

## **Bácsi Mariann\*: Az egészségügyi ágazati béremelés jogi aspektusai egy gyakorló munkajogász szemével**

Debreceni Jogi Műhely, 2014. évi (XI. évfolyam) 1–2. szám (2014. június 30.)

### **Bevezetés**

Tanulmányom elsősorban a közalkalmazottként foglalkoztatott egészségügyi dolgozók körében végrehajtott ágazati béremelések előzményét, szükségességét, valamint annak végrehajtása során a jogalkalmazókra háruló, egymással sokszor koherenciában nem álló jogszabályok útvesztőjét igyekszem közérthető formában bemutatni.

Zárásként összegzem a béremelés eredményeit, és rávilágítok néhány, a mai napig joghézagoknak, szabályozási hézagoknak mutató problémára.

A téma újdonsága és „aktualitása” miatt nem áll még rendelkezésemre megfelelő számú szakirodalom, ezért elsősorban egészségügyi cikkekből, a jogszabályokból és a mindennapi tapasztalatokból merítve tárom fel az irányadó jogi környezetet.

### **1. A béremelés szükségességét katalizáló tényezők**

Az egészségügyi és a pedagógus béremelés végrehajtása, és az ennek következtében hatályba lépő új, ágazatonként és szakmai végzettség szerint differenciáló bértáblák előtt egy egységes közalkalmazotti[1] bértábla volt hatályban[2].

A közalkalmazotti bértáblát (továbbiakban: Kjt. bértábla) formailag minden évben az aktuális költségvetési törvény határozza meg, azonban ez a gyakorlatban 2008. január 1. óta változatlan, nem követi sem a minimálbért, sem pedig a legalább középfokú iskolai végzettséggel vagy szakképesítéssel rendelkezők számára előírt garantált bérminimumot.

A Kormány és az érdekegyeztető fórumok kompromisszumának megfelelően 2013. évben a minimálbér havibér alkalmazása esetén 98.000 Ft, a garantált bérminimum havibér alkalmazása esetén 114.000 Ft[3].

A lex specialis derogat lex generali elvének megfelelően a Korm. rendelet szabályai alkalmazási elsőbbséget élveznek, így ezeket a bruttó béreket kell alkalmazni a Kjt. bértábla azon fizetési osztályaiban és fokozataiban, ahol a bértábla szerinti bérek ennél alacsonyabbak. Ebből az elvből kiindulva a Kjt. bértábla 50 %-a nem tudja betölteni azt a funkciót, mint ami jellegeből adódna, hogy egy speciális dolgozói körre alkalmazható legyen, és az általa nyújtott bérezés életpályamoddellé váljon a közalkalmazottak számára. Ehhez a jogalkalmazói szándékhoz képest a jelenlegi bértábla elavult, nem mindig képes az eredeti funkcióját betölteni, mivel a jogalkotó által kiemelt alkalmazotti körre is nagyrészt a piaci viszonyok közt érvényesülő minimálbért és garantált bérminimumot kell alkalmazni.

Álljon itt néhány szemléltető példa arra vonatkozóan, hogy a bértábla nagy része miért nem alkalmazható egyértelműen és miért kell összehangolni az évente folyamatosan emelkedő minimálbérekkel.

A közalkalmazotti jogviszonyban a minimálbért kellene alkalmazni az „A” fizetési osztály mind a 14 fokozatában, azonban a Kjt. bértábla szerint az „A” fizetési osztály 1-es fizetési fokozatában 69.000 Ft-ot, a 14-es fizetési fokozatában is csak 87.100 Ft-ot határoz meg.

A jelenlegi 114.000 Ft-os garantált bérminimum a „B”, „C”, „D” teljes fizetési osztályt lefedi az „E” fizetési osztály 9-es fizetési fokozatáig.

### **A 2008.01.01-től hatályos közalkalmazotti bértáblázat (Ft/hó)[4]**

fizetési fokozat/ fizetési	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

osztály										
1.	<b>69000</b>	<b>77000</b>	<b>78000</b>	<b>79000</b>	<b>89000</b>	122000	127000	129500	14200	154500
2.	<b>70200</b>	<b>78300</b>	<b>79600</b>	<b>81000</b>	<b>91400</b>	126300	131400	136000	148400	163800
3.	<b>71400</b>	<b>79700</b>	<b>81100</b>	<b>83000</b>	<b>93900</b>	130800	136200	142500	156600	175400
4.	<b>72600</b>	<b>81000</b>	<b>83100</b>	<b>84900</b>	<b>97000</b>	135400	141000	148900	165800	186900
5.	<b>73800</b>	<b>82400</b>	<b>85000</b>	<b>86900</b>	<b>100100</b>	140000	145700	155400	176400	198500
6.	<b>75000</b>	<b>83700</b>	<b>86800</b>	<b>88900</b>	<b>103200</b>	144600	150500	163200	187100	210100
7.	<b>76400</b>	<b>85300</b>	<b>88700</b>	<b>91000</b>	<b>106600</b>	149100	155300	172900	197700	219400
8.	<b>77800</b>	<b>87800</b>	<b>90700</b>	<b>93800</b>	<b>109900</b>	154300	161600	182600	208400	229000
9.	<b>79400</b>	<b>90300</b>	<b>93200</b>	<b>96800</b>	<b>113300</b>	159500	169200	192300	216900	238700
10.	<b>80900</b>	<b>93000</b>	<b>95900</b>	<b>99700</b>	116600	166800	177200	202000	225400	248400
11.	<b>82500</b>	<b>95700</b>	<b>98900</b>	<b>102700</b>	119900	174200	185100	210400	233900	258000
12.	<b>84000</b>	<b>98400</b>	<b>101800</b>	<b>105700</b>	122600	181500	193000	218900	242500	267700
13.	<b>85600</b>	<b>101100</b>	<b>104700</b>	<b>108600</b>	125300	188800	201000	227300	252400	278500
14.	<b>87100</b>	<b>104000</b>	<b>107600</b>	<b>111600</b>	128400	196100	208900	235700	262300	289300

Forrás: 2012. évi CCIV. törvény Magyarország 2013. évi központi költségvetéséről

A másik fontos tényező az egészségügyi ágazati béremelés végrehajtásában a folyamatos és egyre növekvő számú egészségügyi végzettséggel rendelkező, szakmájában magasan kvalifikált szakember kivándorlásának megakadályozása volt. Az életpálya kialakításához nélkülözhetetlen volt a fenti bérezésre vonatkozó anomália kiküszöbölése.

