**Az Összefogás az Egészségügyért akciócsoport véleménye**

**az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló Kormányrendelet tervezetről**

**I. Általános észrevételek:**
A kormányrendelet-tervezet számos ponton kedvező változást eredményez a megismert törvényhez képest, különösen abban, hogy nagyobb türelmi időt ad egyes rendelkezések hatálybalépéséhez. Kedvezőbben szabályozza a munkaidőkeretet, pontosítja a kirendelés és áthelyezés szabályait, azonban továbbra is számos szabály esetén javasoljuk a kiegészítést és a módosítást.

Általános véleményünk továbbra is az, hogy a kormányrendelet-tervezet számos olyan területet szabályozna, melyet kizárólag a jogi hierarchia magasabb szintjén álló jogszabály, nevezetesen törvény szabályozhat. Ráadásul az Alaptörvény 15. cikkének (4) bekezdése világosan kimondja, hogy a Kormány rendelete törvénnyel nem lehet ellentétes.

Ragaszkodunk hozzá, hogy a rendelet tervezetében szereplő lényegesebb rendelkezések kerüljenek *az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvényben (*továbbiakban Eszjtv.) szabályozásra. Úgy gondoljuk, hogy az egészségügyi ágazatban kialakult bizalmi válság helyreállításához elengedhetetlen a törvénynek a munkavállalók számára kedvezőbb irányú módosítása, a jogbiztonság garantálása.

Számos, a 2020. C számú törvényben rögzített szabályozást továbbra is elfogadhatatlannak tartunk.

* Ilyen a munkavállalói és szakszervezeti jogok tovább csorbítása a kollektív szerződés kötésének tilalma és a sztrájkjog további korlátozása által.
* Hiányoznak a szakdolgozói- az orvosokéval arányos béreket tartalmazó- szakdolgozói bértáblák
* Az ágazati érdekegyeztetés leírt módja, amelyben egyértelművé kell tenni, hogy az érdekegyeztetésben az ágazat szereplői – a munkaadók (állami, önkormányzati) – és az egészségügyi ágazatban dolgozókat képviselő munkavállalói szervezetek vesznek részt.

**II.** **Részletes észrevételeink a kormányrendelet tervezetéhez**

**3. §**

A 3. §-ban rögzített Előkészítő Bizottságba felvételre javasoljuk a szakszervezet vagy annak hiányában az üzemi tanács képviselőjét.

**Javasolt kiegészítés:**

**3.§ (4)** **g) pont a szakszervezet vagy annak hiányában az üzemi tanács képviselője**

**4. §**

Szükséges rögzíteni, hogy a doktori (Phd) képzésben töltött idő is beszámít az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időbe, illetve a szakvizsga megszerzéséhez is közvetlenül célszerű lenne kötni a 4. fizetési fokozatba lépést. Hiszen a jelenlegi szabályozás szerint azonos besorolásba fog kerülni valaki, akinek akár 4-5 év kutatói-oktatói gyakorlata, Phd fokozata – és 4 év alatt megszerzett szakvizsgája van azzal, aki negyedéves szakorvosjelölt.

Javasolt kiegészítés:

4.§ **f) az Nftv. szerinti doktori képzésben**

**(4) Az Eszjtv. 1. melléklete szerinti 4. fizetési fokozatba lép az egészségügyi szolgálati jogviszony alatt álló szakorvos, szakfogorvos, és szakgyógyszerész a szakvizsga megszerzését követő hónap első napjától.**

Aggályosnak tartjuk azt, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszony alatt álló személynek már a büntetőeljárás hatálya alatt is kötelező módon meg kell szüntetni a jogviszonyát a büntetőeljárás kimenetelétől függetlenül, nincs mérlegelési lehetősége a munkáltatónak. Ezért az ártatlanság vélelmének biztosítása érdekében a következő módosításokat javasoljuk:

**(5) Nem köteles a munkáltató azonnali hatályú felmondással megszüntetni az egészségügyi szolgálati jogviszonyt, ha a munkavállaló az Eszjtv. 2. §-ban foglalt feltételeket azért nem teljesíti, mert a jogviszony ideje alatt került büntetőeljárás hatálya alá, de bűnősségét bírósági ítélet még nem állapította meg.**

**(6) A munkáltató a korábbi munkaszerződés szerinti, a korábbi munkakörben állítja helyre a korábban egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy jogviszonyát, ha az azért került felmondásra, mert a munkavállaló büntetőeljárás hatálya alá került, de az nem bűnősségének megállapításával zárult.**

