

Csítei Béla

Az egészségügyi dolgozók kötelezettségei az egyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok tükrében

1. Bevezetés

A tanulmány célja, hogy az egyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok szerint összehasonlítsa az egészségügyi dolgozókat terhelő kötelezettségeket.

A jogalkotó lehetőséget biztosít arra, hogy az egészségügyi szolgáltatók az egészségügyi dolgozókat különböző jogviszonyok keretei között foglalkoztassák. E jogviszonyok tartalma ugyanakkor lényegében azonos, ezért felvetődhet a kérdés, hogy az egyes foglalkoztatási formák tükrében az egészségügyi dolgozók kötelezettségei mennyiben különböznek, ill. mely jogviszony választása a legelőnyösebb a felek számára. A jogviszonyok tartalmának hasonlóságára tekintettel akár az is lehetséges, hogy a felek által kötött polgári jogi szerződés valójában színlelt, tehát munkaszerződésnek minősül.

Célom, hogy a kutatás eredményeit összegezve fel tudjam tárni az egyes foglalkoztatási formák szabályozásának háttérében rejlő jogi kérdéseket, és alternatívákat tudjak megfogalmazni azokon a területeken, amelyeken az egyes jogszabályok tartalma nem világos, nem koherens, valamint a jogértelmezés és a jogalkalmazás nem következetes.

2. Az egészségügyi dolgozók Eütv. által rögzített kötelezettségei

Az egészségügyi dolgozók kötelezettségeit két szinten fogalmazza meg a jogalkotó. Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (a továbbiakban Eütv.) rögzíti azokat a követelményeket, amelyeknek valamennyi egészségügyi dolgozó köteles eleget tenni; ezek tehát azok a szabályok, amelyek az egészségügyi dolgozókra vonatkozó általános kötelezettségeket fogalmaznak meg. Mindemellett további speciális szabályok határozzák meg a kötelezettségek tartalmát attól függően, hogy az egészségügyi dolgozót milyen foglalkoztatási jogviszonyban alkalmazzák.

Az áttekinthetőség érdekében először az Eütv. által tartalmazott általános kötelezettségek ismertetésére kerül sor. Az egészségügyi dolgozó nemcsak arra köteles, hogy az Eütv. által rögzített betegjogok érvényesülését biztosítsa, hanem arra is, hogy eleget tegyen a törvény által az egészségügyi dolgozókkal szemben megfogalmazott kötelezettségeknek. A betegjogok elemzése véleményem szerint – a tárgyalt téma szempontjából – nem indokolt. A betegjogok biztosítása ugyanis nemcsak az egészségügyi dolgozó, hanem az egészségügyi szolgáltató feladata is. Az egészségügyi dolgozó számára kötelezettséget keletkeztető betegjogokat ugyanakkor önálló kötelezettségként is nevesíti a törvény. Bemutatásra éppen ezért csak az alábbi kötelezettségek kerülnek:

- az egészségügyi dolgozók ellátási kötelezettsége;
- a tájékoztatási kötelezettség;
- a dokumentációs kötelezettség;
- a titoktartási kötelezettség;
- a szakmai fejlődésre való kötelezettség.

1. Az ellátási kötelezettség a beteg egészségügyi ellátáshoz való jogának az egészségügyi dolgozók vonatkozásában jelentkező kötelezett oldala. Az Eütv. az ellátási kötelezettségnek két szintjét különbözteti meg: a sürgős szükség fennállását és a területi ellátás esetét. Sürgős szükségnek minősül, ha a beteg egészségügyi állapotában olyan változás következik be, amely egészségügyi ellátás hiányában közvetlen életveszélyes állapotot eredményez, vagy a

beteg súlyos vagy maradandó egészségkárosodásához vezet.¹ Sürgős szükség esetén az egészségügyi dolgozó a rászoruló személyeknek elsősegélyt köteles nyújtani, valamint a szükséges intézkedéseket köteles haladéktalanul megtenni. E kötelezettségek teljesítése során a kötelezett az adott körülmények között a tőle elvárható módon köteles eljárni. A sürgős szükség fennállását kétség esetén vélelmezni kell,² a gyakorlatban ugyanakkor nem minden esetben egyértelmű, hogy a beteg állapota kimeríti-e a sürgős szükség kategóriáját.³