Az első körben végrehajtott ágazati béremelés, mint látni fogjuk, csak részben váltotta be a hozzá fűzött reményeket. A Kormány 1071/2012. (III.22.) határozatával[5] elrendelte az egészségügyi ágazatban dolgozók szakmai előmenetele és szakmai élethelyzetének kiszámíthatósága, valamint a humánerőforrás-krízis kezelés érdekében a megfelelő pénzeszközök átcsoportosítását.

Az ágazati béremelés végül az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. LXXXIV. törvényben[6] kapott helyett.

## **2. A 2012. július elsejei béremelés**

A 2003. LXXXIV. törvény (továbbiakban: eütev tv.) két lépcsőben határozta meg a 2012. július 1-én jogosító munkakörben[7] foglalkoztatottakat megillető bérnövelést. Az érintettek egyrészt 2012. január 1. és 2012. június 30. közötti időszak tekintetében visszamenőleges, másrészt 2012. július 1-től havonta folyamatos bérfejlesztésben részesültek.

### **2.1. Az érintettek köre**

Az eütev. törvény három munkavállalói kategóriára határoz meg eltérő béremelési szabályokat.[8] Az orvosok, egészségügyi szakdolgozók és a felsőfokú végzettséggel rendelkező egészségügyi dolgozók által betöltött, béremelésre jogosító munkaköröket a Kormány végrehajtási rendeletben szabályozta.[9]

A jogalkalmazó az érintettek körének meghatározásánál szembesült az első problémával, hiszen a szakdolgozók vonatkozásában az eütev. törvény kimondja, hogy a Kormány által rendeletben meghatározott munkakörben foglalkoztatott egészségügyi szakdolgozó és egészségügyben dolgozó havi alapbére (garantált illetménye) nem lehet kevesebb, mint a 2. melléklet szerint számított összeg.[10]

A jogszabály definíciói közt találjuk az egészségügyben dolgozó fogalmát, „aki az egészségügyi szolgáltatóval a szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi

szolgáltatások üzemeltetésének biztosítása céljából munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítő személy, azaz nem közvetlenül a betegellátásban vesz részt, de közreműködik annak személyi és tárgyi feltételeinek biztosításában”.[11] Tipikusan ilyen munkakörök a gazdasági, műszaki, ügyviteli munkakörök. A törvény egyértelműen fogalmaz, ennek a körnek is járna béremelés, ugyanakkor, mint az alábbiakban részletezem, mégsem illeti meg őket.

A törvény végrehajtására kiadott Korm. rendelet (továbbiakban: vhr.) 2. melléklete határozza meg azokat az egészségügyi szolgáltatókat (a kórházakat), akiknél az 1. mellékletben taxatívén meghatározott munkakörben foglalkoztatottak jogosultak béremelésre. A munkakörök meghatározásának problematikusságát az adja, hogy nincs kellően összhangban a Kjt. egészségügyi intézményekben alkalmazandó végrehajtási rendeletében[12] meghatározott munkakörökkel.

A vhr-ben felsorolt munkakörök sem jelentenek automatikusan jogosultságot a bérfeljesztésre, hiszen a jogalkotó szerint egyes munkakörök (pl.: beteghordó, szonográfus, főgyógyász, mikrobiológus, adjunktus) csak és kizárólag a Honvédelmi Minisztérium és a Magyar Honvédség egészségügyi intézményeiben foglalkoztatott közalkalmazottakra vonatkozóan jogosítanak béremelésre. Így fordulhat elő a gyakorlatban az az anomália, hogy pl. egy oktató egészségügyi szolgáltatónál jogszerűen[13] adjunktusi munkakört betöltő közalkalmazott a tételes jogi normának megfelelően nem jogosult ágazati béremelésre. Az adjunktusi munkakör apropóján megjegyzendő, hogy a jogalkotó „elfelejtkezett” a többi oktatói munkakör rendezéséről, így sem a tanársegéd, sem pedig az egyetemi docens és egyetemi tanár nem szerepel a jogosító munkakörök közt, holott a vhr. 2.§ (3) bekezdése értelmében az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályokat kell alkalmazni arra az egészségügyi szakképesítéssel rendelkező egészségügyi tevékenységet végző oktatóra is, akit nem kizárólag oktatási, kutatási szakfeladaton tartanak nyilván.

Tovább árnyalja a képet, hogy 2012. december 5-én hatályba lépett a vhr. módosítása[14], mely bővíti a jogosulti kört azzal, hogy nyolc új munkakör vonatkozásában visszamenőlegesen, 2012. január 1-től érvényesíti a béremelést.

A fenti anomáliák után tekintsük át az egyes munkavállalói csoportokat megillető béremelési összegeket, valamint a rájuk irányadó, és a jogviszony létesítésének időpontjához igazodó bértáblák sokaságát, mellyel a jogalkalmazóknak meg kell küzdeniük.

## **2.2. A Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó foglalkoztatók többlétszámúai**

Az eütev törvény aránytalanul nagy terhet ró azon munkáltatókra, akik nem a közalkalmazotti besorolási szabályokat alkalmazzák a dolgozók bérének megállapításánál, hiszen kimondja, hogy az egészségügyi dolgozó, egészségügyben dolgozó[15] átsorolására, az osztályba soroláshoz szükséges szakmai követelményekre, a jogviszonyban töltött idő számítására, az illetményalapra, valamint az átsorolással kapcsolatos eljárási szabályokra a Kjt. szabályait kell alkalmazni.[16]

Ezen rendelkezéssel a jogalkotó rövid határidővel előírja valamennyi foglalkoztató részére, hogy akár ismeri a Kjt. részletszabályait, akár nem, köteles azt alkalmazni. A jogszabályi megfelelés érdekében a munkáltatók kötelesek voltak a Kjt. szabályai alapján fizetési osztályba és fokozatba sorolni a munkavállalókat, az előző jogviszonyokat tipizálni annak megfelelően, hogy közalkalmazotti jogviszony volt-e vagy sem. A munkavállalók fizetési osztályának megállapítása komoly szaktudást igényel, hiszen nemcsak a Kjt. 61.§-ában foglaltakat, de a végrehajtására kiadott alacsonyabb szintű jogszabályokat is követni kell. Egy-egy végzettséget igazoló dokumentum kategorizálásánál nem mindegy, hogy mikor szerezte a munkavállaló, mert a végzés időpontjától függően eltérő fizetési osztályokba is be lehet sorolni.

