



Kényszer szülte megoldások

A nyugdíjasok foglalkoztatásának szabályai az egészségügyben

Bácsi Mariann*

Bevezetés

Tanulmányom elsősorban a közalkalmazotti szféra szabályrendszerét és az ahhoz kapcsolódó jogalkalmazói gyakorlatot mutatja be a nyugdíjasként foglalkoztatni kívánt egészségügyi és nem egészségügyi dolgozók vonatkozásában. Kitérek a foglalkoztatás összetett engedélyezési folyamatára, az engedély tartalmára, valamint tanulmányom második részében a már engedélyezett vagy engedélyhez nem kötött foglalkoztatott nyugdíjasokat megillető juttatások kettősségére.

A téma aktualitását az adja, hogy a kényszerhelyzetben lévő egészségügyi szolgáltatók a betegellátás folyamatos és biztonságos megszervezése, a szakmai minimumfeltételek teljesítése érdekében kénytelenek a magas szintű tapasztalatokkal rendelkező, de a nyugdíjkorhatárt betöltött egészségügyi dolgozókat (elsősorban szakorvosokat) a korhatár betöltését követően is alkalmazni. Az orvosok és az egészségügyi szakdolgozók körében évek óta tapasztalható migráció patthelyzetet teremtett, a szakmai utánpótlás kellő számban nem biztosított, ezért volt lépéskényszerben a jogalkotó azzal, hogy jogszabályi kivételként megteremtette előbb az egészségügyi ágazatban a nyugdíjasok továbbfoglalkoztatásának és alkalmazásának lehetőségét, majd 2013. április 29-től, jórészt ugyanezen érintett kör számára, a „nyugdíj és munkabér” együttes folyósítását is. Természetesen a jogszabályi képlet ettől jóval árnyaltabb, melyre igyekszem a későbbiekben rávilágítani.

* Jogász, ügyvivő-szakértő, Debreceni Egyetem, mariannbacsi81@gmail.com.

A téma újdonsága és „aktualitása” miatt nem áll még rendelkezésemre megfelelő számú szakirodalom, ezért elsősorban egészségügyi cikkekből, a vonatkozó jogszabályokból, minisztériumi iránymutatásokból és a kialakult jogalkalmazói gyakorlatból merítve tárom fel az irányadó jogi környezetet.

Minisztériumi engedélyhez kötött foglalkoztatás

A közszférában alkalmazandó nyugdíjpolitikai elvek

A jogszabályi állóvizet a 2012. december 30-án hatályba lépett a közszférában alkalmazandó nyugdíjpolitikai elvekről szóló 1700/2012. (XII. 29.) Kormányhatározat¹ (továbbiakban: Határozat) kavarta fel. A Határozat személyi hatálya a miniszterek és a Miniszterelnökséget vezető államtitkár irányítása és felügyelete alá tartozó költségvetési szervekkel közalkalmazotti jogviszonyban vagy kormányzati szolgálati jogviszonyban állókra terjed ki. A személyi hatály tehát igen tág, a teljesség igénye nélkül felöleli az egészségügyi szektor jelentős részét, az alsó-, közép- és felsőoktatást, valamint a rendvédelmi szervek állományát.

A Határozat rendelkezik az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött² és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt³ megszerzett közalkalmazottak és kormányzati szolgálati jogviszonyban állók jogviszonyának megszüntetésének kezdeményezéséről, álláshelyeik betöltéséről, valamint az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltöttek foglalkoztatási tilalmáról mind a közszférában, mind pedig a polgári jogi jogviszonyok terén. Természetesen a Határozat kivételeket is megfogalmaz a tiltó rendelkezések alól.

Közalkalmazotti vagy kormányzati szolgálati jogviszonyban foglalkoztatottak

A Határozat kötelező érvényű kezdeményezést fogalmaz meg a miniszterek felé, melynek értelmében meg kell tenniük a szükséges *intézkedéseket* arra vonatkozóan, hogy az irányításuk vagy felügyeletük alá tartozó költségvetési szervekkel közalkalmazotti vagy kormányzati szolgálati jogviszonyban álló (továbbiakban: közszféra alkalmazottai) azon személyek

¹ Megjelent a Magyar Közlöny 2012. évi 184. számában.

² A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. LXXXI. törvény (továbbiakban: Tny.) 18. § (1) bek.

³ Tny. 18. § (2) bek. b) pont.

jogviszonyának *megszüntetésére érdekében*, akik a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötték és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezték.⁴

A jogszabályi rendelkezésből kitűnik, hogy csak intézkedési tervet fogalmaz meg a miniszterek felé, a tényleges jogviszony megszüntetése az adott költségvetési szerv feladata lesz. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) 30. § (2) bekezdés értelmében a felmentési határozatot okszerű indokolással kell ellátni. Tekintettel arra, hogy a felmentés nem alapul *közvetlenül* a Határozaton, ezért az indokolásban a Határozatra nem lehet hivatkozni. Az Emberi Erőforrások Minisztériuma (EMMI) által kiadott tájékoztató alapján, ha a munkáltató nem nyújt be kérelmet, vagy a benyújtott kérelem támogatása hiányában a közalkalmazott felmentésére kerülne sor, akkor a munkáltatónak a felmentés indoklásában a Határozatra történő tételes vagy tartalmi hivatkozásokat kifejezetten kerülni kell, és a felmentés indokaként kizárólag a közalkalmazott nyugdíjazásának tényét lehet megjelölni.

További szigorító szabály, hogy a megszüntetett alkalmazottak *álláshelyeit nem lehet betölteni*, a feladat ellátására megbízási és vállalkozási szerződés sem köthető.⁵

A jogszabály intézkedések meghozatalát rendeli el a miniszterektől arra vonatkozóan, hogy az irányításuk alá tartozó költségvetési szervek *ne létesítsenek közalkalmazotti és kormányzati szolgálati jogviszonyt* olyan személlyel, akik a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötték és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezték.⁶

A rendelkezésekből kitűnik a jogalkotó hármas célja: az érintettek jogviszonyának megszüntetése, az üres álláshelyek és a rajtuk lévő bérfedezet megtartása, valamint nyugdíjasokkal új jogviszony létesítésének tilalma. Ezzel elérhetővé válik a kitűzött cél, vagyis a nyugdíjas foglalkoztatottak létszámának csökkentése, a fiatalok, pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek növelése. Az álláshely-zárolásból eredő kiadási megtakarítások befizetésének rendjéről szóló 431/2013. (XI. 15.) Korm. rendelet⁷ valamint Magyarország 2013. évi központi költségvetéséről szóló 2012. évi CCIV. törvény 10. § (8) bekezdése előírta, hogy a zárolt álláshelyekből⁸ eredő megtakarításokat a költségvetési szerv 2013. december 10-ig a Magyar Államkincstár megfelelő számlájára befizeti.