A területi ellátási kötelezettség alapján az egészségügyi dolgozó munkaidejében köteles a hozzá forduló betegek egészségügyi ellátásról gondoskodni, azonban magatartása már a szakmai kompetenciájához és a felkészültségéhez kell, hogy igazodjon. A területi ellátási kötelezettség eltérő feladatokat ró az orvosokra és az orvosi szakképzettséggel nem rendelkező egészségügyi dolgozókra. Az arra jogosult orvos köteles a beteget megvizsgálni, majd ezt követően ellátni, vagy – a szükséges feltételek hiányában – más orvoshoz, ill. egészségügyi szolgáltatóhoz irányítani.⁴ A vizsgálat fogalmát az Eütv. határozza meg. A vizsgálat olyan tevékenység, amely elsősorban a betegek egészségi állapotának felmérését, a betegségek és azok kockázatainak a felderítését, a betegségek meghatározását és a gyógykezelések eredményességének megállapítását szolgálja.⁵ A beteg vizsgálata ki kell, hogy terjedjen annak panaszaira, a kórelőzményekre és azokra az egyéni körülményekre, amelyek a beteg gyógyulását befolyásolják.⁶ A vizsgálatot követően a beteget más orvoshoz vagy szolgáltatóhoz irányítani csak a szükséges feltételek fennállásának hiányában lehet. Hiányoznak a szükséges feltételek például abban az esetben, ha az egészségügyi szolgáltató nem rendelkezik a beavatkozás elvégzéséhez szükséges műszerekkel, vagy ha a szükséges asszisztencia nem áll rendelkezésre.⁷ Az orvosi szakképzettséggel nem rendelkező egészségügyi dolgozó ugyanakkor csak a saját kompetenciájának keretei között köteles a beteg megvizsgálásáról gondoskodni; a kompetenciáján kívüli ügyekben kötelezettsége a vizsgálatra jogosult orvos értesítésére korlátozódik, azonban ilyenkor is köteles az orvos megérkezéséig a kompetenciájába tartozó beavatkozásokat elvégezni, ha a beteg állapota azt szükségessé teszi.⁸

2. A tájékoztatási kötelezettség a beteg tájékoztatáshoz való jogának a tükröképe. A kezelőorvos köteles a beteg állapota által indokolt gyakorisággal a betegnek az egészségi állapotára vonatkozó tájékoztatást megadni. A tájékoztatásnak ki kell terjednie mindazokra a tartalmi elemekre, amelyeket az Eütv. a beteget megillető tájékoztatáshoz való jog szabályai között taxatív felsorol. Az orvos a tájékoztatás során a tőle elvárható ismereteknek

¹ Eütv. 3. § i) pont.

² Eütv. 125. §.

³ A gyakorlatban nem minden esetben egyértelmű, hogy a beteg állapota kimeríti-e a sürgős szükség kategóriáját. Adott esetben pusztán a beteg eszméletvesztésének a jelei is elegendőek ahhoz, hogy a sürgős szükség fennállása vélelmezhető legyen. Ebben a helyzetben kárfelelősséget eredményezhet mind a betegnek a megfelelő, a szükséges ellátást biztosítani tudó egészségügyi szolgáltatóhoz történő szállításának az elmulasztása, mind pedig a szükséges beavatkozások elvégzése felismerésének a hiánya (Fővárosi Ítéltábla 7.Pf.21.410/2013/4.). A sürgős szükség fennállását vitatható esetekben mindaddig vélelmezni kell, amíg az az adott helyzetben szükséges vizsgálatok lefolytatását követően kizárhatóvá nem válik (Fővárosi Bíróság 24.K.30.032/2009/5.). A másik gyakori kérdés, hogy milyen kapcsolat mutatható ki az orvos megvizsgálási kötelezettsége és a tényleges ellátási kötelezettség megszegése között. A szükséges vizsgálatok lefolytatása esetén az orvos nem felel azokért a károkért, amelyekkel a vizsgálatok eredményei alapján nem számolhatott (Bács-Kiskun Megyei Bíróság 2.P.22.081/2007/108.). Fontos, hogy az orvosi vizsgálatok dokumentációjának elmulasztásából a bíróság még nem feltétlenül fog arra következtetni, hogy a szükséges vizsgálatok lefolytatására sem került sor (Komárom-Esztergom Megyei Bíróság 4.P.20.713/2004/58.).

