



Független Egészségügyi Szakszervezet FESZ

Székhely: 1125 Budapest Szarvas Gábor út 9/b
Levelezési cím: Központi Iroda, 1094 Budapest Viola u. 21 sz. E-mail: fesziroda@gmail.com www.fesz.eu

Dr. Kőrösi László
főosztályvezető

Ikt.szám: 037/2023/FESZ

Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő
Általános Finanszírozási Főosztály

Budapest
Váci út 73/A
1139

finanszirozas@neak.gov.hu

Tisztelt Főosztályvezető Úr!

A Független Egészségügyi Szakszervezet nevében szeretném tájékoztatását kérni a szakdolgozók béremeléshez kapcsolódó a mozgóbérek növekményének fedezetére, illetve az ügyeleti díjak elszámolására vonatkozóan.

A 256/2013. (VII.5) Kormányrendelet értelmében a szakdolgozók 2023. július 1-től béremelésben részesültek, melynek finanszírozásához a kormányrendelet mellékletében szereplő támogatási összeget hívhatják le. A béremelések mozgóbérének finanszírozásához is elszámolhatnak támogatást a jogszabály szerint. Egyes intézményekben arra való hivatkozással, hogy a 2003. évi LXXXIV törvényben rögzített ügyeleti díjak alsó határának megfelelő mértékű ügyeleti díj növekménye hívható csak le a béremeléshez kapcsolódva, visszavették az ügyeleti díjak esetén eddig alkalmazott százalékokat, így a dolgozók keresete kizárólag az alapbérek növekedését tartalmazza, az ügyeleti díjakét nem. Egyes intézményektől eltérő információkat kaptunk arra nézve, milyen mértékben hívhatják le a NEAK-tól a mozgóbérek fedezetéül szolgáló támogatásokat. Kérdésünk, hogyan oldható meg, hogy a kórházak nagy része a magasabb ügyeleti díjakat is ki tudja fizetni, míg mások csak a százalékok csökkentésével tudja finanszírozni a mozgóbérek emelkedését a béremelésekkel összefüggésben?

Kérem szíves tájékoztatását arra vonatkozóan, van-e módja a ténylegesen kifizetett ügyeleti díjak támogatását lehívni az intézményeknek, vagy kizárólag az Eütev törvényben rögzített minimumok támogatásra nyújt fedezetet a NEAK. Mivel a 2003. évi LXXXIV 12.§ értelmében a munkáltató jogszerűen jár el, ha magasabb ügyeleti díjakat állapít meg, hogy egyáltalán biztosítani tudja az ellátást, reális, ha ennek fedezetére támogatást is kap. Mivel az OKFŐ által fenntartott kórházak közfinanszírozásból működnek, nem igazán elfogadható a munkavállalók számára, hogy egyes kórházakban csak a törvényi minimumokat tudják kifizetni a dolgozók számára, bár a törvény csak alsó határokat szab meg, így igen eltérő juttatásokat kapnak ugyanannyi munkáért kórházanként. Természetesen nem optimális megoldás, hogy a munkavállalók nagyon sok többletmunkát végeznek, de amíg sorban maradnak el beavatkozások a szakdolgozók hiánya miatt, és csak sok ügyelettel lehet biztosítani a folyamatos betegellátást, addig fenn kell tartani egy megfelelő ösztönzést annak érdekében, hogy a munkavállalók lemondjanak a szabadidejükről a munkavégzés érdekében, mert az anyagi szempontból megéri számukra.

A munkáltatók részéről a törvény értelmezése is eltérő, különösen a 12 órát meghaladó, önként vállalt munka pótlékai tekintetében. Mellékeljük azt a táblázatot, ami a törvény szerint az önként vállalt munkák díjazása után megilletné a dolgozókat, melyet több kórház meg is fizet.

