

## Közhasznú társasággá történő „átalakulás” humán erőforrás kérdései

Dr. Kőszegfalvi Edit, Bács-Kiskun megyei Önkormányzat Kórháza

**Az egészségügyi közszolgáltatások nyújtásáról, valamint az orvosi tevékenység végzésének formáiról szóló 2001. évi CVII. törvény (a továbbiakban intézménytörvény) az egészségügyi közszolgáltatásokról való gondoskodás keretében szabályozta a Közhasznú Társaságként (továbbiakban kht.) való működést.**

A tulajdonos, fenntartó önkormányzat, az állam saját költségvetési intézmény fenntartása helyett dönthet úgy, hogy a költségvetési intézményként működő kórházat megszünteti, és az egészségügyi feladatellátásra egy kht.-t hoz létre, vagy egy feladatellátási, illetve -átvállalási szerződés megkötésével biztosítja az egészségügyi szolgáltatásról való gondoskodást. Ezen utóbbi esetben is megszűnik a költségvetési intézményként működő kórház, hiszen a feladatellátási és -átvállalási szerződést megkötő egészségügyi szolgáltatónak kell majd létrehoznia a közhasznú szervezetet. Tény azonban, hogy akár az önkormányzat, akár a külső egészségügyi szolgáltató hozza létre a kht.-t, munkajogi szempontból a következmény ugyanaz, azaz mindkét esetben a munkáltató jogutód nélkül fog megszűnni.

A közalkalmazott jogviszonya automatikusan megszűnik a jogutód nélküli megszűnés következményeként, még akkor is, ha a Kht. felajánlja a volt közalkalmazott részére a továbbfoglalkoztatást.

A közalkalmazott továbbfoglalkoztatása esetén sem maradhat közalkalmazotti státuszban, hanem munkaviszonyt kell létesítenie a kht.-val munkavállalóként, ez pedig maga után vonja, hogy ettől kezdve már nem a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény, hanem a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény hatálya alá kerül. Értelemszerűen a közalkalmazotti törvény végrehajtási rendeletei sem alkalmazhatók, hiszen azokat a közalkalmazotti státuszhoz, a közalkalmazotti törvényhez kapcsolódóan alkották meg – gondolok itt a 233/2000. (XII. 23.) Kormányrendeletre, illetőleg a 3/2001. (II. 20.) Egészségügyi Minisztériumi rendeletre.

### HOGYAN SZÜNTETHETŐ, ILLETŐLEG SZÚNIK MEG A KÖZALKALMAZOTT JOGVISZONYA KHT.-VÁ TÖRTÉNŐ „ÁTALAKULÁS” ESETÉN

Mivel az egészségügyi szolgáltatást nyújtó költségvetési intézmény az alapító döntése alapján kerül megszüntetésre, ezért a közalkalmazott jogviszonyának klasszikus megszűnési jogcíme a munkáltató jogutód nélküli megszűnése lesz. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése – mint a felektől

független megszűnési forma – mellett természetesen a közalkalmazotti jogviszony egyéb jogcímen is megszűnhet. Ilyen jogcím lehet a közös megegyezés és a lemondás. A közös megegyezés alkalmazható például, ha a kht.-ban az orvos, mint szabadfoglalkozású orvos, orvosi szerződéssel kíván jogviszonyt létesíteni; erre tekintettel a munkáltató a közalkalmazottal megállapodhat a közös megegyezéses megszüntetési jogcímben.

Hasonló eljárási mód alkalmazható akkor is, ha a közalkalmazottak egy egészségügyi társaságot hoznak létre és a társaság alvállalkozói szerződés keretében látja el a korábban közalkalmazottként ellátott feladatkört. Ebben az esetben – szintén a felek megegyezése alapján – az egészségügyi társaság feladatellátására tekintettel a közalkalmazottak jogviszonya közös megegyezés jogcímen kerülhet megszüntetésre.

Fontos szabály azonban, hogy a közös megegyezés minden esetben befolyásolástól mentes legyen, a felek egyező akaratán alapuljon, azaz nem lehet kötelezni a közalkalmazottat arra, hogy ezt a megszüntetési formát válassza.

Megszüntetési jogcím lehet a közalkalmazotti jogviszonyról való lemondás is, hiszen a közalkalmazott már a munkáltató jogutód nélküli megszűnési időpontja előtt kérheti jogviszonya egyoldalú megszűnését 2 hónapos lemondási idő mellett.

Természetesen a fenti jogcímek ismeretében is, a kht.-vá történő „átalakulás” esetében, a klasszikus megszűnési jogcím valószínűsíthetően a munkáltató jogutód nélküli megszűnése lesz, a közalkalmazottak többségének ezen a jogcímen fog megszűnni a közalkalmazotti jogviszonya.