Összegezve, a munkáltatóknak rendkívül kevés idejük volt arra, hogy, esetenként több száz fős alkalmazotti létszám vonatkozásában, teljesen új alapokat állapítsanak meg a dolgozók

illetményére vonatkozóan. Ez a gyors intézkedést igénylő rendelkezés nem feltétlenül felel meg a jogbiztonság követelményének, kétséges, hogy a jogalkotó kellő időt adott-e az érintett jogszabályi rendelkezés végrehajtására való felkészülésre.

## **2.3. Alkalmazandó bértáblák sokasága**

### **2.3.1. A visszamenőleges béremelés**

Közös szabályok

A visszamenőleges béremelés alapjaként az egészségügyi dolgozó 2012. január 1. és 2012. június 30. közötti időszakban érvényes legmagasabb összegű kinevezés szerinti havi illetményét, rendszeres pótlékként pedig a legmagasabb összegű kinevezés szerinti havi illetménye hónapjában kifizetett rendszeres pótlékot kellett figyelembe venni[17]. Nem minősült jogszerző időnek, így erre az időszakra béremelés sem járt, a fizetés nélküli szabadság valamint az egész napos igazolatlan távollét időtartamára. A keresőképtelenséggel járó időszak (táppénz) jogszerző időnek minősült.

Fontos megjegyezni, hogy a béremelésben részesülőre is kötelezettségeket rótt a jogszabály, hiszen a 2012 januárja és júniusa közötti időszakra vonatkozóan tételes tartalmú igazolást kellett benyújtani a július elsején őt foglalkoztatónak, melynek tartalmaznia kellett az előző jogviszonyában töltött idejét, munkakörét, FEOR számát, Kjt. szerinti besorolását[18], valamint azt, hogy volt-e béremelésre nem jogosító időszaka.

A 2012. július elsején jogosító munkakörben dolgozó alkalmazottakat január elsejére visszamenőleges béremelés illette meg. Az *orvosi* munkakörben foglalkoztatottak az eütev. törvény 1. melléklete szerinti táblázat alapján részesültek béremelésben.

A törvény 1. melléklete a dolgozó alapbére és rendszeres pótlékai alapján sávosan határozta meg a béremelés összegét 65.820 Ft/hótól 10.000 Ft/hóig. A jogalkotó a rendszeres pótlék fogalmának meghatározásánál tételes jogi rendelkezésekre alapoz[19], melynek értelmében az orvos Kjt. szerinti[20] garantált illetménye, a munkáltató mérlegelésén alapuló illetményrész, valamint a Kjt. 70-75.§-a alapján[21] megállapított illetménypótlék összege számít bele abba a bruttó bérebe, mely alapul szolgál a béremelés összegének megállapításához. Így a jogalkotó az orvosok vonatkozásában 350.000 Ft alatti alapbér és rendszeres pótlék esetén 65.820 Ft-ot, majd tízezer forintokénti keresetnövekedés esetén ötezer forintoként csökkenő tendenciában állapította meg a bérfeljesztés mértékét, míg 450.000 Ft fölötti kereset esetén már csak 10.000 Ft béremelésben részesítette az orvos munkakörben foglalkoztatottakat.

A 2013. január elsejére visszamenőleges béremelés végrehajtásánál fontos tényező lesz, hogy míg 2012-ben konkrétan definiálva volt az alapbér és a rendszeres pótlék fogalma, addig 2013-ban már ez a definíció elmarad, értelmezési problémák elé állítva ezzel a jogalkalmazókat.

*A felsőfokú végzettséggel rendelkező egészségügyi dolgozók* esetében már egyértelműbb volt a jogszabályi környezet, mivel keresettől függetlenül, egységesen 31.435 Ft-ot kaptak ágazati bérfeljesztés jogcímen.

*Az egészségügyi szakdolgozókat* az eütev. törvény 3. melléklete szerint meghatározott fix összegű béremelés illette meg, mely a Kjt. rendszerét alapul véve fizetési osztályokhoz és fizetési fokozatokhoz igazodva állapított meg az emelést. Ez a visszamenőlegesen alkalmazandó tábla aránytalan, és a végzettség szintjéhez nem mindig igazodó, bérfeszültséget generáló megoldás volt, mivel főiskolai és egyetemi végzettségű szakdolgozónak csupán 1.025 Ft-tól 3.385 Ft-ig állapított meg béremelést. A 3.385 Ft az F14-es fizetési fokozatban jelenik meg, ami legalább 41 éves jogviszonyt feltételez. A középfokú végzettséggel rendelkezők esetében 15.000 Ft-tól 20.000 Ft-ig terjedő intervallumon belül mozgó összegeket a dolgozók inkább tekintették valamiféle jogpolitikai megoldásnak az elvándorlás megelőzésére. A kvalifikált, legalább főiskolával rendelkező szakdolgozók nem

voltak elégedettek a bruttó 1.000-2.000 Ft-os béremeléssel, ami nem segítette a pályáról történő elvándorlás megelőzését, és nem ösztönzött a magasabb képesítés megszerzésére.

A mai napig hatályos, és a legproblematicusabb jogszabályi rendelkezés az eütev. törvény 29.§ (16) bekezdése, melynek értelmében az ügyeleti és készenléti díj, a túlóra, valamint a műszakpótlék (mindezek összefoglaló néven: mozgó bér) alapja a dolgozó 2012. június 30-án hatályos kinevezésében meghatározott illetménnyel azonos összeg. Ha ekkor nem állt jogviszonyban, akkor a Kjt. 2012. június 30-án hatályos szabályainak alapulvételével meghatározott besorolási osztályához és fokozatához tartozó garantált illetménnyel, vagy, ha az magasabb, akkor a külön kormányrendeletben meghatározott minimálbérrel, garantált bérminimummal azonos összeg az alap.

Ez a rendelkezés itt is feltételezi, hogy minden munkavállaló bérét és végzettségét az őt foglalkoztató megfelelteti a Kjt. szabályainak. A 2012. június 30-i állapot konzerválása nehézkessé teszi az ügyeleti és készenléti díjak, valamint a műszakpótlékek kiszámítását.

### **2.3.2. A 2012. július 1. után jogviszonyt létesítő szakdolgozók**

Az eütev. törvény 2012. december 27-én kihirdetett[22] változása során vált a jogalkalmazók számára egyértelművé azon dolgozói kör béremelésre való jogosultsága és besorolása, akik 2012. július elsejét követően létesítettek jogviszonyt.