⁴ 1700/2012. (XII.29.) Korm. határozat 1.1 pont.

⁵ 1700/2012. (XII. 29.) Korm. határozat 1.5. pont.

⁶ 1700/2012. (XII. 29.) Korm. határozat 1.6. pont.

⁷ Hatályba lépett 2013. november 16-án..

⁸ Zárolt álláshely: melyre az 1700/2012. Korm. határozat 1.3. pontja szerinti továbbfoglalkoztatás vagy az 1.7. pontja szerinti foglalkoztatás nem valósul meg.

A jogpolitikai szándék egyértelmű, azonban a szektorális problémák megoldására és a felsőoktatás színvonalának biztosítása érdekében szükség volt a generális szabályok alóli kivételek megfogalmazására. Ezek értelmében a felsőoktatási intézmények oktatói, kutatói vagy tanári munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazottjaira nem terjed ki a kormányhatározat személyi hatálya, esetükben egyik tiltó rendelkezés sem alkalmazható (generális kivétel).

Egyedi elbírálás alá esik az az eset, ha a munkáltató különösen fontos érdeke vagy az alaptevékenysége indokolja, akkor a munkáltatói jogkör gyakorlója a Kormány véleményének kikérését követően dönthet a „nyugdíjas” közalkalmazott továbbfoglalkoztatásáról vagy az üres álláshelyek „nyugdíjasokkal” történő betöltéséről azzal, hogy a Kormány véleménye köti a munkáltatót. „Nyugdíjas” közalkalmazott fogalma alatt természetesen csak azt értem, aki a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik.

A közszférában alkalmazandó nyugdíjpolitikai elvekről szóló 1700/2012. (XII. 29.) Korm. határozatnak az egészségügyi ágazatban való végrehajtásáról szóló 1150/2013. (III. 22.) Korm. határozat⁹ módosította a Határozatot, mely módosítás kétirányú volt, egyrészt engedett, másrészt szigorított is a fenti szabályokon. Az egészségügyi ágazatban észlelhető szakdolgozói elvándorlás, a hiányszakmák kiüresedése következtében kialakult szakemberhiányt orvosolta a jogalkotó, és tette lehetővé, hogy a külön törvény, az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. LXXXIV. törvény (továbbiakban: Eütev. tv.) szerint egészségügyi dolgozónak minősülő közalkalmazottak nyugdíjazásával megüresedő álláshelyeket be lehet tölteni, arra közalkalmazotti jogviszonyt lehet létesíteni. A Határozat szigorítását jelentette, hogy nyugdíjas közalkalmazott továbbfoglalkoztatása, illetve alkalmazása kormányengedély birtokában is csak 3 évig terjedhet, ezt követően ismételt engedélyt kell kérni, vagy a jogviszonyt meg kell szüntetni.

Megbízási, vállalkozási szerződéssel foglalkoztatottak

A Határozat a megbízási és a vállalkozási szerződések tekintetében is generális kivételként szabályozza, hogy az érintett költségvetési szervek nem köthetnek szerződést olyan személlyel, aki a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik.¹⁰

⁹ Hatályba lépett 2013. március 23-án.

¹⁰ 1700/2012. (XII. 29.) Korm. határozat 1.8. pont.

Természetesen ezeknél a jogviszonyoknál is él az a kitétel, miszerint ha a költségvetési szerv különösen fontos érdeke, vagy az alaptevékenysége indokolja, akkor a költségvetési szerv vezetője a Kormány véleményének kikérését követően dönthet a megbízási és a vállalkozási szerződés létrehozásáról azzal, hogy a Kormány véleménye ebben az esetben is köti a költségvetési szerv vezetőjét.

A közsférában alkalmazandó nyugdíjpolitikai elvekről szóló 1700/2012. (XII. 29.) Korm. határozatnak az oktatási, a szakképzési területen való végrehajtásáról szóló 1599/2013. (IX. 3.) Korm. határozata¹¹ ismét módosította a Határozatot. Az 1599/2013. Korm. határozat árnyalja a megbízási szerződés kötésének lehetőségét. Az állami szakképző iskolákban szakmai elméleti vagy szakmai gyakorlati oktatásra, illetve alapfokú művészeti iskolában zeneművészeti ágon vagy a művészeti szakképző iskolában folyó zeneművészeti oktatásra engedélyezett és megkötött megbízási szerződés időtartama nem haladhatja meg az egy évet. Ilyen korlátozott időtartam a Kormány által véleményezett és engedélyezett megbízási és vállalkozási szerződések esetén nincs, az engedély csak a szerződés kötésére vonatkozik, annak időtartamát a megbízó/megrendelő határozza meg.

Egyéb foglalkoztatási formák

A Határozat hatályba lépését követően felmerült az a kérdés, hogy társas vállalkozással, ahol jogi értelemben a jogi személyiségű társaság a szerződő fél, lehet-e megbízási vagy vállalkozási szerződést kötni akkor, ha a társaság valamelyik tagja vagy tisztségviselője betöltötte az öregségi nyugdíjkorhatárt?

Erre a kérdésre a jogszabály nem ad egyértelmű választ, csak az általános értelmezésből és a mögöttes jogpolitikai szándékból lehet kiindulni. A jogszabály megalkotásának az volt a célja, hogy az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötteket kivezesse a munkaerőpiacról, azonban a társas vállalkozás olyan társasági forma, melyben nem egyedileg, nem egy személy vállal felelősséget valamilyen tevékenység ellátására vagy eredmény létrehozására, hanem maga a társaság, így a határozat személyi hatálya nem terjed ki rá.

¹¹ Hatályba lépett 2013. szeptember 5-én.

A kormányhatározat által nem szabályozott kérdések

A Határozat hatályba lépését követően nem volt kialakult joggyakorlat, problémát jelentett annak értelmezése, hogy a már kiadott felmentési határozatokra is alkalmazni kell-e a szabályokat, értem ezalatt, hogy a felmentési idő lejártakor ezeket az álláshelyeket is zárolni kell-e. Tekintettel arra, hogy egy érvényes munkáltatói intézkedés történt a Határozat hatályba lépése előtt, így erre már nem vonatkoznak a szigorító rendelkezések.