**7. §**

7.§ (1) 2023. január 1-je utánra halasztaná az engedélyezés megkezdését, amivel elvi szinten egyetértünk.
Ugyanakkor a javaslatban foglalt „engedélyezési lánc” szakmailag problémásnak tűnik, és visszaélésre ad lehetőséget. Továbbra is azon az állásponton vagyunk, hogy az előzetes engedélyezés helyett **bejelentési kötelezettség** legyen, és amennyiben felmerül az összeférhetetlenség, akkor legyen 30 napja megszűntetni a dolgozónak azt.
Kívánatos lenne a lehető legalacsonyabb szinten, a közvetlen munkáltatónak bejelenteni a további tevékenységet, és **felülvizsgálati lehetőséget/jogorvoslati lehetőséget is mindenképpen biztosítani kell egy magasabb szinten, illetve a munkaügyi jogvita lehetőségét is szükséges rögzíteni.**

Mindenképpen rögzíteni szükséges azt is, hogy „**összeférhetetlenség akkor állapítható meg, ha a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése az egészségügyi szolgálati jogviszony teljesítését közvetlenül és ténylegesen veszélyeztetné.”**Alapvetően a részletszabályok kidolgozásának elhalasztását javasoljuk Ugyanakkor amennyiben a kormány mégis a szabályozás mellett dönt, az alábbi javaslatokat és kiegészítéseket kérjük.

Javasolt módosítás:

**(2) Összeférhetetlenség akkor állapítható meg, ha a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése az egészségügyi szolgálati jogviszony teljesítését közvetlenül és ténylegesen veszélyeztetné.**

**(3) Az Eszjtv. 4. § szerinti összeférhetetlenség esetén a munkáltatónak a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető. A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni.**

**4) Az (1) bekezdés szerinti határidő előtt létesített további jogviszonyt az Eszjtv. 4. § (1) és (3) alkalmazásában engedélyezettnek kell tekinteni, amennyiben azt a kérelmező a (2) bekezdés szerinti adattartalommal az engedélyező szervnek bejelenti.**

.

7.§ (5) Az engedélyeztetés alóli mentességek köré javasoljuk beemelni az Európai Unió, vagy a Magyar Kormány által támogatott projektekhez kapcsolódó megbízásokat, melyek jellemzően időszakos, és szabott megvalósítási idejük van, melyek megvalósítását nehezítené az engedélyeztetési eljárás.

**Javasolt kiegészítés:**

**7. §. (5) f) Európai Unió vagy magyar Kormány által támogatott projektekhez kapcsolódó megbízások**

7.§ (7) 2023. január 1-je utánra halasztaná annak tilalmát, hogy ugyanazt a beteget magán- és állami rendelésen is kezelhesse egy orvos. A halasztással elvi szinten egyetértünk, hiszen sok területen megoldhatatlan a szétválasztás az orvoshiány miatt. Alapvetően az Eszjtv 4. (5) bekezdésének törlése indokolt mindaddig, amíg maga a szakmai koncepció kidolgozásra nem kerül.

**Törlésre javasolt a 7. § (8) bekezdése.**

**Indokolás:**

Egyetlen szakma, a szülész-nőgyógyászat kiemelését a leghatározottabban ellenezzük, sőt, azt károsnak tartjuk. Nem a páciensek érdekeit, hanem a szülészeti szakmával szorosan összefonódó hálapénz-rendszer fenntartását szolgálja. Számos tanulmány készült arról, hogy fogadott orvos esetén magasabb a szülés indítások, a felesleges beavatkozások és a császármetszés aránya ahhoz képest, mintha ügyeleti személyzet kíséri a szülő nőt. A megoldást inkább a szülészeti ellátás és a minőségbiztosítás további fejlesztésében látjuk.

**8. §**

**8. §. (1) pontját módosítani javasoljuk, mi szerint: a kirendelés veszélyhelyzet esetén sem haladhatja meg az évi 100 napot, annak híján pedig az Munka Törvénykönyvében szereplő 44 napot.**

8. §. (2) bekezdés A kivételek körét javasoljuk bővíteni a gyermeket együtt nevelő egészségügyi dolgozók esetén azzal, hogy mindkét szülő egyidejűleg nem rendelhető ki. Javasoljuk azt is, hogy az öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző öt évben csak egyetértése esetén legyen kirendelhető az egészségügyi dolgozó.

**(2) g) Nem rendelhető ki egészségügyben dolgozó, gyermeket együtt nevelő szülőpár esetén mindkét szülő.**

**(2) h) Az öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző 5 évben csak a dolgozó hozzájárulásával rendelhető ki.**

**12. §**

A próbaidővel kapcsolatban kérdésként merül fel azok helyzete, akik akár 20-30 éve dolgoznak azonos munkahelyen. Az újonnan kikötött próbaidő alatt a korábbi munkahelyén indoklás nélkül bármelyik fél felmondhatja a munkaviszonyt. Amennyiben a munkáltató felmond, ebben az esetben a dolgozó elesik mindenfajta felmentési időtől, illetve nem egyértelmű, hogy a kormányrendelet szerinti vég milyen végkielégítés jár-e a dolgozónak. Ezt a kormányrendeletben tisztázni szükséges.