A jogszabály 29. § (19) és (20) bekezdése rendezi az egészségügyi szakdolgozók és orvosok részére azt, hogy 2012. július 1-től melyik bértáblázat alapján jár béremelés és illetmény. Azon szakdolgozók esetében, akik 2012. július elsején, vagy korábban létesítettek jogviszonyt, továbbra is a törvény 3. melléklete alapján járó fix összegű emelésre jogosultak. A 2012. július elsejét követően jogviszonyt létesítő szakdolgozók viszont már az eütev. törvény 2. melléklete (új szakdolgozói bértábla) alapján kapták illetményüket. A bértábla felépítése úgy néz ki, hogy az „A” és „B” fizetési osztályok 1-es fizetési fokozatához a 2012. évi minimálbért, a „C” 1-es fizetési fokozathoz pedig a 2012. évi garantált bérminimumot társítja a jogalkotó, és a Kjt. bértáblát alapul véve a fizetési fokozatokra építi rá a visszamenőleges béremelés összegét.

### **2.3.3. A 2013. január elseje után jogviszonyt létesítő orvosok és a szakdolgozói bértábla**

Az orvos munkakörben foglalkoztatottak 2012. július elsejétől a fentiek alapján az eütev. törvény 1. melléklete szerint béremelésre jogosultak. Esetükben a választóvonal 2013. január elseje volt, hiszen a 2012. december 31-ét követően az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó orvos kizárólag az eütev. törvény új, 1/a. melléklete alapján meghatározott bértábla szerint jogosult bérnövelésre.

2013. január elsejétől a szakdolgozó bértábla (2. melléklet) nem követte a jogpolitikai változásokat, mivel ennek a bértáblának a vetítési alapja a 2012. évi minimálbér és garantált bérminimum volt, a jogszabály pedig nem rendelkezett arról, hogy a minimálbérek emelkedése esetén automatikusan emelkednek a bértáblában meghatározott összegek is. Így fordulhatott elő az eütev. törvény szabályai szerint, hogy egy ágazati béremelésben nem részesülő, minimálbéren foglalkoztatott többet keresett, mint a béremelésben részesülő szakdolgozó.

Mint látjuk, sem a szakdolgozók, sem pedig az orvosi munkakört betöltők vonatkozásában nem egyszerű a jogalkalmazó feladata. Nagy körültekintést igényel a besorolás, és annak eldöntése, hogy melyik bértáblát kell alkalmazni, vagy fix összegű bérkiegészítést adni.

## **3. A 2013. szeptemberi béremelés**

A kormány újabb, 95 ezer embert érintő béremelést jelentett be 2013 májusában[23], melynek a fedezetéül szánt 30 milliárd forint az alkohol és a dohánytermékek adójából folyt be a

költségvetésbe. A 2012-2013. évi béremelések az érintett dolgozók anyagi megbecsülését eredményezték.

### **3.1. Az érintettek köre**

Az egészségügyi ágazatban végrehajtott ismételt bérfeljesztés szabályait az egyes egészségügyi és egészségbiztosítási tárgyú törvények módosításáról szóló 2013. CXXVII. törvény[24] tartalmazza. A törvény az eütev. törvény bérfeljesztésre vonatkozó, fent részletezett szakaszait módosítja, helyezi hatályon kívül, illetve újakat léptet hatályba. A módosítás mind a folyamatos, mind pedig a visszamenőleges béremelés tekintetében a korábbi személyi, tárgyi hatályában változatlan, vagyis változatlanul a járó- és a fekvőbeteg-ellátó, közfinanszírozott állami vagy önkormányzati tulajdonban lévő egészségügyi szolgáltatók, illetőleg egészségügyi közfeladatot ellátó egyházi intézmények, felsőoktatási intézmények tartoznak a törvény hatálya alá. A dolgozói körben a közalkalmazotti, szolgálati, közszolgálati jogviszonyban illetve a munkaviszonyban állókra terjed ki a béremelés.[25]

Az jogszabály új szakaszai nagyban hasonlítanak az elmúlt év szabályaira az alábbi eltérésekkel.

A jogalkotó a jogosító munkaköröket meghatározó 138/2012. Korm. rendeletet hatályon kívül helyezi[26] és helyette új végrehajtási rendeletet, a 256/2013. (VII.5.) Korm. rendeletet[27] lépteti hatályba. Megjegyzendő, hogy a végrehajtási rendelet címe ismét utal az egészségügyben dolgozóakra, azonban tartalommal sem az etütev. törvény, sem pedig a rendelet nem tölti ki, vagyis a béremelés szempontjából üres jogi kategória marad. Az új végrehajtási rendeletben meghatározott munkakörök pontosan ugyanazok, mint az előző rendeletben, így ágazati béremelésre továbbra is csak az jogosult, aki az előző évben részesült.

A jogosulti kört az eütev. törvény árnyalja kissé, mivel kiemeli az eddig egyéb diplomásként besorolt gyógyszerészeket, szakgyógyszerészeket, és részükre kiemelt bérfeljesztést biztosít.[28]

2013-ban az ágazati béremelés ismét kettős. Egyrészt januártól augusztusig visszamenőleges hatályú, másrészt szeptembertől havonta folyamatos azok számára, akik 2013. szeptember elsején a 256/2013. Korm. rendeletben meghatározott egészségügyi szolgáltatóknál a rendelet 1. mellékletében meghatározott munkakörökben alkalmazásban álltak.

A 2013. évi ismételt béremelés szabályrendszere (különösen szeptembertől, mint látni fogjuk) egyszerűsíti a 2012. évi összetett és nehezen kezelhető, munkakörtől függően alkalmazandó táblák sokaságát, és egységes egészségügyi, orvosi valamint Kjt. bértáblát rendel alkalmazni.

### **3.2. Alkalmazandó bértáblák**

#### **3.2.1. A visszamenőleges béremelés**

Közös szabályok

A 2013. évi ismételt ágazati bérfeljesztés (legalábbis 2013. szeptember elsejéig) nem lép a 2012. évi bérfeljesztés helyébe, hanem az alább részletezettek szerint kiegészíti azt, megnövelve az érintett munkavállalók eddig béremelését. 2013. szeptember elsejével az új, egységesen vonatkozó bértáblák alkalmazásával megszűnik az a különbségtétel, miszerint a dolgozó bérének mely része volt a 2012-es, és mely része a 2013-as bérfeljesztés.

