

Puskás Tamás

joghallgató (PTE ÁJK), az ÓNSZ Közjogi Tagozatának tagja

Kirendelés és áthelyezés az egészségügyi szolgálati jogviszonyban

I. Bevezetés

A magyar Országgyűlés 2020-ban elfogadta az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvényt (a továbbiakban: Eszjtv.). A jogszabály az egészségügyi dolgozók régóta tervezett bér kérdésének, valamint jogállásának rendezését tűzte ki céljául,¹ azonban egyes rendelkezéseit érdemes közelebbről is megvizsgálni. Az Eszjtv. kiemeli a korábbi közalkalmazotti státuszából az egészségügyi dolgozókat, de továbbra is fenntartja a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) háttérjoganyag jellegét,² emiatt a két törvény összevetése célszerű az egyes pontokon. A kommentben röviden összehasonlítom a kirendelés, továbbá az áthelyezés intézményét és megvizsgálom az ezekkel kapcsolatban felmerülő jogi kérdéseket.

II. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jogintézménye nem ismeretlen a magyar munkajogban. A hatályos Mt. az 53. §-ban szabályozza a kérdést. Az itt meghatározottak szerint a munkavállaló foglalkoztatható, átmeneti jelleggel, eltérő munkakörben, munkahelyen, vagy akár más munkáltatónál is. A törvény ezzel a meghatározással kijelöli a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás három alapvető típusát. Első a más munkakörben foglalkoztatás, amelyet korábban átírányításnak nevezett a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.).³ Második esete a más munkahelyen való tevékenység kifejtése, ami kiküldetesként volt jelent a régi Mt.-ben. Ezen felül létezik még az eltérő munkáltatónál végzett munka.⁴ A fentiek alapján könnyen fedezhetünk fel párhuzamot az Eszjtv. szerinti kirendelés (munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás),⁵ és a régi, valamint hatályos Mt. között, ugyanis, a régi Mt. ugyanúgy a „kirendelés” kifejezést használta,⁶ a hatályos Mt. pedig a már említett munkaszerződéstől való eltérő foglalkoztatást szabályozza.

A munkajog általánosságban megállapít bizonyos korlátozásokat a munkavállaló eltérő foglalkoztatása tekintetében. Bizonyos védett személyek esetén csak a munkavállaló hozzájárulásával

¹ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény preambulum.

² Ld. pl. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 1. § (9) bekezdés.

³ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. XXII. törvény.

⁴ A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás gyermekes munkavállalóknál. Jogpontok.

https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/A_munkaszerzodesitol_eltero_foglalkoztatasi_gyermekek_munkavallaloknal.pdf (2021. 06. 12.)

⁵ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 11. §.

⁶ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. XXII. törvény 106. § (1) bekezdés.

lehet eltérően foglalkoztatni a munkavállalót. E csoportba tartozik a várandós nő gyermeke hároméves koráig; a gyermekét egyedül nevelő szülő, a gyermek tizenhat éves koráig; a munkavállaló, aki hozzátartozóját tartósan, személyesen gondozza; valamint akinél legalább ötven százalékos egészségkárosodást állapítottak meg.⁷ E rendelkezések megfelelően irányadóak a komment alapvető témáját az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy kirendelése kapcsán is, az Mt. háttérjoganyag jellegéből adódóan, azonban ettől eltérő rendelkezéseket is alkalmazni kell.