⁴ Eütv. 126. § (1)-(2) bek.

⁵ Eütv. 3. § k) pont.

⁶ Eütv. 126. § (3) bek.

⁷ Hidvéginé Adorján Livia – Sáriné Simkó Ágnes: A betegek jogairól, Budapest, 2012. Medicina Könyvkiadó Zrt., 241.

⁸ Eütv. 126. § (5) bek.

megfelelően és a legjobb tudása szerint köteles eljárni.⁹ Fontos, hogy általános ismertető segédanyagok átadásával az orvos nem mentesül a szóbeli tájékoztatási kötelezettsége alól.¹⁰ Ennek indoka, hogy az előre elkészített tájékoztató anyagok átadása nem biztosítja a beteg egyéniesített felvilágosítását, pusztán arra alkalmas, hogy azok elolvasását követően a beteg kérdéseket tehessen fel az orvosra számára.¹¹ A tájékoztatásnak a beteg egészségi állapotára és körülményeire tekintettel kell megtörténnie, mindemellett körültekintőnek és fokozatosnak kell lennie. A tájékoztatás során figyelembe kell venni az adott kezelés általánosan ismert és jelentős mellékhatásait, az esetleges szövődményeket és az adott eljárás lehetséges következményeit, egyben azok gyakoriságát. A tájékoztatást követően meg kell vizsgálni, hogy annak tartalmát a beteg megértette-e.¹²

A tájékoztatási kötelezettségnek a gyakorlatban két területe van. Egyrészt az orvost terheli egy általános tájékoztatási kötelezettség, amely alapján például az adott műtéti beavatkozás általános, minden esetben felmerülő kockázatairól köteles a beteget felvilágosítani. Másrészt az érintett beteggel kapcsolatban beszélhetünk az orvos egyedi tájékoztatási kötelezettségéről, amelynek – az előbbi példánál maradva – ki kell terjednie a beavatkozásnak a beteg egyedi vonásai okán jelentkező esetleges kockázataira is.¹³ A jogalkalmazási gyakorlatból megállapítható, hogy az egészségügyi szolgáltató csak abban az esetben nem felel a tájékoztatási kötelezettség megszegésével okozott károkért, ha a beteg a megfelelő tájékoztatás birtokában is az adott beavatkozás elvégzése mellett döntött volna.¹⁴ Természetesen a beteget nemcsak írásban, hanem akár szóban is lehet tájékoztatni a tervezett kezelés lényegéről és várható következményeiről. A beteg beleegyező nyilatkozata ugyanakkor nem elegendő annak bizonyításához, hogy az egészségügyi szolgáltató a szükséges tájékoztatást megadta.¹⁵

3. A dokumentációs kötelezettség alapján rögzíteni kell a beteg vizsgálatával és kezelésével kapcsolatos valamennyi adatot. A dokumentációba az adatokat úgy kell feltüntetni, hogy azokból az ellátás folyamata a későbbiek során is rekonstruálható lehessen.¹⁶ A dokumentációs kötelezettség jogi szempontból azért bír kiemelt jelentőséggel, mert pontos dokumentáció hiányában a kártérítési eljárások során nem lenne lehetséges annak megállapítása, hogy mire vezethető vissza a beteg kára.¹⁷ A törvény által megfogalmazott kötelezettség kimerítésével valójában saját magát védi le az egészségügyi szolgáltató, hiszen a pontos feljegyzések birtokában igazolni tudja, hogy a kár nem a szolgáltatónak felróható okból – adott esetben akár nem is a szolgáltató ellenőrzési körébe tartozó okból – következett be. Az Eütv. felsorolja azokat az elemeket, amelyeket az egészségügyi dokumentációnak valamennyi esetben tartalmaznia kell. E felsorolás exemplifikatív jellegű; a törvény minden olyan egyéb adat és tény rögzítését is előírja, amelyek befolyást gyakorolhatnak a beteg gyógyulására.¹⁸ Ennek indoka, hogy a releváns információk, és ezáltal a rögzítendő adatok köre esetről esetre változik, éppen ezért lehetetlen, hogy a törvény képes legyen kimerítő jelleggel felsorolni a dokumentálandó tények egészét.¹⁹ Az egészségügyi dokumentációhoz csatolandó mellékleteket ugyanakkor taxatív jelleggel sorolja fel a jogalkotó; meg kell őrizni a vizsgálatokról készült leleteket, a gyógykezeléssel összefüggésben keletkezett iratokat, az

⁹ Eütv. 134. § (1) bek.