A visszamenőleges illetmény vagy béremelés végrehajtásánál az egészségügy dolgozó 2013. június havi kinevezés szerinti illetményét, illetve munkaszerződés szerint alapbérét, valamint rendszeres pótlékai összegét, 2013. június havi bér hiányában az azt megelőző utolsó teljes havi bért kell figyelembe venni.[29]

A visszamenőleges béremelés számítása során a fizetés nélküli szabadság, a szülési szabadság és az egész napos igazolatlan távollét időtartama nem minősül jogszerző időnek, így erre az időszakra nem lehet bérfeljesztést számolni.

Hasonlóan a 2012. évi bérfelállításhoz, itt is a dolgozó kötelezettségévé teszi a jogszabály, hogy amennyiben 2013 januárja és szeptembere között munkáltatót vált, és az új munkáltatónál is jogosult béremelésre, akkor neki kell az előzőekben leírt, hasonló tartalmú igazolást az őt foglalkoztató új munkáltatónak benyújtania legkésőbb 2013. december 31-ig. A visszamenőleges béremelés végrehajtása során még részletgazdagabb az eddigi kép, újabb bértáblákat és számítási módokat kell figyelembe venni.

*Orvosi munkakörökben* a törvényi megfogalmazás módosul a 2012. évihez képest, hiszen itt már az orvos garantált illetménye és rendszeres pótlékai együttes összegének figyelembe vételével kell az eütev. törvény új, 2013. július 15-én hatályba lépett 4. mellékletében meghatározott bérsávokat figyelembe venni.[30]A 4. melléklet 350.000 Ft alatti alapbér és 480.000 Ft fölötti alapbér között határoz meg visszamenőleges havi béremelési összegeket attól függően, hogy az érintett orvos rendelkezik-e szakvizsgával vagy sem. A szakvizsgával nem rendelkezők bérüktől függetlenül, visszamenőlegesen havi 10.000 Ft-ban részesülnek, míg a szakvizsgával rendelkezők számára 449.999 Ft alapbérig (ami egyenlő a garantált illetmény és a rendszeres pótlékok összegével) havi 40.000 Ft-os, fölötté pedig sávosan 30,20 illetve 10.000 Ft-os emelést határoz meg.

#### **4. melléklet**

***Orvos munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozók visszamenőleges illetmény- vagy bérnövelése***

<b>Az orvos legmagasabb személyi alapbére (alapilletménye) és rendszeres illetménypótlékai összege (Ft/hó, bruttó)</b>	<b>Visszamenőleges illetmény- vagy bérnövelés összege fizetési osztályonként (Ft/hó, bruttó)</b>		
<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	
350 000 alatt	10 000	40 000	40 000
350 000-359 999	10 000	40 000	40 000
360 000-369 999	10 000	40 000	40 000
370 000-379 999	10 000	40 000	40 000
380 000-389 999	10 000	40 000	40 000
390 000-399 999	10 000	40 000	40 000
400 000-409 999	10 000	40 000	40 000
410 000-419 999	10 000	40 000	40 000
420 000-429 999	10 000	40 000	40 000
430 000-439 999	10 000	40 000	40 000
440 000-449 999	10 000	40 000	40 000
450 000-464 999	10 000	30 000	30 000
465 000-479 999	10 000	20 000	20 000
480 000-	10 000	10 000	10 000

A kiemelt gyógyszerészi, szakgyógyszerészi kör visszamenőlegesen havi 44.385 Ft-ot kapott a jövedelem nagyságtól függetlenül. A felsőfokú végzettséggel rendelkező egészségügyi dolgozók szintén egységesen 10.000 Ft/hó visszamenőleges béremelésben részesültek.

A szakdolgozók vonatkozásában az eütev. törvény új, 5. melléklete tartalmazza a havi visszamenőleges béremelés összegét. A visszamenőleges bértábla a Kjt. fizetési osztályait és fokozatait veszi alapul, gyakorlatilag néhány fizetési fokozat (elsősorban a rövid időtartamú jogviszonnyal rendelkezők, pályakezdők esetében) kivételével az „A”-tól „E” fizetési osztályig havi 10.000 Ft-ot határoz meg.

A korábbi béremelés hiányosságait kiküszöbölendő, a diplomával rendelkező szakdolgozóknak már jelentős többletet juttat a jogszabály, a 2012. évi 1.025 Ft-tól 13.700 Ft-ig terjedő béremelést egészíti ki 41.425 Ft-tól 27.751 Ft-ig terjedő intervallumon belül. Ezzel egyrészt a szakdolgozók 2013. szeptember hónapban egyösszegben a hazai viszonylatokhoz képest jelentős béremelésben részesültek, másrészt szeptembertől folyamatosan jár nekik egy olyan összegű díjazás, mely már végzettségük alapján megkülönbözteti őket a főiskolai, egyetemi diplomával nem rendelkező szakdolgozóktól.

#### 5 melléklet

**Béremelésre és illetménykiegészítésre jogosító egészségügyi szakdolgozó munkakörben foglalkoztatottak és egyes egészségügyben dolgozó foglalkoztatottak visszamenőleges illetmény- vagy bérnövelésének összege (Ft/hó, bruttó)**

Évek	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0-3	5 000	5 000	4 000	4 000	4 000	41 425	41 425	41 425	41 425	41 425
4-6	6 023	6 488	5 512	6 484	7 456	40 235	39 856	40 414	39 305	39 756
7-9	7 046	7 976	7 024	8 968	10 000	39 245	39 068	39 403	38 559	39 305
10-12	7 976	9 464	8 536	10 000	10 000	38 355	38 407	38 292	38 245	38 290
13-15	8 999	10 000	10 000	10 000	10 000	37 465	37 646	38 317	37 769	37 376
16-18	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	36 575	36 985	38 088	37 535	36 461
19-21	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	35 585	36 197	37 817	37 059	34 792
22-24	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	35 173	35 512	37 545	35 831	33 422
25-27	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	34 883	35 111	37 274	35 385	32 153
28-30	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	36 693	35 110	36 873	34 797	30 883
31-33	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	38 603	35 009	35 301	34 351	29 359
34-36	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	38 461	34 908	33 830	33 863	28 090
37-39	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	38 197	34 907	32 258	28 853	27 920
40-42	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	38 055	34 806	30 687	28 245	27 751
43-45	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	38 055	34 806	30 687	28 245	27 751

#### 3.2.2. 2013. szeptember 1-jétől alkalmazandó bértáblák

A jogbiztonság megteremtése és az eddig alkalmazott bértáblák nagy száma miatt megfelelő megoldásnak mutatkozott, hogy mind az orvosokat, mind pedig a szakdolgozókat 2013. szeptember 1-től a jogviszony létesítésétől függetlenül újra be kellett sorolni a 29/C.§-nak megfelelően.