III. A kirendelés jogintézménye

A kirendelést az Eszjtv. 11. §-a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás címén rendezi, így egyértelmű az Mt. 53. §-ával való párhuzam, előbbire az utóbbi egy speciális eseteként tekinthetünk. Ennek során az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állót, határozott időre egy másik egészségügyi szolgáltatóhoz rendelik munkát végezni. A kirendeltnek ezáltal megváltozik a munkahelye, vagy akár a munkaköre is.⁸ A jelenlegi szabályozás értelmében két esetben rendelhető ki a szolgálati jogviszonyban álló.⁹ Első esetben a fenntartó elrendelheti a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást az Eszjtv. 11. §-a alapján. Második esetben egészségügyi válsághelyzet idején, az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (a továbbiakban: Eütv.)¹⁰ alapján kerülhet sor kirendelésre. A törvényjavaslat részletes indokolása¹¹ kifejti, hogy garanciális szabályok is találhatóak a törvényben, azonban a kapcsolódó, az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Vhr.) tartalmazza azoknak a személyeknek körét, akik nem vagy korlátozottan rendelhetőek ki.¹² A szabályozás szinte megegyező az Mt-ben alkalmazottal, azonban azt nem törvényi, hanem alacsonyabb jogforrási szinten, rendeletben szabályozza a jogalkotó. Ez a megoldás az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalóval szemben a szolgálati jogviszonyban álló esetében a könnyebb módosíthatóság révén kevesebb garanciát nyújt a kiemelt személyi körök védelmére. Mindezekon felül az Eszjtv. csupán a másik egészségügyi szolgáltatónál történő foglalkoztatásról rendelkezik, ennél fogva a munkáltatónak továbbra is fennáll a lehetősége eltérő munkakörben, illetve munkahelyen foglalkoztatni a szolgálati viszonyban állót. Míg előbbi esetben az Eszjtv., addig

⁷ Adó Online: A munkaszerződéstől való eltérés megengedett esetei. Wolters Kluwer. <https://ado.hu/munkaugyek/a-munkaszerzodesitol-valo-elteres-megengedett-esetei/> (2021. 06. 12.), valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 53. § (3) bekezdés.

⁸ Gyakran ismételt kérdések az egészségügyi szolgálati jogviszonnyal kapcsolatban. Társaság a Szabadságjogokért <https://tasz.hu/egeszsegugyi-szolgalati-jogviszony> (2021. 06. 12.)

⁹ Válasz az egészségügyi jogállási törvénnyel kapcsolatban feltett kérdésekre. Magyar Orvosi Kamara Fogorvosi Tagozat. 2020. december 14. <https://www.kamara.fogorvos.hu/?module=news&action=getfile&aid=44772> (2021. 06. 12.) 24-25. pont.

¹⁰ Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény 229. § (3) bekezdés.

¹¹ T/13174. számú törvényjavaslat az egészségügyi szolgálati jogviszonyról. <https://www.parlament.hu/irom41/13174/13174.pdf> (2021. 06. 12.)

¹² Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 8. § (2)-(3) bekezdés.

utóbbiban az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni.¹³

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén különbség van a két törvény között a tekintetben is, hogy mennyi időre rendelhető ki az érintett dolgozó. Az Mt-hez képest, ahol évente az eltérő foglalkoztatás negyvennégy munkanapnál, vagy háromszázötvenkét óránál nem lehet több, az Eszjtv. hátrányosabb feltételeket határoz meg. Az Eszjtv. 11. § (2) bekezdése szerint nem haladhatja meg a kirendelés az egy évet, azonban ez ugyanarra a közfeladat ellátására további egy évvel meghosszabbítható. Így az Mt-ben szereplő nagyjából 2 havi, akár eltérő helységben való foglalkoztatás helyett egy teljes éven keresztül kell máshol dolgozniuk az orvosoknak a törvény értelmében. Mindazonáltal felmerülhet, hogy a kirendeléshez, mint munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz, fogalmilag hozzátartozik az „átmenetiség”,¹⁴ azonban erről az Eszjtv. nem tesz utalást. A maximális 2 éves kirendelési idő nem tekinthető kivételesnek, sem ideiglenesnek. Egy hosszan tartó járványhelyzet idején indokolt lehet az egészségügyi dolgozók mobilitása. Egészségügyi válsághelyzet esetén pedig ezt a kérdést az Eütv. már hivatkozott szabálya megfelelő módon rendezi is,¹⁵ a kivételes állapotot általános szabállyá tenni az Eszjtv. szintjén azonban nem indokolható.¹⁶ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állót a jogszabály értelmében legalább tíz nappal korábban értesíteni kell a kirendelésről,¹⁷ azonban felmerülhet a kérdés, hogy a tíz nap kellően elegendő-e, hogy az érintett felkészüljön arra, hogy akár két teljes éven keresztül az ország egy másik pontján éljen és ott munkát végezzen.¹⁸ Ezt a rendelkezést szakszervezetek már a javaslat elfogadásakor aggályosnak tartották.¹⁹