Szintén nem volt egyértelmű, hogy a nyugdíjasokkal már megkötött megbízási/vállalkozási szerződések esetében meg kell-e azokat szüntetni, vagy fenntartásuk érdekében ki kell-e kérni a Kormány véleményét. Erre a jogszabály egyetlen szóval utal csupán, az 1.8. pontban, ahol szerződések kötéséről rendelkezik, márpedig a meglévő szerződéseket nem kell ismételt megkötni, így azok érvényben maradhatnak, külön támogató vélemény nem szükséges a fenntartásukhoz.

6. Az engedélykérés formális szakaszai, a foglalkoztató és a kérelmező által benyújtandó kérelmek

A Határozat hatályba lépését követően kiadott miniszteri utasításoknak, iránymutatásoknak megfelelően az érintett munkáltatóknak szigorú ütemterv alapján kellett a határozattal érintett nyugdíjasokat tájékoztatni, a szükséges dokumentumokat kitölteni és véleményezésre eljuttatni a Kormányhoz.

A miniszterek a jogalkalmazók felé kötelességgel nem bíró iránymutatással szolgáltak az érintett közalkalmazottak tájékoztatásának tartalmáról, valamint meghatározták a továbbfoglalkoztatási, státusz megtartási, alkalmazási és szerződéskötési kérelmek benyújtásának határidejét is. A Határozat hatályba lépését követően 2013. január 25-ig kellett a munkáltatóknak tájékoztatni az érintett nyugdíjasokat arról, hogy 15 napon belül foglalkoztatási kérelmet nyújthatnak be a munkáltatójukhoz.

Az érintett foglalkoztatottak két típusú kérelem benyújtására váltak jogosulttá, attól függően, hogy közalkalmazotti jogviszonyban, vagy vállalkozásban, megbízásban kerül sor a további foglalkoztatásra.

A két típusú kérelem jelentős tartalmi különbségét az adja, hogy közalkalmazotti formában nem kell megjelölni sem a betöltendő munkakörhöz kapcsolódó illetmény összegét, sem pedig annak időtartamát, így a munkáltató a jogszabályokhoz és a gazdasági eredményességéhez mérten hatékonyabban tudja megtartani a szükséges humánerőt.

Az engedély

A minisztériumokhoz elektronikusan eljuttatott kérelmek továbbküldési rendjét is szabályozza a Határozat.¹² A folyamatban megvan a beépített hierarchia, a döntés előkészítési, véleményezési, döntési szintek egymástól elkülönülnek, és az engedély megadása után is hierarchikusan történik annak továbbítása. A jogszabályi rendelkezések egyértelműek, egyedül a kormányülések időszakait nem lehet időben behatárolni, illetve arra nincs rendelkezés, hogy melyik kormányülésen kerüljenek ezek a kérelmek megvitatásra. A gyakorlatban előfordult az a nem tipikus példa is, hogy egy-egy munkáltatói továbbfoglalkoztatási kérelemre hónapokig nem született érdemi válasz. Ilyenkor a munkáltató kényszerhelyzetbe kerül: vagy engedély nélkül foglalkoztatja tovább adott esetben a szakorvost (biztosítva ezzel a betegellátás folyamatosságát és biztonságát) vagy nem foglalkoztatja az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött közalkalmazottat, ezzel adott esetben a szakemberhiány miatt nem tud megfelelni a jogszabályban lefektetett szakmai minimumfeltételeknek. Ezekben a helyzetekben a munkáltató mérlegelésén múlik, hogy melyik jogszabályi rendelkezést „sérti meg”, melyik élvez alkalmazási elsőbbséget a jogalkalmazó szempontjából.

Nyugdíj és illetmény?

Tanulmányom második részében három jogszabályt, az Eütev. tv. vonatkozó rendelkezéseit, a törvény 16/A–16/D. §-ának végrehajtására kiadott, a közszférában alkalmazandó nyugdíjpolitikai elveknek az egészségügyi dolgozók vonatkozásában történő érvényesítéséről és végrehajtásáról szóló 124/2013. (IV. 26.) Korm. rendeletet, valamint a Tny.-nek a nyugdíj felfüggesztésére és szünetelésére vonatkozó szakaszait ismertetem.

Az egészségügyet érintő egyes törvényeknek az egészségügyi szakellátási felelősséggel kapcsolatos, valamint egyes közszférában foglalkoztatott egészségügyi dolgozók foglalkoztatási helyzetével összefüggő módosításáról szóló 2013. XL. törvény¹³ módosított az Eütev tv.-t, mely egyfajta válaszreakció volt a Tny. 2013. január 1-től hatályba lépett azon módosítására, mely szerint az öregségi nyugdíj folyósítását szüneteltetni kell, ha a nyugdíjas közalkalmazotti jogviszonyban áll.¹⁴ Az Eütev. tv. és a végrehajtására kiadott rendelet alapján

¹² 1700/2012. (XII. 29.) Korm. határozat 1.11–1.14. pont.

¹³ Hatályba lépett 2013. április 29-én.

¹⁴ Tny. 83/C. § (1) bek.

az egészségügyi dolgozók számára a nyugdíj összegét a munkáltató a Gyógyszerészeti és Egészségügyi Minőség- és Szervezetfejlesztési Intézettől (GYEMSZI) jövedelemkiegészítésként megigényelheti, és kifizetheti a nyugdíjas közalkalmazott részére.

A három jogszabály együttes alkalmazásának problémáját az adja, hogy a törvények személyi hatálya eltérő, valamint a jogalkalmazónak külön figyelemmel kell lennie a nyugdíjasnak minősülő, de az öregségi nyugdíjkorhatárt be nem töltött (tipikusan a nők kedvezményes öregségi nyugdíjában részesülő) foglalkoztatottakra, hiszen a náluk érvényesülő kereseti korlát¹⁵ meghatározza az illetményüket, illetve a megbízási díjukat is.

A részletszabályokra és az alkalmazási nehézségekre az alábbiakban térek ki.

A két ellátás párhuzamos folyósításának feltételei a közalkalmazotti jogviszonyban

Kronológiai sorrendben a jogalkotó először 2013. január 1-től a Tny.-t módosította, melynek értelmében az öregségi nyugdíj folyósítását – a jogviszony létesítésének hónapját követő hónap első napjától a jogviszony megszűnése hónapjának utolsó napjáig – szüneteltetni kell, ha a nyugdíjas közalkalmazotti jogviszonyban áll. A 2013. január 1-én közalkalmazotti jogviszonyban álló, öregségi nyugdíjban részesülő személy a jogviszony fennállásának tényét 2013. április 30-ig köteles volt bejelenteni a nyugdíjfolyósító szervnek. A január 1-én jogviszonyban álló személy öregségi nyugdíja – ha jogviszonya továbbra is fennállt – 2013. július 1-étől hivatalból szüneteltetésre került.