*Orvosi munkakört* betöltők esetében a 2013. július 15-től hatályba léptetett, ámde csak szeptember 1-től alkalmazandó eütev. törvény 1. melléklete alkalmazásával új, egységes orvosi bértábla került kialakításra, ami igazodva a Kjt. táblához, a 2012. és 2013. évi ágazati béremelés összegével növelte meg a Kjt. alaptáblát.

Volt egy átmeneti időszak (2013. július 15-től 2013. augusztus 31-ig), amíg a 2012-ben vagy az előtt jogviszonyt létesítő orvosok ágazati béremelésére nem az eütev. törvényben volt meg a jogszabályi felhatalmazás, hanem annak részletszabályai átkerültek a 256/2013. Korm. rendelet 7. mellékletébe, amely a kötelező átsorolással párhuzamosan, 2013. szeptember elsején hatályát is veszítette.

#### 1. melléklet

**Orvosok illetmény-, illetve bértáblája (Ft/hó, bruttó)**

SZINT	ÉVEK	ORVOSI BÉRTÁBLA
-------	------	-----------------

		FIZETÉSI OSZTÁLYOK		
H	I	J		
1.	0-3	205 320	247 820	260 320
2.	4-6	211 820	254 220	269 620
3.	7-9	218 320	262 420	281 220
4.	10-12	224 720	271 620	292 720
5.	13-15	231 220	282 220	304 320
6.	16-18	239 020	292 920	315 920
7.	19-21	248 720	303 520	325 220
8.	22-24	258 420	314 220	334 820
9.	25-27	268 120	322 720	344 520
10.	28-30	277 820	331 220	354 220
11.	31-33	286 220	339 720	363 820
12.	34-36	294 720	348 320	373 520
13.	37-39	303 120	358 220	384 320
14.	40-42	311 520	368 120	395 120
15.	43-45	311 520	368 120	395 120

Az egészségügyi szakdolgozók tekintetében az eütev. törvény 2. melléklete a jogviszony létesítésétől függetlenül mindenki számára egységes bértábla, mely szerkezetében a 2012. évi szakdolgozói bértáblát(korrigálva immár a 2013. évi minimálbérrel és garantált bérminimummal) egészíti ki a 2013. évi visszamenőleges bérfejlesztés összegével.

Az átsorolás során az egészségügyi dolgozót a 2013. június 30-án hatályos rendelkezések alapján megillető alapbér, garantált illetmény összegét legalább a visszamenőleges béremelés összegével meg kell emelni[31], vagyis ha az alkalmazandó új bértábla (2. melléklet) alacsonyabb, mint a dolgozó visszamenőleges béremeléssel növelt illetménye, akkor mégsem a bértáblát kell alkalmazni, hanem a 2013. június 30-án meglévő garantált illetményét kell növelni a visszamenőleges béremelés összegével.

## 2. melléklet

**Egészségügyi szakdolgozók, egyes egészségügyben dolgozók illetmény-, illetve bértáblája (Ft/hó, bruttó)**

SZINT	ÉVEK	SZAKDOLGOZÓI BÉRTÁBLA FIZETÉSI OSZTÁLYOK									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.	0-3	103 000	103 000	118 000	118000	118000	163425	168 425	170 925	183425	195 925
2.	4-6	104 023	104 488	119 512	120484	121456	167725	172 825	177 425	189825	205 225
3.	7-9	105 046	105 976	121 024	122968	125020	172225	177 625	183 925	198025	216 825
4.	10-12	105 976	107 464	122 536	125 452	128 476	176 825	182 425	190 325	207 225	228 325
5.	13-15	106 999	109 045	124 048	128 044	132 040	181 425	187 125	196 825	217 825	239 925

6.	16-18	109 045	111 463	126 532	131 500	135 496	186 025	191 925	204 625	228 525	251 525
7.	19-21	109 975	113 044	128 044	133 984	138 952	190 525	196 725	214 325	239 125	260 825
8.	22-24	110 998	114 532	129 448	135 496	142 516	195 725	203 025	224 025	249 825	270 425
9.	25-27	112 021	116 020	130 960	137 008	145 972	200 925	210 625	233 725	258 325	280 125
10.	28-30	113 044	117 508	132 472	138 520	149 536	208 225	218 625	243 425	266 825	289 825
11.	31-33	113 974	118 996	133 984	140 032	152 992	215 625	226 525	251 825	275 325	299 425
12.	34-36	114 997	120 484	135 496	141 544	156 448	222 925	234 425	260 325	283 925	309 125
13.	37-39	116 020	121 972	137 008	142 948	160 012	230 225	242 425	268 725	293 825	319 925
14.	40-42	117 043	123 460	138 520	144 460	163 468	237 525	250 325	277 125	303 725	330 725
15.	43-45	117 043	123 460	138 520	144 460	163 468	237 525	250 325	277 125	303 725	330 725

Az egyéb diplomások és a gyógyszerészek, szakgyógyszerészek tekintetében átláthatóbb a helyzet, mivel nekik a jogalkotó meghagyta a Kjt. táblát és kiegészítésként ad az egyéb diplomások esetében havi 41.435 Ft-ot, gyógyszerészek, szakgyógyszerészek esetében pedig havi 75.820 Ft-ot.

A 2013. szeptember 1-től alkalmazandó bértáblákról elmondható, hogy a jogalkalmazó számára, még a szakdolgozói kettősséget[32] figyelmen kívül hagyva is, egyértelműbb, átláthatóbb és könnyebben kezelhető az egyes munkavállalói csoportok besorolása, mivel nem kell figyelemmel lenni a jogviszony létesítésének időpontjára. Az egységesség megakadályozza az azonos fizetési osztályban és fokozatban lévők közti bérfeszültséget.

### 3.3. További szakképesítési szorzó

A jelenlegi jogszabályi környezetben sem egyértelmű a közalkalmazottak körében adható további szakképesítési szorzó jogintézménye és annak számítási módja az orvosok és a szakdolgozók körében.

A Kjt. 66.§-ában foglaltak szerint amennyiben a közalkalmazottnak a munkaköre ellátásához a besorolás alapjául szolgáló iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség mellett a kinevezésében feltüntetett további szakképesítésre, szakképzettségre vagy azzal jogszabályban egyenértékűnek elismert képesítésre is szükség van, és azzal a közalkalmazott rendelkezik, a garantált illetménye

a) egy további szakképesítés esetén legalább 5%-kal,

b) kettő vagy több további szakképesítés esetén legalább 8%-kal növekszik.