A Vhr. ugyan tartalmazza az Mt. szerinti negyvennégy munkanapos, vagy háromszázötvenkét óras korlátozást, mindazonáltal ezt a jogalkotó egy alsóbb szintű jogforrásban szabályozta, azt is akképpen, hogy az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben kell erről rendelkezni.²⁰ Mindazonáltal a munkaszerződés, az Mt. értelmében, nem minősül munkaviszonyra vonatkozó szabálynak a jogszabállyal ellentétben.²¹ Ennek következtében nem valósul meg megfelelően a jogbiztonság követelménye, ugyanis a Vhr. módosítása esetén ellentétes lehetne a megállapodás a munkaviszonyra

¹³ Dr. Horváth István, Dr. Kártyás Gábor: Látélet: Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről. Munkajog 2021/1. sz. https://munkajoglap.hu/latlelet-az-egeszsegugyi-szolgalati-jogviszonyrol-es-a-szabalyozas-kerdojeleiről/?fbclid=IwAR2GpvhDPFCccj2z968hVYfrFXYSj_2yvcU1CIHsGF3iGf0QbMG5vl8Vag (2021. 06. 12.)

¹⁴ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 53. §.

¹⁵ Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény 229. § (3) bekezdés.

¹⁶ Dr. Szabó Imre Szilárd: Rövid feljegyzések az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvényhez. Magyar Orvosi Kamara. 2021. január 30. <https://mok.hu/orvosoklapja/jogikerdesek/rovid-feljegyzesek-az-egeszsegugyi-szolgalati-jogviszonyrol-szolo-torvenyhez> (2021. 06. 12.)

¹⁷ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi. C. törvény 11. § (5) bekezdés

¹⁸ Dr. Markó-Lévai Szófia: Az egészségügyi szolgálati jogviszony. 2020. október 20. <https://dmarkolevai.hu/az-egeszsegugyi-szolgalati-jogviszony> (2021. 06. 12.)

¹⁹ Dr. Bihary Ákos, Dr. Pulay Flóra: Közérthetően az egészségügyi szolgálati jogviszonyról. Jogadó Blog. 2020. október 15. <https://www.jogado.hu/kozerthetoen-az-egeszsegugyi-szolgalati-jogviszonyrol/> (2021. 06. 12.)

²⁰ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 8. § (1) bekezdés.

²¹ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 13. §.

vonatkozó szabállyal, amely az Mt. 27. §-a értelmében, a munkaszerződés semmisségéhez vezetne. Ennek értelmében két lehetőség áll elő. Először is, ha a kirendelésre vonatkozó szabályok lényeges volta miatt a szerződés semmis, úgy annak következményeként haladéktalanul, azonnali hatállyal meg kell azt szüntetni, hacsak ki nem küszöbölik a semmisség okát. Ekkor el kell távolítani a korlátozást a szerződésből. Második esetben részleges érvénytelenség lép fel, csak a szolgálati munkaszerződés kirendelésre vonatkozó része lesz semmis, maga a szerződés hatályában marad, azonban a negyvennégy munkanapos, háromszázötvenkét órás korlátozás helyébe az Eszjtv. vagy a módosított Vhr. rendelkezései lépnek. Mind a két esetben az egészségügyi dolgozó kényszerhelyzetben van a jogviszony jelentős módosulása kapcsán, ha szeretné fenntartani szolgálati jogviszonyát, ezzel teljesen elvéve alkupozíciójukat a kirendelés kérdésében. Itt érdemes megemlíteni, hogy a végrehajtási rendelet értelmében²² a kirendelés alól mentesülő szolgálati jogviszonyban állók körét az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tartalmazza, amely, hasonlóan a fent említettekhez, a Vhr. módosulása esetén aggályos lehet. Abban az esetben, ha a rendelet megváltozik és hatályát veszti e rendelkezés, úgy az Mt. – mint háttérjogszabály – rendelkezései lépnek a helyükbe. E rendelkezések²³ szűkebben határozzák meg a védendő személyek körét, mint a végrehajtási rendelet. Ebből következően, ha azon indokolás mentén, hogy jogszabály erejénél fogva a megállapodás részét képezi a rendelkezés, de azt nem kötötték ki külön a felek az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben, úgy az egészségügyi dolgozó elveszítheti védett pozícióját. Mindazonáltal, ha szerződésbe foglalták a kiemelt státuszú személyeket, abban az esetben az Mt. értelmében hatálytalan lenne a megállapodás azon része, mivel a törvény nem enged eltérést a kérdésben.²⁴