Kérem Főosztályvezető Úr szíves tájékoztatását arra nézve, hogy a munkáltatók milyen mértékű ügyelet százalékok alapján számolhatják az ügyeleti díjakat a NEAK felé a törvény által meghatározott kategóriák szerint:

Munkáltató által elrendelt

hétköznapi 12 órát el nem érő, 12 órát meghaladó, pihenőidő első 12 óra, 12 órát meghaladó munkaszüneti nap 12 órát el nem érő, 12 órát meghaladó

Önként vállalt többletmunka

hétköznapi 12 órát el nem érő, 12 órát meghaladó
pihenőidő első 12 óra, 12 órát meghaladó
munkaszüneti nap 12 órát el nem érő, 12 órát meghaladó

A pihenőnapokon és munkaszüneti napokon attól függően is, hogy kiadja-e a munkáltató a pihenőnapot a ledolgozott idő helyett, vagy nem.

Konkrét vitánk a Jósa András Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei Oktatókórházzal van, mivel értelmezésük szerint, ha a munkavállaló az önként vállalt többletmunkát 12 órát meghaladó időpontban végzi, ugyanolyan mértékű díjazás illeti meg, mint a 12 órát megelőző időszakban. Ha ugyanezt a munkavégzést a munkáltató által elrendelt munkaidőbeosztásban végzi, úgy a 12 órát meghaladó időtartamban 50%-kal magasabb díjazás illeti meg a dolgozót. Nem értjük, hogy miért változna meg a 12 órát meghaladó munka díjazása attól a tényről, hogy a munkáltató által elrendelhető időben vagy már egyébként jobban agyonhajszolt munkavállaló dolgozik 12 órán túli időben. Megítélésünk szerint, mivel a 12 órát meghaladó munkavégzés mindig éjszakai munkavégzést jelent, a megemelt pótlék a műszakpótlékot helyettesíti, hiszen az éjszakai munka megterhelőbb a dolgozók számára. Ha valaki műszakbeosztás szerint végez önként vállalt többletmunkát, ugyan úgy megilleti az éjszakai pótlék is, valamint az önként vállalt munka pótlékának 50%-kal megemelt pótléka is.

Az önként vállalt munkavégzés kiemelt díjazása pedig ahhoz a helyzethez kapcsolódik, hogy a munkavállaló olyan extrém túlmunkát végez, amit jobban kell dotálni. Ilyen mértékű túlmunkára egyébként egyetlen más ágazatban sincs lehetőség, és amíg erre szükség van, addig a kiemelt díjazás is indokolt.

Megítélésünk szerint nem elfogadható az ügyeleti pótlékok összevont alkalmazása sem /pótlékátalány/, mivel az Eütev kifejezetten tiltja annak alkalmazását. A pótlékátalány elleplezi azt is, ha a munkáltató nem a törvényes százalékoknak megfelelő összeget fizeti ki a dolgozóknak. Kérdésünk ezzel kapcsolatban, hogy a NEAK hogyan tudja biztosítani az átalányszázalékok alapján, hogy a munkáltatók a törvényes juttatásokat igénylik-e a dolgozók számára.

Kérem Főosztályvezető Urat, hogy biztosítsák a szakszervezetünk számára is azokat az útmutatókat, amelyek a munkavállalók bérezéséhez kapcsolódó NEAK eljárásokat, támogatási szabályokat, hogy elkerülhessük a munkáltatókkal kapcsolatos vitákat.

Várjuk szíves tájékoztatását a feltett kérdéseinkkel kapcsolatban.

Jogszályhelyek

2003.évi LXXXIV törvény

13/B 5) A 12/F. § (2) bekezdése szerint beosztott egészségügyi ügyelet esetében a 12 órát meghaladó napi munkaidőre

a) a 14/A. § szerint jár díjazás abban az esetben, ha azt az egészségügyi dolgozó önként vállalt többletmunkaként teljesíti,

14/A. §* Az alkalmazott egészségügyi dolgozó 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.

13/A§ (2) Az Mt. 145. §-a alapján pótlékot is magában foglaló alapbér, illetve pótlékátalány alkalmazására nem kerülhet sor.

Budapest, 2023. szeptember 14.

Üdvözlettel:



Dr. Soós Adrianna

elnök

Független Egészségügyi Szakszervezet