Az illetménynövekedés mértéke a „H”, „I” vagy „J” fizetési osztályba besorolt közalkalmazott által megszerzett

a) egy további szakképesítés esetén legalább 7%,

b) kettő vagy több további szakképesítés esetén legalább 10%.[33]

A fenti Kjt. hivatkozás számítási alapja egyértelműen a Kjt. mindenkoros költségvetési törvényben meghatározott bértáblája, azonban 2013. szeptember elsejétől az orvosok és a

szakdolgozók esetében nem releváns a Kjt. bértábla, rájuk kizárólag ez eütev. törvény 1. és 2. mellékletét kell alkalmazni.

Sajnos az eddig kialakult joggyakorlat ellentmondásos. Álljon itt egy példa arra vonatkozóan, hogyan alakulna egy orvos besorolása a többletképesítési szorzóval a két jogszabály alapulvételével.

*Orvosi besorolás „I” 9-es fizetési fokozat (Ft)*

	Kjt. tábla alapján	Kjt. tábla alapján	Eütev. tv. alapján
hatály	2013.06.30-ig	2013.09.01-től	2013.09.01-től
garantált illetmény	233.945	339.720	339.720
többletképesítési szorzó (10%)	23.395	23.395	33.972
bérenövelés	65.820	0*	0*
<b>Összesen:</b>	<b>323.200</b>	<b>363.100</b>	<b>373.700</b>

A \*-gal jelzett esetekben azért nincs bérennövekedés, mert azt a garantált illetmény már tartalmazza.

Láthatjuk, hogy 2013. szeptember 1-től a két bértábla alapulvételével számolt szakképesítési szorzó 10.600 Ft különbözetet eredményez. A jogértelmezést egyedül a 256/2013. Korm. rendelet segíti, hiszen a 4. és 5. mellékletében meghatározott finanszírozási összegek támpontot nyújtanak arra vonatkozóan, hogy az ágazati béremelésből a munkáltató mennyit fog a GYEMSZI-től[34] fedezetként megkapni.

Ebből kiindulva marad a szakképesítési szorzó alapja a Kjt. bértábla, azonban a jogalkotónak rendeznie kellene ezt a joghézagot az eütev. törvény 29. §-ában. Ha a jogalkotó az ágazati tábla alkalmazását fogja elrendelni, akkor a hiányzó pénzügyi fedezetet is biztosítania kell hozzá a későbbiekben.

### **Összegzés**

A 2012-ben és 2013-ban végrehajtott visszamenőleges és folyamatos bérrendezés végül beváltotta a hozzá fűzött reményeket, hiszen álláspontom szerint 2 év alatt olyan összegű bérennövelést eredményezett az orvosok, egyéb diplomások és a szakdolgozók körében, mely alkalmas a kitűzött jogpolitikai célok megvalósítására, és megakadályozza az egészségügyi szakemberek külföldre vándorlását.

Mint azt Szabó Máté ombudsman közleményében megjegyezte, a munkavégzés társadalmi értékéhez képest méltatlan volt az egészségügyi dolgozók korábbi bérezése, jövedelmük sok esetben nem állt arányban az elvégzett munka mértékével, a dolgozókra háruló felelősséggel. A szabályozás összetettsége, az időnként nem egyértelműen alkalmazható jogszabályi rendelkezések és a bérfeszültség kérdésében az ombudsman jelentésében kifejtette, hogy a törvényben szabályozott hatásköre miatt nem vizsgálhatta az ágazaton belül tapasztalható bérfeszültséget, nem értékelhette a jogpolitikai célokat sem. Kiemelte viszont, hogy a bérrendezés feltételrendszerének meg kell felelnie a jogállamiság elvének, világosan és egyértelműen meg kell jelölnie a jogosultak körét és a béremelés végrehajtását. Megállapította, hogy önmagában problémás, ha a jogosultsági feltételek meghatározása mellett a jogalkotó még egy külön listát is rögzít a béremelésre jogosult szolgáltatókról és munkakörökről.[35]

Néhány rendelkezés módosításra szorulna az egyértelműség és világosság követelményének megvalósulásához, illetve olyan jogintézményeket is tartalmaz a szabályanyag, melyek – többletforrás hiányában – közel másfél évre visszamenőleg rendelik alkalmazni az akkori szabályokat. Így például orvosok esetén az ún. mozgó bér alapja továbbra is bérfeszültséget generáló tényező lehet, hiszen megfelelő költségvetési fedezet hiányában nem a béremeléssel növelt összeg lesz az ügylet, készenlét, túlóra és a műszakpótlék alapja, hanem a dolgozó

2012. június 30-án hatályos kinevezésében meghatározott összeg. Ha a dolgozó 2012. június 30. után létesített jogviszonyt, abban az esetben a mozgó bér alapja az azonos munkakörben állók alapbérének átlaga, azonos munkakör hiányában pedig, végső jogi eszközként, a Kjt. besorolási szabályai kerülnek alkalmazásra[36].

Orvosi mozgó bér alakulása „J”9-es fizetési fokozatban (Ft)

	2013.09.01*	2012.06.30
ágazati bértábla/besorolási illetmény	339.720	233.945
1 órára vetített összeg[37]	<b>1952</b>	<b>1345</b>

\* *elvi számítás, mivel a 2012.06.30-án hatályos illetményt kell figyelembe venni*

További bérfejlést generál, hogy az eütev. törvény a bérfejlesztés második köréből is kihagyta a gazdasági és műszaki területen alkalmazott „egészségügyben dolgozókat”, akik közvetlenül vesznek részt a betegellátás feltételeinek megteremtésében.

A tanulmány íráskor már történtek kezdeményezések arra, hogy megfelelő forrás bevonásával kiterjesszék a bérfejlesztés személyi hatályát (a tanulmány lezárásának ideje: 2013. november 8.)

Véleményem szerint amennyiben megfelelő anyagi forrás áll rendelkezésre, akkor a teljes egységesítés megvalósítása és a bérfejlések elkerülése érdekében a Kjt. bértáblát kellene olyan módon megemelni, hogy az megfeleljen annak a követelménynek, amit egy erős, humán erőforrást megtartó és anyagi megbecsülést teremtő bérstruktúra jelent. Az egységes bértáblával elkerülhető lenne pl. az ügyeleti díjak miatt adódó két időpontban hatályos jogszabály egyidejű alkalmazása, így az új tábla egyértelműen alapját képezné a mozgó bérnek.