A szabály kógens, expressis verbis kimondja az öregségi nyugdíj folyósításának szüneteltetését úgy, hogy öregségi nyugdíj alatt érti:

- az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezők számára megállapított nyugdíjat, valamint
- a nők kedvezményes öregségi nyugdíjában részesülők számára megállapított ellátást is (ebben az esetben a 40 éves szolgálati jogviszonnyal rendelkező nők nyugdíjasnak minősülnek).¹⁶

A törvénymódosítást követően az öregségi nyugdíjban részesülő közalkalmazottaknak választaniuk kellett: vagy nyugdíj, vagy munkabér.

Ez a rendelkezés „kiskapu” nélkül 4 hónapot élt, mivel, mint arról a Világgazdaság is beszámolt,¹⁷ az egészségügyi ágazatban az érintett 6500 dolgozó kétharmada inkább a nyugdíjat

¹⁵ Tny. 83/B. §.

¹⁶ Tny. 83/C. § (1) bek.

¹⁷ <http://fn.hir24.hu/itthon/2013/04/09/nyugdijasok-ezrei-dolgozhatnak-tovabb>

választotta, ezzel pedig a szakemberhiány a működésképtelenség határára taszított sok egészségügyi intézményt, hiszen arra nem volt gazdasági forrásuk, hogy „kárpótolják” a nyugdíjas foglalkoztatottakat nyugdíjuk elvesztése miatt. 2013 januárjában az Emberi Erőforrások Minisztériumának Egészségügyért Felelős Államtitkársága az Idősügyi Tanáccsal egyetértésben megkezdte annak a jogszabály módosításnak a kidolgozását, amely a nyugdíj és a közalkalmazotti illetmény együttes folyósítása tilalmának negatív hatásait küszöbölné ki oly módon, hogy a továbbfoglalkoztatás esetén az elmaradó nyugdíj helyett – azzal megegyező mértékű – jövedelempótlást biztosít.

A koncepcióból rövid időn belül jogszabály lett, a jogalkotó megteremtette annak a lehetőségét, hogy az egészségügyi dolgozók¹⁸ részére, de csak és kizárólag nekik, a munkáltató megigényelheti a nyugdíjuknak megfelelő összegű jövedelemkiegészítést, és a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság helyett a munkáltató fizesse azt ki részükre az Eütev. tv. valamint a végrehajtására kiadott, a közszférában alkalmazandó nyugdíjpolitikai elveknek az egészségügyi dolgozók vonatkozásában történő érvényesítéséről és végrehajtásáról szóló 124/2013. (IV. 26.) Korm. rendelet szerint. Lássuk a részleteket!

A nyugdíj helyetti jövedelemkiegészítés igénylésének szabályai

Az Eütev. tv. 16/A–16/D.§-ok rendelkezései közt találjuk az egészségügyi dolgozók jövedelemkiegészítés igénylésének szabályrendszerét. Ennek értelmében a jogszabály jövedelemkiegészítés alatt az e törvényben meghatározott feltételek szerint, pénzellátásuk törvény alapján történő szünetelésére tekintettel, egyes közalkalmazotti jogviszonyban vagy kormányzati szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozók jövedelmének kiegészítésére szolgáló juttatást¹⁹ ért. A jogalkotó a jövedelemkiegészítésre két jogosulti kört határoz meg:

- egyrészt az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötteket, akiknek foglalkoztatását a Kormány már engedélyezte (lásd a tanulmány első részében írottakat), illetve
- azokat, akik még nem töltötték be a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt, de pl. a nők kedvezményes öregségi nyugdíjához szükséges szolgálati idő elérése miatt öregségi nyugdíjban részesülnek. Esetükben nem áll a munkáltató rendelkezésére a kormány támogató véleménye, mivel ők nem tartoznak a Határozat személyi hatálya alá.

¹⁸ Eütev. tv. 4. § a) pont.

¹⁹ Eütev. tv. 16/A. § b) pont.

A kifizetett *jövedelemkiegészítés havi nettó összege* nem lehet magasabb, mint a szünetelő pénzellátás (nyugdíj) havi összege. Ha a közalkalmazottnak több részmunkaidős jogviszonya is van, akkor az ezekben a jogviszonyokban kifizetett jövedelmekiegészítések összeadódnak, és együttes összegük sem haladhatja meg a közalkalmazott nyugdíjának összegét.

Az egészségügyi dolgozó nem jogosult jövedelemkiegészítésre a fizetés nélküli szabadság és az egész napos igazolatlan távollét időtartamára, továbbá nem jár jövedelemkiegészítés a felmentési időnek a munkavégzés alóli mentesítési idő tartamára sem. Ez a kivétel arra készítheti az érintetteket, hogy közalkalmazotti jogviszonyukat ne felmentéssel, hanem közös megegyezéssel szüntessék meg,²⁰ mivel közös megegyezés esetén a teljes időtartamra jogosultak a jövedelemkiegészítésre, míg felmentés esetén csak a felmentési idő fele alatt.

A jövedelemkiegészítés nem képezi az illetmény részét, így:

- nem alapja a távolléti díjnak, a jubileumi jutalomnak, az illetménypótlékoknak, valamint az ügyeleti és a készenléti díjnak,
- a minimálbér és a garantált bérminimum biztosítása érdekében nem kell az illetmény részének tekinteni,
- nem kell figyelembe venni az adó- és járulékváltozások ellentételezésére szolgáló kompenzáció összegének számítása tekintetében.

Az egészségügyi dolgozó a jövedelemkiegészítés után ugyanolyan közterheket fizet, mint a nyugdíjban nem részesülő közalkalmazott, azzal a kivétellel, hogy tőle nyugdíjjárulékot nem vonnak.

A Tny. 83/B. §-ában meghatározott kereseti korlát²¹ érvényesül a jövedelmekiegészítés folyósítása esetében is azzal, hogy kizárólag azokat érinti, akik még nem töltötték be a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt. A Tny. vonatkozó szakaszában meghatározott szüneteltetési kötelezettség érvényesül a jövedelemkiegészítésre is, vagyis az éves keretösszeg elérését követő hónapban a munkáltató már nem igényelheti meg, és nem fizetheti ki a közalkalmazott részére a jövedelmekiegészítést. Az éves keretösszeg elérésének nyomon követése, és a munkáltatónak történő bejelentése a közalkalmazott kötelezettsége, azonban ha ehhez a szükséges adatok a munkáltató rendelkezésére állnak, akkor ő, saját döntési jogkörében, jogszabályi felhatalmazás alapján, szüneteltetheti a jövedelemkiegészítés folyósítását.