¹⁰ Eütv. 134. § (3) bek.

¹¹ Hidvéginé Adorján – Sáriné Simkó i. m. 281.

¹² Eütv. 135. § (1)-(2) bek.

¹³ Pécsi Ítélőtábla Pf.III.20.171/2013/4.

¹⁴ Győri Ítélőtábla Pf.V.20.090/2014/5.

¹⁵ Legfelsőbb Bíróság Pfv.III.22.083/1998/5.

¹⁶ Eütv. 136. § (1) bek.

¹⁷ Sótonyi Péter (szerk.): Orvosi felelősség, Budapest, 2006. Semmelweis Kiadó, 18.

¹⁸ Eütv. 136. § (2) bek.

¹⁹ Hidvéginé Adorján – Sáriné Simkó i. m. 294.

ápolási dokumentációt, a képalkotó diagnosztikus eljárások során készült felvételeket és a beteg testéből kivett szövetmintákat is.²⁰ A szolgáltató bizonyos esetekben zárójelentést, ill. ambuláns ellátási lapot is köteles készíteni, és azt a betegnek átadni.²¹

4. A titoktartási kötelezettség az egészségügyi szolgáltatás nyújtásával összefüggésben a kötelezett tudomására jutó és a beteg egészségügyi állapotával kapcsolatos adatokra vonatkozik. Az egészségügyi szolgáltatás fogalmát az Eütv. a teljesség igényével határozza meg. Egészségügyi szolgáltatásnak minősül minden olyan egészségügyi tevékenység, amely az egészség megőrzése, ill. a megbetegedés megelőzése, megállapítása vagy kezelése céljából a szolgáltatást igénybevevő személy kezelését, gondozását, ápolását, fájdalmainak csökkentését vagy a vizsgálati anyagok feldolgozását célozza.²² Egészségügyi tevékenységnek minősül minden olyan tevékenység, amely egészségügyi szolgáltatás részét képezi, kivéve azokat, amelyek végzéséhez nem szükséges egészségügyi szakképesítés vagy ilyen képesítéssel rendelkező személy szakmai felügyelete.²³ Az egészségügyi szolgáltatással kapcsolatos adatok tehát szakképesítést, vagy legalábbis szakmai felügyeletet igénylő tevékenységekkel összefüggésben juthatnak a kötelezett tudomására. Emellett titoktartási kötelezettség alá esik minden olyan egyéb adat is, amely a beteg egészségügyi állapotára vonatkozik.²⁴ A titoktartási kötelezettség tárgyát hívjuk orvosi titoknak.²⁵ Az orvosi titok megtartására kötelezettek köre sem homogén: nemcsak az egészségügyi dolgozókat, hanem valamennyi olyan személyt is titoktartási kötelezettség terhel, aki az egészségügyi szolgáltatóval foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban áll.²⁶ A titoktartási kötelezettség fennállását az idő múlása nem érinti. A kötelezettek abban az esetben sem fedhetik fel az orvosi titok tartalmát, ha a beteg már távozott az egészségügyi intézményből, *ad absurdum* meghalt.²⁷ A törvény ugyanakkor a titoktartási kötelezettség alóli két kivételt is nevesít: a beteg felmentést adhat a kötelezett számára, ill. a jogszabály a titoktartási kötelezettséget felülíró adatszolgáltatási kötelezettséget írhat elő.²⁸ Adatszolgáltatási kötelezettséget nemcsak az Eütv., hanem más törvény is meghatározhat. Az Eütv. két esetet nevesít: mások életének, testi épségének és egészségének védelme, ill. a beteg egészsége károsodásának megelőzése érdekében a beteg hozzájárulása hiányában is sor kerülhet egészségügyi adatok közlésére.²⁹