**Javaslat:**

**12. § (2)** Amennyiben az egészségügyi szolgálati jogviszony alatt álló személy a jogviszonyra kezdete előtti 30 napban közalkalmazotti jogviszonyban állt, úgy rá próbaidő alatt a következő szabály vonatkozik. A próbaidő alatt a munkáltató általi felmondás esetén a dolgozó a jelen rendelet 30§ - ában meghatározottak szerinti végkielégítést, de legalább egy havi távolléti díjat kap.

**13. §**

13. §. A tervezet a jelenleg hatályos szabályozástól kedvezőbb munkaidőkeretet határoz meg, azonban ezzel egyidejűleg az **Eütev-ben 2003. évi LXXXIII tv meghatározott 6 hónapos munkaidőkeretet csökkenteni kell.**

**20. §**

Az Eszjtv. 8.§ 3. bekezdése, minden egyetemi diplomával rendelkező egészségügyi szakembert, az orvosi bértáblák alá sorolt és felhatalmazza a kormányt e kör bővítésére. Indokolatlannak tartjuk, hogy az egyetemi diplomás ápolók és mentőtisztek egy kedvezőtlenebb anyagi feltételeket biztosító szakdolgozói bérkategóriába tartozzanak.

**Módosítási javaslat:**

A 20. §. kiegészítését javasoljuk a következőkkel:

**20. § (4) Az Eszjtv 8.§ (3) bekezdése hatálya alá tartozik a tv-ben felsoroltokon kívül az egyetemi diplomás ápoló, valamint mentőtiszt. /H, I, J képzettségi szint/**

A jelenleg hatályos Kjt. szerint, ha egy egészségügyi munkakör több szakképzettséggel, végzettséggel is betölthető, a munkavállalót abba a legmagasabb képzettségi fokozatba kell besorolni, amellyel rendelkezik. Ennek a szabálynak a további fenntartását javasoljuk. Mivel számos munkakör különböző képzettségi szinttel is betölthető egyértelművé kell tenni, hogy mindig a legmagasabbat kell figyelembe venni, amivel a dolgozó rendelkezik.

Az egyes munkaköröknél figyelembe vehető képzettségi *szinteket a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény egészségügyi intézményekben történő végrehajtásáról* *356/2008. (XII. 31.) Korm. rendelet* 1. melléklete tartalmazza, amely a Kjt. végrehajtási rendelete. Az egészségügyi közszolgálati jogviszonyban állók esetén a Munka Törvénykönyve lesz a háttérszabályozás, ezért **a munkaköri besorolásokra vonatkozó szabályozást célszerű jelen jogszabály keretében rendezni a *356/2008. (XII. 31.) Korm. rendelet* 1. melléklet átvételével a kormányrendeletbe.**

**Módosítási Javaslat:**

**20****. §. (5) A (2) és (3) pontban érintett egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló dolgozó fizetési osztályát (besorolását) az ellátandó munkakör betöltésére előírt annak a legmagasabb iskolai végzettségnek, illetve szakképesítésnek, szakképzettségnek, doktori címnek, tudományos fokozatnak alapján kell meghatározni, amellyel a munkavállaló rendelkezik.**

**24. §**

24. § A kormány rendelet 8. §-ához (6) bekezdéséhez **kapcsolódva szükséges a szakdolgozók pótlékainak szabályozása, tekintve, hogy a jelenlegi szabályozás nagy mértékben a Kjt. alapján kiadott 356/2008. (XII. 31.) Korm. rendelet 16§ (1) bekezdésében történik meg**. **Ezek átvétele, felemelt mértékű beemelése szükséges a kormányrendeletbe.** Az egyes munkakörökbe való besorolás feltételei nem kerültek átvételre, ami jogbizonytalanságot fog eredményezni.

Az Eszjtv. 8§ (6) bekezdése kimondja, hogy az egészségügyi szakdolgozó az ágazati előmeneteli szabályok szerinti a törvényben és kormányrendeletben meghatározott illetményre és pótlékokra jogosult, de az Eütev. alapján kiadott kormányrendelet a munkaköri pótlékokra nem vonatkozik. Nagyon sérelmes volna a dolgozók részére, ha ezek elvonásra kerülnének.

A Kjt-ben, illetve **a 356/2008. (XII. 31.) Korm. rendeletben szereplő pótlékalap 80 000 Ft-ra történő felemelése javasolt**, mivel annak 20 000 Ft mértéke teljes mértékben elavult, több mint egy évtizede nem változott az érintett munkakörökben jellemző többletterhelést nem fejezi ki.