Az igényelt támogatás célhoz kötött, a munkáltató kizárólag az arra jogosult után veheti igénybe, és kizárólag neki fizetheti ki, nincs tehát olyan lehetőség, hogy a munkáltató teljes

²⁰<http://www.weborvospro.hu/cikkek/jogalkalmazas/nyugdijszunetelesajovedelmkiegesziteskompenzaciokent.html>

²¹ Tny. 83/B. §.

egészeben megigényli a jogosult közalkalmazott után, aztán a jogosultnak a támogatás csak egy részét fizeti ki, a többit pedig más célra felhasználja. Az igénylés és az elszámolás részletes folyamatát a következő pontban taglalom. A támogatás havi összege megegyezik az egészségügyi dolgozó nyugdíjának a munkaadót és a munkavállalót terhelő adókkal és járulékokkal (kivéve a nyugdíjjárulékot) növelt összegével.

Szünetelő nyugdíj melletti „nyugdíjfolyósítás” igénylése és elszámolása a mindennapi gyakorlatban

A jövedelemkiegészítés igénylésének, elszámolásának, a visszamenőleges igények benyújtásának módját és határidejét a 124/2013. (IV. 26.) Korm. rendelet szabályozza, melyet kronológiai sorrendben igyekszem bemutatni.

Fent említettem, hogy a jogosulti kör egy része életkoránál fogva még nem rendelkezik a *továbbfoglalkoztatásához szükséges támogató véleménnyel* a kormány részéről. Egészségügyi dolgozók esetében ezt az Emberi Erőforrások Minisztériumának Egészségügyért Felelős Államtitkári Kabinetje (továbbiakban: Minisztérium) adja meg a hozzá eljuttatott kérelmek alapján.

A nyugdíjuk szüneteltetésével érintett egészségügyi dolgozónak *egy kérelmet kell kitölteniük* arra vonatkozóan, hogy részükre a munkáltató állapítsa majd meg a jövedelemkiegészítést. A közalkalmazottnak nyilatkoznia kell arról is, hogy egy vagy több egészségügyi szolgáltatónál áll-e közalkalmazotti jogviszonyban, hiszen ettől függ a jövedelemkiegészítés kifizetőjének személye.

A munkáltatónak szakmai indoklásban kell kifejtenie arra vonatkozó szándékát, hogy a nyugdíjas közalkalmazott továbbfoglalkoztatását különösen fontos érdeke vagy alaptevékenysége indokolja. Az indoklásban meg kell jelölni azokat a szakmai érveket is, melyek miatt a nyugdíjas foglalkoztatása nélkülözhetetlen az egészségügyi szolgáltató számára. Következő lépésként a munkáltatónak a szakmai indoklást, illetve a dolgozó kérelmét elektronikusan kell eljuttatni a GYEMSZI-hez, aki *megvizsgálja* a jogszabályban foglalt feltételek teljesülését, és az egészségügyi humán erőforrás területi, illetve szakma szerinti megoszlásának figyelembevételével kialakított javaslatával együtt *továbbítja* a miniszter részére.²²

²² 124/2013. (IV. 26.) Korm. rendelet 1. § (4) bek.

A miniszter jóváhagyását követően a GYEMSZI a jövedelemkiegészítés igényléséhez, elszámolásához programot készített, így a költségvetési szervezeteknek egy *elektronikus felületen* (JKR rendszer²³) kell az adatokat, az igényeket megadni, az elszámolást teljesíteni. Az *igényléshez* a munkáltatónak meg kell adnia adatait és meg kell jelölnie azon személyeket, akikre támogatást igényel. Minden hónapban be kell rögzíteni jogosultanként a nettó nyugdíj/jövedelemkiegészítés összegét, ezt követően a program már automatikusan, a jogszabálynak megfelelően, kiszámolja a támogatás bruttó összegét, valamint a közterheket. Ugyancsak automatikusan történik a korábban már rögzített jogosultak adatainak generálása. A két dokumentumot (az igénylőlap és a jogosulti lista) a munkáltató leellenőrzi, aláírja, és scannelt formában feltölti a JKR rendszer felhasználói felületére.

A munkáltatói igénylőlapot a *GYEMSZI továbbítja* az Országos Egészségbiztosítási Pénztár (OEP) részére, aki havonta utalványozza azt a munkáltatóknak.

Természetesen a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy elmaradt jövedelemkiegészítés támogatáshoz *visszamenőleges igénylést* nyújtson be. A munkáltató köteles megindokolni a jövedelemkiegészítés igénylés elmaradásának tényét, valamint csatolni kell a közalkalmazott munkáltatói igazolását és a nyugdíj szüneteltetéséről szóló határozatot. A visszamenőleges igényeket a GYEMSZI megvizsgálja, majd a miniszteri jóváhagyást követően megkeresi a nyugdíjfolyósító szervet az érintett nyugdíjadatainak kikérése érdekében. Ha a nyugdíjfolyósító szerv visszaigazolást küld, akkor a GYEMSZI értesíti a munkáltatót, akinek ekkortól nyílik lehetősége a folyamatos és a visszamenőleges támogatás igénylésére.

Az igénylések menetéből kitűnik, hogy a folyamatba többszintű ellenőrzést épített be a jogalkotó, megvannak a visszacsatolási pontok, a munkáltató és a közalkalmazott kérelme több szűrőn megy keresztül, így nemcsak a 124/2013. (IV. 26.) Korm. rendelet szabályainak, hanem az Eütev. tv. ide vonatkozó rendelkezéseinek betartása is ellenőrzés alá kerül. A GYEMSZI előzetes kontrollja, az OEP utólagos ellenőrzési jogköre, és a hierarchia csúcsán elhelyezkedő miniszter jóváhagyása esetén kap „zöld utat” a munkáltatón keresztül a nyugdíj helyetti jövedelemkiegészítés kifizetése a központi költségvetés terhére.