Az Eszjtv. kimondja, hogy miután letelt a kirendelés az eredeti munkakörben köteles a szolgáltató foglalkoztatni az érintett szolgálati jogviszonyban álló személyt,²⁵ amely egyrészt feltételezi, hogy a kirendelés alatt lehetséges más munkakörben való alkalmazás, és erre az Mt. szabályai szintén utalnak.²⁶

Mindemellett azt is látjuk, hogy a fenntartó diszkrecionális jogköre a kirendelés elrendelése, azonban ki kell kérnie az egészségügyi szolgáltató vezetőjének véleményét, ami az Eszjtv. szövegéből következően viszont nem köti a fenntartót.²⁷ A fenntartó jogköre ott válik fontossá, hogy az Eszjtv. azt írja elő, hogy a kirendelés legfeljebb egy évig tarthat,²⁸ azonban nem mond semmit a kirendelés ismételt elrendeléséről. Ezek alapján előállhat az az eset, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló eltölti a meghosszabbított, két éves kirendelését, ismételten alkalmazzák eredeti munkakörében,

²² Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 8. § (2) bekezdés.

²³ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 53. § (3)-(4) bekezdés.

²⁴ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 57. § (1) bekezdés b) pont.

²⁵ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 11. § (2) bekezdés.

²⁶ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 53. § (1) bekezdés.

²⁷ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 11. § (1) bekezdés.

²⁸ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 11. § (2) bekezdés.

majd a fenntartó döntése alapján ismételten kirendelik. Hiába tarthat csupán egy évig az eltérő foglalkoztatás, ha az újbóli munkába állást követően ismét kirendelik az egészségügyi dolgozót, és lévén új kirendelésről van szó, ezért akár ugyanarra a feladatra is megtörténhet mindez. Ez komoly hátrányt jelenthet az egészségügyi dolgozók számára, nincsen feltétlenül biztosítva számukra a megfelelő bizonyosság a szolgálatteljesítés helyét illetően.²⁹

IV. Az áthelyezés

Az áthelyezés az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetésének egy speciális esete, amelyet az Eszjtv. 12. §-a szabályoz.³⁰ A jogintézmény annyiban rokonítható a kirendeléshez, hogy a szolgálati jogviszonyban álló más egészségügyi szolgáltatónál fog tevékenységet végezni. Míg azonban a kirendelés esetében ez csak egy határozott időre szól, és eredeti jogviszonya fennmarad, addig az áthelyezés esetén a szolgálati jogviszony megszűnik az eredeti egészségügyi szolgáltatónál, és ezzel párhuzamosan egy új jogviszony keletkezik egy másik szolgáltatónál. Ez a megszüntetés azonban fenntartja a munkavégzés folytonosságát, mivel az Eszjtv. 12. § (3) bekezdése kiemeli, hogy úgy kell tekinteni a korábbi jogviszonyt, mintha azt az új munkáltatónál töltötte volna az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló. Ez a rendelkezés álláspontom szerint előnyös a szolgálati jogviszonyban álló számára. A szabályozás hátránya, hogy csak nagyon szűk körben ad lehetőséget az áthelyezésre. Arra csupán az Eszjtv. hatálya alatt álló egészségügyi szolgáltatók között,³¹ az Eszjtv. és a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény hatálya alatt álló szerv között,³² illetve az Ejszvt. és a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény valamint a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény hatálya alatt álló személyt foglalkoztató szerv között kerülhet sor.³³ Ennek értelmében közalkalmazotti jogállású felsőoktatási intézményi oktató, aki rendelkezik orvosi diplomával nem élhet e lehetőséggel.³⁴ Egy önálló érdekessége az Eszjtv. megszüntetésre vonatkozó speciális szabályainak, hogy a jogalkotó az Eszjtv. 12. § (6) bekezdésében, a negyven éves munkaviszonnyal rendelkező nő kérelmére történő megszüntetés esetén a „közalkalmazott” kifejezést használja.³⁵ Ugyan igen hosszú az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy” megjelölés, mégis tekintettel arra, hogy a törvény egyéb helyeken azt alkalmazza, valamint, hogy egyik fő célja az egészségügyi dolgozók a közalkalmazotti státusz alóli kivétele, így indokolt volna a konzisztens