### A JOGUTÓD NÉLKÜLI MEGSZŪNÉS FORMÁI

A közalkalmazotti törvény a jogutód nélküli megszűnés két formáját szabályozza. Az egyik forma, amikor úgy szűnik meg a munkáltató, hogy nem veszi át a feladatát más szervezet. Ebben az esetben valamennyi közalkalmazott jogviszonya végkielégítés megfizetése mellett a munkáltató megszűnésének napjával szűnik meg.

A másik formát a közalkalmazotti törvény 1996. évi módosítása vezette be. Ebben az esetben úgy szűnik meg a költségvetési intézmény, mint munkáltató, hogy az önkormányzat, vagy állam átadja a fenntartói jogot, vagy az intéz-

mény megszüntetésével egyidejűleg – saját maga vagy más – ugyanezen feladat ellátására létrehoz egy új szervezetet. Ezekben az esetekben a feladat ellátása megmarad, csak nem költségvetési intézményként működő szervezeti forma között valósul meg. Ehhez az utóbbi, munkáltató jogutód nélküli megszűnési formához számos speciális szabály kapcsolódik, melyet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. 25/A. §-a határoz meg, lehetővé téve a közalkalmazotti jogviszony átvitelét a kht.-hoz, mint új munkáltatóhoz. (Ezzel a kérdéssel a későbbiekben részletesen fogunk majd foglalkozni.)

## A „KÖZALKALMAZOTTAK” FOGLALKOZTATÁSA A KHT. KERETEIN BELÜL

A közalkalmazott foglalkoztatása a kht.-ban megvalósulhat:

- munkavállalóként új munkaviszony létesítése, vagy „továbbfoglalkoztatási” munkaviszony keretében,
- orvosi szerződés megkötésével,
- polgári jogviszony létesítésével.

Az alkalmaztatási formák eltérőek az egyes munkaköri csoportoknál, hiszen az orvosi és a gyógyszerészi munkakörben a munkavállalóként való alkalmazási formán túl az „intézménytörvény” bevezette a szabadfoglalkozású orvosként, vagy szabadfoglalkozású gyógyszerészként, orvosi szerződéssel történő alkalmazást, illetve az egészségügyi vállalkozói tevékenységi formát.

A szakdolgozók elsődlegesen munkaviszony keretében, munkavállalóként kerülnek alkalmazásra, noha jogszabályi feltételek fennállása esetén egészségügyi vállalkozóként, az egészségügyi szolgáltatóval való szerződés keretében is elláthatják a tevékenységet. (Az egészségügyi vállalkozóként végezhető tevékenység részletes szabályait a 69/2002 (IV.12.) Kormányrendelet tartalmazza.)

A gazdasági-műszaki terület közalkalmazottai munkavállalóként, munkaviszony keretében foglalkoztathatóak, illetve polgárjogi szerződéssel, akár egyéni, akár társas vállalkozóként. Fontos szabály e körben, hogy a polgárjogi szerződésekre a polgári törvénykönyv, és nem az intézménytörvény szabályait kell alkalmazni, hiszen az utóbbi csak az egészségügyi szolgáltatásokra vonatkozik.

## MUNKAVÁLLALÓKÉNT VALÓ FOGLALKOZTATÁS

A Kht. a munkavállalókkal mint új, vagy mint „továbbfoglalkoztatott” munkavállalóval köthet munkaszerződést a Kjt. 25/A. §. speciális szabályaival. Ez a továbbfoglalkoztatási lehetőség mindhárom munkakörben alkalmazható, azaz akár az orvosi, akár a szakdolgozói, akár a gazdasági, műszaki, igazgatási terület dolgozói vonatkozásában.

## Melyek a továbbfoglalkoztatás speciális szabályai?

A költségvetési intézménynek, mint munkáltatónak a közalkalmazottat legalább 60 nappal előre értesítenie kell a feladat átadásáról, azaz arról, hogy az egészségügyi feladatot az önkormányzat vagy az állam mikortól kívánja elláttatni külső egészségügyi szolgáltatóval vagy az általa létrehozott kht.-val.