A kapott támogatásokkal a munkáltató köteles *elszámolni*, egyrészt minden hónapban, másrészt évente kétszer, az októbertől márciusig kapott összegekkel április 15-ig, az áprilistól szeptemberig kapott összegekkel október 15-ig. Tartalmilag a havi és a féléves elszámolás megegyezik. Meg kell benne jelölni a kapott havi/féléves támogatás bruttó összegét, a jogosultaknak kifizetett jövedelemkiegészítés bruttó összegét, valamint a kifizetőt terhelő

²³ <https://www.jkr.gyemszi.hu/>

közterheket is. Ki kell mutatni a fel nem használt támogatás bruttó összegét és ennek a kifizetőt terhelő összegét. Ha a kapott és a felhasznált összeg nem egyezik meg, akkor a munkáltatónak meg kell indokolni az eltérés okát. A gyakorlatban a munkaerőpiaci járulék az eltérés oka, hiszen ezt a járulékot a GYEMSZI számolja, az OEP utalványozza a munkáltatóknak, azonban a nyugdíjasoknak ezt nem kell megfizetni.²⁴ A 124/2013. (IV. 26.) Korm. rendeletet ennek megfelelően összhangba kellene hozni Tbj.-vel, hiszen így a munkáltatóknál minden hónapban többlet keletkezik a munkaerő-piaci járulék miatt. Természetesen a kapott támogatásokkal való elszámolás is elektronikus formában történí, a munkáltató aláírásával ellátott elszámoló lapokat scannelt formában kell feltölteni a JKR rendszer felületére.

Az OEP a munkáltató által igényelt, de a jövedelemkiegészítés biztosítására fel nem használt támogatási összeget a féléves elszámolási időszakokat követően az esedékes támogatási összegből levonja.

Egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak díjazása

A Tny. 83/B. §-ában meghatározott kereseti korlát (évente a minimálbér 18-szorosa) személyi hatálya nemcsak a munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottakra terjed ki, hanem érinti valamennyi biztosítottat, illetve az egyéni vagy társas vállalkozóként kiegészítő tevékenységet folytatókat is. A jogszabályi rendelkezés „életkori plafont” szab a kereseti korlát érvényesítésére, hiszen csak az öregségi nyugdíjkorhatárt be nem töltöttekre vonatkozik, így a nők kedvezményes öregségi nyugdíjában vagy korhatár előtti ellátásban részesülő, megbízási, vállalkozási vagy egyéb, nem munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottra is érvényes az szabály, hogy a kereseti korlát elérését követően a nyugdíját szüneteltetni kell.

Összetett tehát a nem alkalmazottak köre is, hiszen nemcsak életkoruk, de a jogviszony jellege is befolyásolja azt, hogy adott esetben kell-e miniszteri engedély a továbbfoglalkoztatásához, illetve mennyit kereshet nyugdíjának megtartása mellett.

Álljon itt szemléltetően a miniszteri engedéllyel, a nyugdíj szüneteltetéssel és jövedelemkiegészítéssel, valamint a kereseti korláttal érintettek köre. A jogalkalmazóra nehéz feladat hárul, amikor egy-egy jogeset kapcsán tájékoztatást kell adnia, és megtenni a szükséges lépéseket az engedély vagy a jövedelemkiegészítés igénylése iránt.

²⁴ A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. LXXX. törvény (továbbiakban: Tbj.) 25. §.

1. sz. táblázat**Az 1700/2012. (XII. 29.) Korm. határozat alapján a Kormány támogató véleménye alapján foglalkoztathatók**

<i>foglalkoztatási forma</i>	<i>az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése esetén támogató vélemény szükséges* (igen/nem)</i>
közalkalmazotti/ kormányzati szolgálati jogviszony	igen
egyéni megbízási/vállalkozási szerződés	igen
társas megbízási/vállalkozási szerződés	nem

*kivéve a felsőoktatási intézményekben oktatói, tanári vagy tudományos kutatói munkakörben foglalkoztatottak

2. sz. táblázat**A nyugdíj szüneteltetésének és a jövedelemkiegészítés igénylésének esetei**

<i>foglalkoztatási forma</i>	<i>nyugdíj szüneteltetése (igen/nem)</i>	<i>jövedelemkiegészítés igénylése (igen/nem)</i>
közalkalmazotti jogviszony	igen	igen*
munkaviszony	nem	nem
megbízási/vállalkozási szerződés	nem	nem

*kizárólag az Eütev. tv. szerinti egészségügyi dolgozók esetén

3. sz. táblázat**A Tny. szerinti kereseti korlát alkalmazása (igen/nem)**

<i>foglalkoztatási forma</i>	<i>betöltötte az öregségi nyugdíjkorhatár</i>	<i>nem töltötte be az öregségi nyugdíjkorhatárt</i>
közalkalmazotti jogviszony	nem	igen
munkaviszony	nem	igen
megbízási/vállalkozási szerződés	nem	igen

Esettanulmány

Álljon itt egy példa, tipikusan az „orvosi ló” esete, arra, hogy a jogalkalmazónak milyen körülmények között kell eljárnia egy nyugdíjazás miatti jogviszony megszüntetésekor úgy, hogy a munkáltató az érintettet nyugdíj mellett vissza is kívánja foglalkoztatni.

Az érintett közalkalmazott (továbbiakban: Közalkalmazott) rendelkezett a Tny. szerinti, a nők kedvezményes öregségi nyugdíjához szükséges 40 év szolgálati idővel. Közalkalmazott jogviszonyát a munkáltató úgy kívánta megszüntetni, hogy csak pár napra essen ki a munkából, addig, míg a jogszabály kötelezettségének eleget téve megigényli a nyugdíját. A Közalkalmazott olyan feladatokat látott el, melyeket a munkáltató számára folyamatosan biztosítani kell. A jogviszony megszüntetésének jogcímekekor erre a szempontra figyelemmel csak a közös megegyezés jöhetett szóba, mivel a Kjt. 30. § (4) bekezdés szerinti felmentéssel történő megszüntetés esetén a Közalkalmazottnak járó 8 hónap felmentési idő minimum felére, azaz 4 hónapra mentesíteni kellett volna Közalkalmazottat a munkavégzés alól.

A munkáltatónál irányadó belső szabályok alapján a munkáltatónál eltöltött 10 év után a Közalkalmazott, nyugdíjba vonulása esetén, meghatározott összegű „jutalomban” részesül. Ezt a szabályt érvényesíteni kellett a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének elkészítésekor, valamint a Kjt. 78. § (4) bekezdés alapján részére a 40 éves jubileumi jutalmat is ki kellett fizetnie a munkáltatónak.

A jogviszony megszűnése előtt Közalkalmazott már elindította a nyugdíjfolyósító igazgatóságon a nyugdíj megállapítása iránti kérelmet.