### **The Legal Aspects of the Hungarian Health Sectoral Wage Rise Through the Eyes of a Practising Labour Lawyer – Summary**

My essay analyses the rules of the wage-rise in the Hungarian health service system performed in two stages in 2012 and 2013. The difficulties of applying the rules and the continuous changes in the law are presented from a practical viewpoint.

The personal and material scope of the raise in the health sector was the same circle: higher education institutions and religious institutions performing public mission that provide for in- and out-patient care. The wage-rise affected the employees having service relations with the above mentioned institutes in civil servant and commissionaire positions.

In 2012 altogether 86.000 persons benefitted from the raise (67.978 of them were directly involved in the healthcare), and 95.000 persons in 2013. The Act LXXXIV of 2003 distinguishes three groups of employees regarding the continuous and retroactive (ex post facto) raise of wages: doctors, graduates, pharmacists and health workers. In the case of these groups no uniformed wage scale exists, so different rules must be applied.

The retroactive wage is in the case of the doctors depended on their salary, and the continuous rise was realized by a new wage scale. Other graduates and pharmacists gained a fixed rise. The retro active rise of the health workers was also fixed, the continuous wage rise was realized through a new wage scale and it depended whether their legal relation with the employer was established before or after the 1st of the July 2012.

The complicated and frequently inaccurate regulation was corrected by the legislator, when a uniformed wage scale was directed to each group of employees in the September of 2013. A new sectoral wage scale was applied for the doctors and the health workers, and for other graduates and pharmacists the old public wage scale must be applied.

Contrary to the uniformed regulation, there still remained legal institutions where the day/night duty, readiness, shift bonus, overtime must be specified according to the legislations in force on the 30th of June, 2012.

Summing up, the legislator finally prevented the emigration of the highly qualified specialists by the execution of the wage rise in the last two years.

### **Felhasznált irodalom**

- 1.) 2003. LXXXIV. törvény az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről
- 2.) A Kormány 256/2013. (VII.5.) Korm. rendelete az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól
- 3.) 2013. évi CXXVII. törvény az egyes egészségügyi és egészségbiztosítási tárgyú törvények módosításáról
- 4.) 138/2012. (VI.29.) Korm. rendelet az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók 2012. évi illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól
- 5.) 2012. évi CCXII. törvény az egyes egészségügyi tárgyú törvények módosításáról
- 6.) 2012. évi LXXIX. törvény az egyes egészségügyi tárgyú törvények módosításáról
- 7.) A Kormány 390/2012. (XII.20.) Korm. rendelete a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról
- 8.) A Kormány 1071/2012. (III.22.) Korm. határozata az egészségügyi ágazat egyes foglalkoztatottjai 2012. évi bérfelzárkózásának lehetséges irányairól
- 9.) A Kormány 338/2012. (XII.4.) Korm. rendelete az egyes egészségügyi tárgyú kormányrendeleteknek az egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók 2012. évi illetmény- vagy bérnövelésével összefüggő módosításáról
- 10.) 2012. évi CCIV. törvény Magyarország 2013. évi központi költségvetéséről
- 11.) 56/2008. (XII. 31.) Korm. rendelete közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény egészségügyi intézményekben történő végrehajtásáról
- 12.) A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. CCIV. törvény

---

\* Ügyvivő szakértő, Debreceni Egyetem.

[1] 1992. XXXIII. törvény hatálya alá tartozók

[2] 2012. CCIV. törvény 7. melléklet

[3] 390/2012. Korm. rendelet 2.§ (1)-(2) bekezdés

[4] A vastagon szedett részek nem állnak összhangban a mindenkorin minimálbérrel és garantált bérminimummal.

[5] A Magyar Közlönyben 2012. március 22-én lett kihirdetve

[6] Megjelent a 2012. évi Magyar Közlöny 78. számában június 27-én

[7] 138/2012. Korm. rendelet 1. melléklet

[8] 11/A§ (4)-(6)

[9] Megjelent a 2012. évi Magyar Közlöny 81. számában június 29-én.

[10] 11/A.§ (5)

[11] 4.§ b) pont

[12] 356/2008. Korm. rendelet

[13] A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. CCIV. törvény

[14] 338/2012. (XII.4.) Korm. rendelet az egyes egészségügyi tárgyú kormányrendeleteknek az egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók 2012. évi illetmény- vagy bérnöveléssel összefüggő módosításáról.

- [15] A jogalkotó itt is ezt a terminus technicust alkalmazza.
- [16] 11/A.§ (7) bekezdés
- [17] eütev. törvény 29.§ (5) bekezdés
- [18] Függetlenül attól, hogy Kjt. hatálya alá tartozott vagy sem.
- [19] eütev. törvény 11/A.§ (7) bekezdés
- [20] Itt is szükségessé vált a munkaviszonyban alkalmazott orvos átminősítése közalkalmazottá.
- [21] munkahelyi pótlék, nyelvpótlék, vezetői pótlék, illetmény kiegészítés
- [22] 2012. CCXII. törvény az egyes egészségügyi tárgyú törvények módosításáról
- [23] <http://www.magyarhirlap.hu/komoly-beremelesek-az-egeszsegugyben> (2013. november 5.)
- [24] Hatályba lépett 2013. július 15-én.
- [25] Dr. Kőszegfalvi Edit, Béremelés az egészségügyben, Kórház 2013/6, 43-45.
- [26] 2013. július 15-től
- [27] egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól
- [28] 11/A.§. (6a) bekezdés
- [29] 29/B.§ (6)
- [30] 29/B.§ (2) bekezdés
- [31] 29/C.§ (2) bekezdés
- [32] Eütev. törvény 2. és 5. melléklet egyidejű alkalmazása
- [33] Kjt. 66.§ (2)-(3) bekezdés
- [34] Gyógyszerészeti és Egészségügyi Minőség- és Szervezetfejlesztési Intézet
- [35] [http://hvg.hu/karrier/20130924\\_Nem\\_talalt\\_gondot\\_az\\_egeszsegugyi\\_beremel](http://hvg.hu/karrier/20130924_Nem_talalt_gondot_az_egeszsegugyi_beremel) (2013. november 8.)
- [36] Dr. Kőszegfalvi Edit, Béremelés az egészségügyben, Kórház 2013/6, 43-45.
- [37] Ügyelet, készenlét, műszakpótlék, túlóra alapja= ágazati bértábla vagy besorolási illetmény /174 (havi átlagos munkaóra).