Az átadásról szóló értesítésen kívül szintén 60 napos határidő mellett tájékoztatást kell adni arról is, hogy az új munkáltató, azaz a kht. kívánja-e továbbfoglalkoztatni a volt közalkalmazottat. Az erről szóló értesítés kézhezvételétől számított 30 napos határidő áll a közalkalmazott rendelkezésére, hogy a továbbfoglalkoztatás vállalásáról döntsön. A közalkalmazottnak a továbbfoglalkoztatás elfogadásáról írásban kell nyilatkoznia. Amennyiben a 30 napos határidőn belül írásbeli nyilatkozatban elfogadja a továbbfoglalkoztatási ajánlatot, akkor a közalkalmazotti jogviszonya megszűnésével egyidejűleg megkötésre kerül munkaszerződése a kht.-val; ha nem nyilatkozik, úgy válaszáat nemlegesnek kell tekintetni.

A továbbfoglalkoztatással létesített munkaviszonynak azért van nagy jelentősége – mert annak ellenére, hogy a közalkalmazotti jogviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnése jogcímén szűnik meg ebben az esetben is – a közalkalmazott nem kap végkielégítést a továbbfoglalkoztatás tényére tekintettel (Kjt. 37. § (2) bekezdése). A végkielégítés összege azonban „kompenzálásra” kerül oly módon, hogy a közalkalmazott a munkaszerződés megkötését megelőző közalkalmazotti jogviszonyát átviszi a kht.-hoz, mint új munkáltatóhoz, azaz a közalkalmazotti jogviszony a kht.-nál eltöltött munkaviszonnyá alakul át. Például, ha a közalkalmazott 20 éves közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik és vállalja a kht.-nál való továbbfoglalkoztatását, akkor 20 éves munkaviszonnyal rendelkezik az új munkáltatónál is, és minden munkaviszonyhoz kapcsolódó juttatásnál figyelembevételre kerül az „áthozott” 20 éves közalkalmazotti jogviszony. Ehhez az áthozott jogviszonyhoz egy speciális szabály kapcsolódik a munkaviszony felmondása esetén.

Ha a kht.-nál felmondásra kerülne a továbbfoglalkoztatott volt közalkalmazott munkaviszonya, akkor a felmondási és végkielégítési időtartam megállapításánál a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő esetében a Kjt., míg a kht.-nál ténylegesen eltöltött munkaviszonyban töltött idő esetében az Mt. szabályai szerint kell a felmondási időt, illetőleg a végkielégítés összegét meghatározni. A felmondási idő és a végkielégítés összege a két összeg és időtartam összeadása után kerül megállapításra. Ez a megosztási szabály azért szükséges, mert lényegesen kedvezőbbek a Kjt. szerinti felmentés és végkielégítés szabályai. Hiába minősül munkaviszonynak az áthozott közalkalmazotti idő, az Mt. szabályai alapján alacsonyabb mértékű lenne a felmondási és a végkielégítési idő. E probléma kiküszöbölésére került a Kjt. 25/A. §.-ában megfogalmazásra ezen osztott szabály.

Nagyon fontos szabály azonban, hogy a közalkalmazot-  
tat nem lehet kötelezni a továbbfoglalkoztatás elfogadására.  
Ha úgy dönt, hogy a továbbfoglalkoztatási ajánlatot nem fo-  
gadja el, akkor nem hozható hátrányos helyzetbe, ugyanúgy  
– a jogutód nélküli megszűnés mellett – ki kell fizetni számá-  
ra a végkielégítést.

### **HOGYAN TEHETŐ „KEDVEZŐBBÉ” A TOVÁBBFOGLALKOZTATÁSI AJÁNLAT?**

A kht.-vá történő „átalakulás” szempontjából fontos,  
hogy a megfelelő szakképesítéssel, gyakorlattal rendelkező  
volt közalkalmazotti dolgozók vállalják az átalakult kht.-nál a  
foglalkoztatást. Ennek érdekében az új kht., mint munkálta-  
tó, kedvezőbbé teheti továbbfoglalkoztatási ajánlatát. Vállal-  
hatja a munka-, vagy a kollektív szerződésben a közalkal-  
mazotti törvény által biztosított jogosultságok egy részének,  
vagy akár teljes körének biztosítását (pl.: 13. havi illetmény,  
pótlékok, jubileumi jutalom). Meghatározhatja, hogy eltérő  
feltételrendszert tartalmaz a továbbfoglalkoztatott, illetőleg  
az újonnan belépő dolgozók munkaszerződése, azaz ki-  
mondhatja, hogy a Kjt. jogosultságokat csak azoknak a volt  
közalkalmazottnak biztosítja, akik a továbbfoglalkoztatást  
elfogadják, és az újonnan belépő dolgozóknak nem – ideért-  
ve azon volt közalkalmazottat is, aki nem fogadja el a to-  
vábbfoglalkoztatást, és így végkielégítéssel megszűnik a  
jogviszonya, majd ezt követően jelentkezik munkavégzésre  
a kht.-nál. Természetesen e szabályok alkalmazásánál figye-  
lembe kell venni a létszám-helyzetet, mert ez is befolyá-  
solhatja az új munkavállalóval megkötendő munkaszerző-  
dés feltételeit. Kiemelt helyet kell kapnia az átalakulás kere-  
tében a közalkalmazottak folyamatos tájékoztatásának,  
amely elősegítheti, hogy jelentős létszámban vállalják a to-  
vábbfoglalkoztatást.