A munkáltatónak a továbbfoglalkoztatás szabályszerűsége tekintetében vizsgálnia kellett, hogy Közalkalmazott nem esik a Határozat személyi hatálya alá, mivel még nem töltötte be a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt, így nincs szükség a Kormány véleményének kikérésére továbbfoglalkoztatásához.

A fentiek alapján a munkáltató a jogviszony megszűnését követően, a Kjt. szerinti pályáztatás lefolytatása után, ismét alkalmazta Közalkalmazottat. Az alkalmazás pikantériáját az adta, hogy Közalkalmazott ugyanabban a munkakörben került foglalkoztatásra, mint amit előtte 35 évig betöltött, azonban erre a munkakörre pályáznia kellett, illetve a Kjt. 20. § (2) bekezdés a) pontja alapján erkölcsi bizonyítvány bemutatása vált szükségessé.

Közalkalmazott ismételt munkába állását követően azonban még korántsem rendeződtek a jövedelmi viszonyai, mivel ismét közalkalmazotti jogviszonyt létesített, így szüneteltetnie kellett nyugdíjának folyósítását. A folyósítás szüneteltetésére azonban csak akkor kerülhet sor,

ha már jogerős határozatban a nyugdíjfolyósító szerv megállapította a nyugdíjat, és Közalkalmazott megkapta a nyugdíjas törzsszámát.

A munkáltató következő feladata abban nyilvánult meg, hogy megigényelje Közalkalmazott részére a nyugdíj helyetti jövedelemkiegészítést, mivel közalkalmazott egészségügyi dolgozónak minősül. A kör itt bezárult, a folyamat megakadt, mivel addig nem lehet jövedelemkiegészítést igényelni, amíg nincs a nyugdíjról szünetelő határozat, szünetelő határozat pedig addig nincs, amíg meg nem állapítják a nyugdíjat. Az ördögi kör „kiegyenesítése” több hónapot is igénybe vesz, az ellátás, majd a jövedelemkiegészítés igénylése és folyósítása csúszik, így a Közalkalmazott akár több hónapig is ellátás nélkül maradhat.

Ha mindezt a munkáltató sikeresen végigvitte, a szünetelő határozatot benyújtotta a GYEMSZIN-nek, a jövedelemkiegészítést megigényelte, azt havonta folyósítja, akkor egyedüli kötelezettsége még a Közalkalmazottnak abban áll, hogy a kereseti korlátot figyelje, mivel még nem töltötte be a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt. Amennyiben a kereseti korlátot eléri, tájékoztatási kötelezettsége van a munkáltató felé, aki megteszi a szükséges intézkedéseket a GYEMSZI felé a jövedelemkiegészítés szüneteltetése iránt.

Összegzés

Tanulmányom elsősorban a nyugdíjas közalkalmazott egészségügyi dolgozók továbbfoglalkoztatásának szabályait foglalta össze. A témát ennek a három jelzőnek a kibontásával körül is lehet írni: nyugdíjas, közalkalmazott, egészségügyi dolgozó.

A fentebb említett jogszabályok eltérően határozzák meg a nyugdíjas fogalmát. A Határozat nyugdíjas alatt kizárólag azt érti, aki betöltötte a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik. A Kjt. nyugdíjas fogalmának meghatározásakor a munka törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény 294. § (1) bekezdés g) pontja az irányadó.

Látható, hogy mind a Kjt., mind pedig az Mt. nyugdíjas alatt nemcsak az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötteket, hanem pl. a nők kedvezményes öregségi nyugdíjában részesülőket is érti, a nyugdíjas fogalma sokkal tágabb, mint a Határozaté.

A jogalkalmazó számára a három fogalom együttes, illetve külön-külön történő értelmezése és alkalmazása jelenti a nehézséget, és fokozott odafigyelést igényel, hiszen, a teljesség igénye nélkül, az alábbi lehetőségekre kell tekintettel lenni az egészségügyi dolgozók továbbfoglalkoztatása során.

- a) Ha az alkalmazni kívánt betöltötte az öregségi nyugdíjkorhatárt, akkor kell a Kormány támogató véleménye a közalkalmazottként történő továbbfoglalkoztatáshoz, de életkora miatt nem érvényesül a kereseti korlát, viszont nyugdíját szüneteltetni kell, ha egészségügyi dolgozó, akkor nyugdíj helyett jövedelemkiegészítést lehet a munkáltatónak igényelnie.
- b) Ha az alkalmazni kívánt nem töltötte be az öregségi nyugdíjkorhatárt, akkor nem kell a Kormány támogató véleménye a közalkalmazottként történő továbbfoglalkoztatáshoz, de életkora miatt érvényesül a kereseti korlát, nyugdíját szüneteltetni kell, és ha egészségügyi dolgozó, akkor nyugdíj helyett jövedelemkiegészítést lehet a munkáltatónak igényelnie.
- c) Ha az alkalmazni kívánt betöltötte az öregségi nyugdíjkorhatárt, akkor kell a Kormány támogató véleménye a megbízási vagy vállalkozási szerződés létesítéséhez, de életkora miatt nem érvényesül a kereseti korlát, nyugdíját nem kell szüneteltetni, így jövedelemkiegészítésre sem válik jogosulttá.
- d) Ha az alkalmazni kívánt nem töltötte be az öregségi nyugdíjkorhatárt, akkor nem kell a Kormány támogató véleménye a megbízási vagy vállalkozási szerződés létesítéséhez, de életkora miatt érvényesül a kereseti korlát, nyugdíját nem kell szüneteltetni, így jövedelemkiegészítésre sem válik jogosulttá.
- e) Ha a nyugdíjast (öregségi nyugdíjas vagy a nők 40 éves szolgálati jogviszonyával rendelkezik) a munkáltató társas vállalkozás keretében kívánja továbbfoglalkoztatni, akkor ez a leghaladabb forma, hiszen nem kell a Kormány támogató véleménye, és a nyugdíját sem kell szüneteltetni.

Összességében tehát elmondható, hogy a bevezetett jogintézményeknek, szigorításoknak előnyei és hátrányai is vannak. Mindenképpen előnyként lehet megfogalmazni azt a jogpolitikai célt, hogy a nyugdíjasok munkaerőpiacról való kivezetésével lehetőség nyílik a pályakezdőknek is munkalehetőséghez jutni, szakmai tapasztalatokat szerezni, főleg az egészségügy területén, a külföldi munkavállalást csökkenteni. A nyugdíjasok továbbfoglalkoztatásának megszigorításával, ezzel a közszféra alkalmazottainak csökkentésével, az álláshelyek zárolásával a Kormány célkitűzése is megvalósítható, egy kisebb, gazdaságosabb állami és közszférai apparátus fenntartása, a költségvetés szektorális kiadásainak csökkentése. Kérdés azonban, hogy ezek a kitűzött célok megvalósíthatók-e a gyakorlatban ezekkel a jogszabályi rendelkezésekkel.