**Módosítási javaslat:**

**Az egészségügyi szolgálati jogviszony alatt álló személy esetén az illetménypótlék alapja bruttó 80 000 Ft.**

**26. §**

26. §. A kormányrendelet szerint az Önként vállalt többletmunka esetén rendes munkaidő és készenlét esetén az illetménynek megfelelő óradíj, ügyeletben annak 150%-a illeti meg a dolgozót. Ez a jelenlegi szabályozásnál sok esetben hátrányosabb szabályozást tartalmaz, és nem egyértelmű, hogy ez csak az orvosokra, vagy minden egészségügyi dolgozóra vonatkozik-e. **Ez is aláhúzza, hogy a nem orvosi munkakörökbe tartozók béreinek emelése az orvosokkal a korábbiaknak megfelelő arányok szerint halaszthatatlan, mivel az önként vállalt munka szorzójának csökkenését a magasabb vetítési alap /a magasabb alapbér/ ellensúlyozni fogja, a többi érintett dolgozónál viszont nettó keresetcsökkenést fog eredményezni. Tisztázandó, hogy ezeknek a pótlékoknak a változása a dolgozók teljes körét érintik-e vagy csak orvosokat, mivel ez nem egyértelmű.**

**Ugyanakkor minden egészségügyi dolgozó, így az orvosok esetén is kívánatos az önként vállalt túlmunka szorzóinak méltányos emelése, hiszen ezekben az esetekben már bőven a szabadidejük terhére, családjukkal tölthető idő kárára vállalnak többletmunkát. A alapilletménynél illetve az elrendelhető többletmunkánál magasabb összegű szorzó javasolt, ellenkező esetben nem lesz motivált az egészségügyi dolgozó, hogy bármennyi önként vállalt túlmunkát vállaljon.**

**30. §**

30. §. A jogviszony megszűnése esetére adott végkielégítések kedvezőbbek a tv-ben foglaltakhoz képest, de nem nyilatkozik a rendelet a felmentési időről. A törvény a felmentési időt a Kjt-hez képest jóval előnytelenebbül szabályozza. Szükségesnek látjuk a Kjt. 33. § beemelését: Felmentés esetén a felmentési idő **legalább hatvan nap**, de a **nyolc hónapot** nem haladhatja meg.

**34. §**

34. § Rögzíteni szükséges, hogy a minősítéssel és az azzal összefüggésben megállapított illetménnyel kapcsolatosan munkaügyi jogvitára van lehetőség.

Javaslat:
**34. § (2) (2) Az Eszjtv, 8. § (12) bekezdésében foglalt minősítés tartalma és az ahhoz kapcsolódóan megállapított illetménnyel szemben munkaügyi jogvita kezdhető. A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni. A jogvita lezárultáig a munkáltató a minősítés és az ahhoz kapcsolódó illetmény el nem fogadásával kapcsolatban nem mondhatja fel az egészségügyi szolgálati munkaszerződést.**

**További észrevételek, javaslatok**

A jogszabály melléklete rendkívüli módon leegyszerűsíti az **egészségügyben dolgozók körét, aminek részletesebb kifejtése szükséges.**

A törvény mellékletében megjelent orvosi bértáblák nem tartalmazzák a nem szakorvosok, gyógyszerészek, egyéb felsőfokú végzettségűek tábláit, és a tudományos fokozattal rendelkező szakorvosokét sem, melyet jelen keretek közt lehetne pótolni. Ugyancsak szükségesnek tartjuk a szakdolgozóknak az új orvosi bérekkel arányosan megemelt bértábláinak a jogszabályban való megjelenítést, melyhez mellékeljük a javaslatunkat.

**A szakdolgozói bértáblák emelése 2020. január 1-től a szakdolgozók pályán tartása érdekében elengedhetetlen, mivel a létrejött bérfeszültségek és a koronavírus járvány miatti extrém terhelés, illetve az új jogállási törvény visszásságai, a kialakult jogbizonytalanság miatt igen nagy a veszélye a tömeges pályaelhagyásnak**. **Ha ez így marad, több ezerre tehető azok száma nem fogják aláírni az új munkaszerződést.**

**A hatályba lépő törvény és a végrehajtási rendelet is – az orvosi és azzal egy kategóriába eső munkaköröket leszámítva - keresetveszteséget fog okozni minden egészségügyi dolgozó számára az egyes juttatások, pótlékok csökkenése és a hálapénz kivezetése miatt. Ezt a helyzetet sürgősen kompenzálni kell, és az egészségügyi és egészségügyben dolgozók számára is méltó, arányos béreket szükséges biztosítani már 2021. január 1-től.**

Kérjük Államtitkár Asszonyt és Államtitkár Urat, hogy a jogszabály véglegesítésénél vegyék figyelembe a javasoltakat.

*Budapest, 2020. november 19.*