²⁹ A problémát megoldó korlátozó szabály azonban az Mt-ben sem szerepel, azzal, hogy ott naptári évenként kötött a kirendelés időtartama, amely még így is kedvezőbb helyzetet teremt az Mt. hatálya alatt álló munkavállalók számára. Ld.: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 53. § (2) bekezdés.

³⁰ Az egészségügyi szolgálati jogviszony természetesen megszüntethető az Mt. 64. §-a szerinti „hagyományos” megszüntetési módokon is, úgy mint a közös megegyezés, a felmondás és az azonnali hatályú felmondás.

³¹ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 12. § (1) bekezdés a) pont.

³² Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 12. § (1) bekezdés b) pont.

³³ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 12. § (1) bekezdés c) pont.

³⁴ Dr. Horváth, Dr. Kártyás: i. m.

³⁵ Uo.

használata az elkülönítést biztosító szókapcsolatnak.³⁶

Az áthelyezéssel kapcsolatban érdemes megvizsgálni a próbaidő kérdését is. Az Eszjtv. 3. § (4) bekezdése értelmében nem kell próbaidőt kikötni az áthelyezés esetén. E rendelkezés mindazonáltal nem zárja ki a legfeljebb négy hónapig tartó próbaidő kikötésének lehetőségét. Próbaidő alatt az Mt. 79. § (1) bekezdésének értelmében azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntethető a jogviszony. Ez a rendelkezés lehetőséget biztosít bizonyos visszaélésre: például egy egészségügyi dolgozó jogviszonyának megszüntetésére a megfelelő indok nélkül azáltal, hogy ha áthelyezik a szolgálati jogviszonyban állót, és a Vhr. által előírt, háromoldalú megegyezésben³⁷ próbaidőt kötnek ki. Ezt követően indokolás nélkül, azonnali hatállyal felmondhatja az érintett jogviszonyát az új egészségügyi szolgáltató. Ezzel a rendelkezéssel való visszaélés lehetőségét mérsékeli némiképpen az Eszjtv. 3. § (5) bekezdése, amelynek értelmében a Kormány rendeletben megállapíthat szakmai gyakorlatot, amely esetén nem lehet próbaidőt kikötni. Emellett azonban meg kell említeni, hogy a Vhr. a 12. §-ában jelenleg a törvényben is használta „nem kell próbaidőt megállapítani” fordulatot alkalmazza, amely nem zárja ki a próbaidő alkalmazásának lehetőségét.