A mindennapi gyakorlatban a jogalkalmazók a fenti jogszabályok összevetésekor egy bürokratikus, hosszú döntési mechanizmuson átívelő joggyakorlattal találkoznak. Kétséges a kitűzött jogpolitikai célok megvalósulása akkor, amikor egy-egy folyamat végig vitelekor (a jogszabályok adta pontos határidők betartása esetében is) a munkáltatónak már megghiúsult az

eredeti szándéka, vagyis a nyugdíjas munkavállaló továbbfoglalkoztatása, hiszen az egészségügy területén nem életszerű az az eset, hogy betegek maradjanak ellátatlanul addig, amíg nem születik kormányzati döntés a továbbfoglalkoztatásról. Találkoztam olyan esettel, amikor egy olyan speciális szakterület vezető orvosa ment nyugdíjba, akinek a szakmai utánpótlása nem volt megoldott, a munkáltató beadta a továbbfoglalkoztatási kérelmet, de hónapok múltán sem kapott érdemi támogató választ, így erre az időre ezen a szakterületen nem volt megfelelő szakember. Természetesen a munkáltató biztosította a folyamatos betegellátást, azonban szakmailag mégsem volt megfelelő tapasztalattal rendelkező szakember a kieső időben.

Ha a jogalkotó által behatárolt folyamatot, a nyugdíjas közalkalmazott továbbfoglalkoztatásának engedélyezését, nyugdíjának szüneteltetését, majd közalkalmazott egészségügyi dolgozó esetében annak megigénylését és folyósítását végignézzük, megállapítható, hogy a folyamat ugyan jogszabályokkal kellően rendezett, mégis kissé bürokratikus, és az egészségügy területén nem kellően követi az életszerű helyzeteket. Nem lehet egy munkáltatótól (pl. kórház) elvárni, hogy az engedélyezési folyamat lezárultáig, ami időnként hónapokat vesz igénybe, előre tervezzen, és szervezze meg úgy a folyamatos betegellátást, hogy mindig a megfelelő számú szakember álljon rendelkezésre.

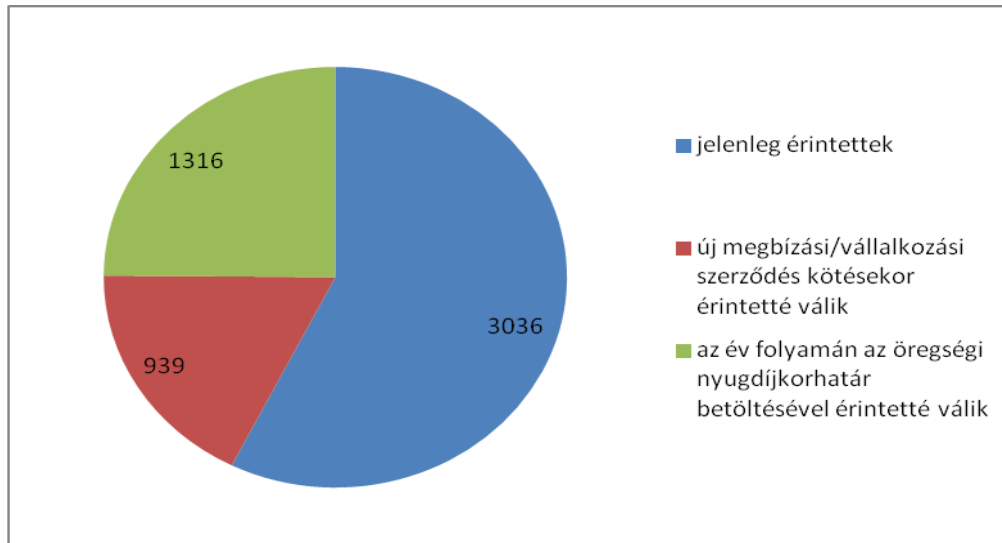
Az egészségügy területén maradván nem biztos, hogy szükségszerűek a Határozatnak azok a rendelkezései, melyek a végső döntést és a támogató vélemény megadását a Kormány hatáskörébe utalják. Ágazati szinten praktikusabb és gyorsabb lenne, ha az adott minisztérium adná meg a felhatalmazást a nyugdíjasok továbbfoglalkoztatására, hiszen ezzel kettős cél valósulna meg: egyrészt tehermentesítené a Kormányt, másrészt gyorsabb lenne a támogató vélemények kialakítása.

A fentiekből látható, hogy a legösszetettebb problémát a nyugdíjas egészségügyi dolgozó közalkalmazottak jelentik, így talán indokoltabb lenne egy olyan jogtechnikai megoldás, mely az esetüket kivételként fogalmazná meg a hivatkozott jogszabályokban. Ezzel lehetőség nyílna arra, hogy nekik ne kelljen a jogviszonyuk fenntartása mellett nyugdíjukat szüneteltetni, azt továbbra is a nyugdíjfolyósító igazgatóság folyósítaná.

Az alábbi táblázat számai mutatják a legjobban, hogy az egészségügyi ágazat foglalkoztatottjainak kivételként történő megfogalmazása tehermentesítené a Kormányzatot is, mivel nem kellene kormányzati szinten egyedileg megvizsgálni az egészségügyi dolgozók szakmai életútját és a foglalkoztatás indokait a támogató vélemény kialakítása során.

4. sz. táblázat

Az 1700/2012. Korm. határozatban foglalt intézkedések által 2013-ban potenciálisan érintett dolgozók létszáma (fő)



Forrás: Emberi Erőforrások Minisztériuma Egészségügyért Felelős Államtitkárság

Az egészségügyi ágazat humán erőforrás hiánya közismert, a nyugdíjas egészségügyi dolgozók továbbfoglalkoztatására országos szinten szükség van mindaddig, míg a megfelelő szakmai utánpótlás nem áll rendelkezésre. A továbbfoglalkoztatás elősegítése érdekében a jogszabályok összehangolása szükséges az egészségügy területén ahhoz, hogy a jogalkalmazókra, közvetetten pedig az érintett egészségügyi dolgozókra, kevesebb adminisztratív teher háruljon.