgálati Érdekegyeztető Fórum működik.

A participációs fórumok szabályozásáról a jogszabály hallgat (az Mt. üzemi tanácsokra vonatkozó szabályait kell alkalmazni), míg a sztrájk joga sajátos szabályok mellett lesz gyakorolható.

### Felhasznált irodalom:

1. FERENCZ JÁCINT - GÖNDÖR ÉVA - GYULAVÁRI TAMÁS - KÁRTYÁS GÁBOR: *Munkajogi alapismeretek*, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2020
2. DR. HALMOS SZILVIA – DR. PETROVICS ZOLTÁN: *Munkajog*, Budapest, Nemzeti Közsolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar, 2014
3. HORVÁTH ISTVÁN - KÁRTYÁS GÁBOR: Látélet: Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről, in: *Munkajog* 2021. I.,