Mindezeken felül elemezni kell az Eszjtv. 12. § (4) bekezdését is. Ebben a jogalkotó úgy rendelkezik, hogy a fenntartó kezdeményezheti az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló határozatlan időre történő áthelyezését. Ennek megfelelően egy a kirendeléshez hasonló jogintézményt hoz létre a jogalkotó, amennyiben más egészségügyi szolgáltatónál fejt ki tevékenységét a dolgozó. Emellett azonban ki kell emelni a különbségeket is. Az ilyen típusú áthelyezés esetén az egészségügyi dolgozó jogviszonya megszűnik az eredeti foglalkoztatónál, ellentétben a kirendeléssel. Emellett a határozott időre szóló kirendelés esetén az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló tud tervezni, hogy mikor fog a munkaszerződése szerint dolgozni ismételten. Határozatlan idejű áthelyezés esetén erre nincsen lehetősége, továbbá a törvény nem rendelkezik arról sem, hogy a határozatlan idejű áthelyezés lejártá esetén az eredeti egészségügyi szolgáltatónak foglalkoztatnia kell-e ismételten a dolgozót. A kirendelés esetén megteszi a jogalkotó, hogy erről rendelkezik, azonban itt még indokoltabb lenne, tekintve, hogy az egészségügyi dolgozó jogviszonya ebben az esetben megszűnik. Emellett az Eszjtv. 12. § (5) bekezdése utal arra, hogy a kirendelés, valamint az Mt. bizonyos szabályait³⁸ alkalmazni kell a határozott idejű áthelyezésre. A jogalkotó a korlátozások tekintetében az Mt-ben szereplő kiemelt személyi kört rendeli alkalmazni ebben az esetben, azonban nem utal a Vhr. által állított további megjelölt csoportokra. Ezáltal hiába van hasonló helyzetben egy kirendelés és egy határozatlan idejű áthelyezés hatálya alatt álló, utóbbi mégis rosszabb pozícióban van a Vhr. szerinti védettség hiánya miatt. Például míg a Vhr. értelmében nem rendelhető ki az egészségügyi szolgálati

³⁶ Uo.

³⁷ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 9. §.

³⁸ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 11. § (4)-(5) bekezdés, valamint A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 53. § (3)-(4) bekezdés.

jogviszonyban álló a szakvizsgájának letételét megelőző fél éven belül,³⁹ addig erre nincsen utalás az Mt-ben, így határozatlan időre áthelyezhető a személy egy másik egészségügyi szolgáltatóhoz munkavégzés céljából még ebben az esetben is.

V. Összegzés és javaslatok

Megállapítható, hogy vannak tisztázatlan kérdések a kirendelés és az áthelyezés jogintézményei kapcsán, amelyek lehetőséget biztosíthatnak az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állóval szembeni visszaélésre.⁴⁰ Ennek fényében indokolt lenne a jogalkotó számára e kérdések megvizsgálása, majd a szakmai érdekképviseleti szervek bevonásával a feltárt hiányosságok és problémák orvoslása. A kirendelésre vonatkozó időbeli korlátozásokat szükséges lenne az Mt-hez hasonlóan, a Vhr. helyett az Eszjtv. szintjére emelni, valamint a szabályozás alapvetését áthelyezni a normál állapotra, a jelenlegi veszélyhelyzeti alapokról. Ez természetesen utóbb, ideiglenes jelleggel, például egy újabb veszélyhelyzet⁴¹ vagy egészségügyi válsághelyzet kihirdetése⁴² esetén megfelelően igazítható a körülmények diktálta igényekhez. Egy járványhelyzet idején kihirdetett különleges jogrend során indokoltá válhatna például a hosszabb ideig fennálló kirendelés a járvány által súlyosabban sújtott országrészek megsegítése érdekében. A kirendelés ismételt elrendelésével kapcsolatosan a szolgálati jogviszonyban állók számára adhatna egyfajta biztonságot egy „türelmi idő” bevezetése, amelynek értelmében például a kirendeléssel megegyező ideig az eredeti munkakörben kellene őket foglalkoztatni, egy újabb kirendelés előtt.

³⁹ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 8. § (2) bekezdés f) pont.

⁴⁰ Dr. Tóth Vera: Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (Eszjtv.), és az azzal összefüggésben hatályba lépő jogszabályok, valamint a szolgálati jogviszony egészségügyi szakdolgozókat, főként védőnőket érintő változásainak munkajogi szempontú véleményezése. 2021. február 23. https://mvszsz.hu/efl/Tajekoztatok/Tajekoztato_anvag_Eszjtv_MVSZSZ.pdf (2021. 06. 12.).

⁴¹ Alaptörvény 53. cikk.

⁴² Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény XIV. Fejezet.