### **ORVOSI SZERZŐDÉS KERETÉBEN TÖRTÉNŐ FOGLALKOZTATÁS**

Az intézménytörvény az orvosok és gyógyszerészek vo-  
natkozásában lehetőséget biztosít arra, hogy 2003. január  
1-től szabadfoglalkozású orvosi, gyógyszerészi jogviszonyt  
létesítsenek a velük kötött orvosi szerződés alapján a mun-  
kavállalóként történő továbbfoglalkoztatási forma helyett. Ez  
a szabadfoglalkozású orvosi, gyógyszerészi jogviszony tu-  
lajdonképpen egy köztes jogviszony; alapvetően a polgári  
jog megbízási szerződési szabályait kell alkalmazni számos  
„munkajogi elemmel” kiegészítve. A szabadfoglalkozású or-  
vosi, gyógyszerészi jogviszony esetében annyiban kell a  
megbízás polgárjogi szabályait alkalmazni, amennyiben a  
felek ettől eltérően nem állapodnak meg, illetőleg amennyi-  
ben jogszabály kötelező szabályt nem állapít meg. A kötele-  
ző szabályok közül kiemelés érdemel a felmondás, a fel-  
mondási idő, illetőleg a felmondáshoz kapcsolódó díjazás  
kérdése. Mind a határozott, mind a határozatlan időre szó-  
ló orvosi szerződés esetén csak felmondási idő mellett  
mondható fel a szerződés (határozott időre szóló szerző-

désnél 6 hónap, a határozatlan időre szóló szerződésnél  
legalább 3 hónap). Ennél magasabb időtartam kiköthető, de  
kevesebb nem, azaz egyik napról a másikra nincs lehetősé-  
ge az egészségügyi szolgáltatónak megszüntetni az orvosi  
szerződést. Amennyiben az egészségügyi szolgáltató hatá-  
rozott idejű orvosi szerződést szüntet meg, akkor a határo-  
zott idejű jogviszony esetében legalább 1 évi; ha határozott  
időből ennél kevesebb időtartam van hátra, akkor a hátralé-  
vő időszaknak megfelelő megbízási díjat kell kifizetnie az or-  
vos, illetve gyógyszerész részére. Fontos garanciális sza-  
bály az is, hogy azonnali hatályú felmondásra csak súlyos  
szerződésszegés esetén kerülhet sor. Az orvosi szerződés  
feltételrendszerét megismerve az orvos, vagy gyógyszerész  
a költségvetési intézmény megszűnését követően a volt köz-  
alkalmazotti jogviszonyát felválthatja erre az új foglalkozta-  
tási formára, természetesen a felek, azaz a kht. és a közte  
létrejövő egyezség alapján.

### **POLGÁRJOGI SZERZŐDÉS KERETÉBEN TÖRTÉNŐ FOGLALKOZTATÁS**

A kht.-nál a volt közalkalmazottak polgárjogi szerződés  
keretében is elláthatják korábbi tevékenységüket. Különbsé-  
get kell tennünk azonban, hogy ez a szerződés egészség-  
ügyi vagy nem egészségügyi tevékenység ellátására vonat-  
kozik-e. Ha e körben egészségügyi vállalkozás ellátására  
kerül sor, akkor az intézménytörvény alvállalkozói szerző-  
désre vonatkozó szabályait kell alkalmaznunk akár társas,  
akár egyéni egészségügyi vállalkozásról van szó. Ezzel  
szemben, ha nem egészségügyi tevékenység ellátása a  
szerződés tárgya (pl. műszaki feladatellátásra kerül sor), ak-  
kor az általános polgári jog szabályait kell alkalmaznunk, hi-  
szen erre a területre az intézménytörvény szabályai nem al-  
kalmazhatóak. Azt illetően, hogy az egészségügyi vállalko-  
zások keretében milyen tevékenységet lehet egyéni egész-  
ségügyi, vagy társas vállalkozóként ellátni, részletes szabá-  
lyokat tartalmaz az alvállalkozásokra vonatkozó 14/2002.  
(III. 28.) Egészségügyi Minisztériumi rendelet, illetve „műkö-  
dési” engedélyekről szóló 69/2002. (IV.12.) Kormányrende-  
let.

### **EGÉSZSÉGÜGYI FELADAT ALVÁLLALKOZÓVAL TÖRTÉNŐ ELLÁTÁSÁNAK MUNKAJOGI KÖVETKEZMÉNYEI**

Nem csupán a kht.-vá történő átalakulás érinti a közal-  
kalmazotti jogviszonyt, hanem az intézménytörvény azon  
rendelkezése is, amely alapján mind a költségvetési intéz-  
mény, mind a kht. az egészségügyi feladatellátásába alváll-  
alkozóként más egészségügyi szolgáltatót bevonhat. Itt  
nem a teljes egészségügyi feladatellátás kerül átadásra, ha-  
nem bizonyos teljes, vagy rész szakterületek ellátását adják  
át az alvállalkozó részére.

Felvetődik a kérdés, hogyan alakul azon közalkalmazottak  
jogviszonya, akiknek a feladatkörét az alvállalkozó átveszi?

A közalkalmazott jogviszonya – ha nem tudnak neki más munkakört felajánlani vagy a felajánlott munkakört nem fogadja el – az alvállalkozó bevonására tekintettel megszüntetésre kell, hogy kerüljön. Ugyanakkor a feladat alvállalkozóval történő ellátása munkajogi szempontból nem minősül a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének. Erről csak akkor beszélhetünk, ha maga az alapító dönt a tevékenység megszűnéséről. Az alvállalkozó bevonása esetében, maga a munkáltató – mint egészségügyi szolgáltató – dönt, igaz ehhez kell a fenntartó vagy tulajdonos hozzájárulása, de ez a munkajogi megítélés szempontjából nem releváns. E munkáltatói döntésen alapuló alvállalkozói feladatellátásra tekintettel a közalkalmazotti jogviszony illetve munkaviszony megszüntetési jogcíme felmentés illetve felmondás lesz, és nem a munkáltató jogutód nélküli megszűnése. Ehhez értelemszerűen kapcsolódik a felmondási idő, a munkavégzés alóli mentesítés jogintézménye és a végkielégítés, illetve bizonyos esetben a csoportos létszámleépítés szabályai is. Természetesen, ha az adott tevékenységet ellátó dolgozóknak kerül felajánlásra az egészségügyi szolgáltatás alvállalkozóként történő ellátása, célszerű egyeztetni a munkáltatónak a dolgozókkal vagy közalkalmazottakkal, hogy ebben az

esetben a jogviszony megszűnésére közös megegyezéssel kerüljön sor.

Összegzőképpen elmondható, hogy a kht.-vá történő „átalakulás” keretében a humán erőforrás kérdéseinek kiemelt szerepet kell kapniuk. A megfelelő színvonalú, folyamatos betegellátás biztosítása érdekében a kht.-nak rendelkeznie kell elegendő létszámú, megfelelő szakképzettségű szakemberrel. Ennek érdekében elsődlegesen meg kell ismertetni a közalkalmazottakkal, hogy az új szervezeti formában milyen feltételek, milyen alkalmaztatási keretek között végezhetik munkájukat. A költségvetési intézmény megszüntetési költségei tekintetében sem elhanyagolható tétel, hogy milyen dolgozói kör vonatkozásában kell a munkáltatónak végkielégítést fizetni, hiszen egy nagyobb létszámú költségvetési intézmény esetén ez olyan komoly pénzügyi kötelezettségvállalást jelent, amely megkérdőjelezheti a kht.-vá átalakulás sikerességét. Ha a tulajdonos önkormányzat, vagy az állam az „átalakulás” mellett dönt, akkor fontos előkészítő munka vár mind a munkáltatóra, mind a fenntartóra az átalakulás humán erőforrás területén.

## A SZERZŐ BEMUTATÁSA



### Dr. Kőszegfalvi Edit

Jelenleg a Bács-Kiskun megyei Önkormányzat Kórház Jogi osztály vezetője.

Az intézeti jogi munka mellett a munkajog és betegjog vonatkozásában számos cikket publikált, illetőleg az Egészségügyi és Szociális Munkaügyi Kézikönyv és az Egészségügyi és Betegjogi Kézikönyv szerzője.

1983. április 1. Bács-Kiskun megyei Önkormányzat Kórháza – Munkaügyi Osztály – munkaügyi csoportvezető

1987. szeptember 1. Bács-Kiskun megyei Önkormányzat Kórháza – intézeti jogász

1999. EGVE Jogi Bizottság Elnöke

2000. Betegjogi Koordinátori Tanács tagja