5. A szakmai fejlődésre való kötelezettség egyben jog is. Mind az egészségügyi dolgozók, mind pedig az egészségügyi szolgáltatóval foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban álló egyéb személyek jogosultak, és egyben kötelesek is szakmai tudásukat folyamatosan fejleszteni. A kötelezettek szaktudásukat a tudomány mindenkori állásával összhangban kötelesek bővíteni.³⁰ Az Eütv. e ponton azért nem fejt ki részletesen a kötelezettség tartalmát, mert a törvény önálló alcím keretei között foglalkozik az egészségügyi ágazati szakmai képzés szabályaival.³¹ E képzésnek jelenleg három fajtáját különbözteti meg a jogalkotó: a felsőfokú szakirányú szakmai képzést, a szakmai továbbképzést és a szakirányú szakmai továbbképzést.³² Emellett az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban Ettv.) külön is rögzíti, hogy az egészségügyi

²⁰ Eütv. 136. § (3) bek.

²¹ Eütv. 137. §.

²² Eütv. 3. § e) pont.

²³ Eütv. 3. § y) pont.

²⁴ Eütv. 138. § (1) bek.

²⁵ Hidvéginé Adorján – Sáriné Simkó i. m. 300.

²⁶ Eütv. 138. § (1) bek.

²⁷ Polecsák Mária (szerk.): A betegek jogai, Budapest, 1999. Vince Kiadó Kft., 63.

²⁸ Eütv. 138. § (2) bek.

²⁹ Eütv. 25. § (3)-(4) bek.

³⁰ Eütv. 140. §.

³¹ Hidvéginé Adorján – Sáriné Simkó i. m. 305.

³² Eütv. 115. §.

dolgozók önképzés és szervezett továbbképzés által is kötelesek folyamatosan fejleszteni magukat annak érdekében, hogy tevékenységüket megfelelő szakmai színvonalon végezhessék.³³ Szükséges kiemelni, hogy a szakmai fejlődésre való kötelezettség a Magyar Orvosi Kamara Etikai Kódexe (a továbbiakban Etikai Kódex) alapján az orvos etikai kötelezettsége is.³⁴ E kötelezettség jelentőségét mutatja, hogy amennyiben egy orvos nem vesz részt egy adott továbbképzésen, akkor a Magyar Orvosi Kamara akár a működési engedélyét is visszavonhatja.³⁵

3. A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokból származó kötelezettségek

3.1. Az Mt. által rögzített kötelezettségek

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) szabályai rögzítik azokat a munkavállalói kötelezettségeket, amelyeknek az egészségügyi dolgozók az Eütv. szabályaitól függetlenül kötelesek megfelelni, ha tevékenységüket munkaviszony vagy közalkalmazotti jogviszony alapján látják el. Az Mt. az alábbi kötelezettségeket tartalmazza:

- munkavégzési kötelezettség;
- rendelkezésre állási kötelezettség;
- az elvárható szakértelemmel és gondossággal, valamint a munkára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások megtartásával történő munkavégzés kötelezettsége;
- a munkatársakkal és harmadik személyekkel való együttműködés kötelezettsége;
- a munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás tanúsításának kötelezettsége.³⁶

Fontos kiemelni, hogy a munkavállalói kötelezettségek hatályos szabályozása nem sokban különbözik a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban régi Mt.) által alkalmazott szabályoktól; a régi Mt. szabályait értelmező irodalom tehát alkalmazható az egyes kötelezettségek tartalmának vizsgálatakor.

1. A munkavállalót terhelő kötelezettségek közül megkülönböztetünk fő- és mellékkötelezettségeket. Főkötelezettségnek minősül a munkavégzési és a rendelkezésre állási kötelezettség. E két kötelezettség közül a munkavállaló elsődleges kötelezettsége a munkavégzés; a munkavégzési kötelezettség megvalósulásának előfeltétele a megjelenési kötelezett teljesítése, a munkavállaló munkára képes állapota és annak megőrzése, valamint a személyes munkavégzés. A megjelenési kötelezettség alapján a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott helyen és időben megjelenni.³⁷ A munkavégzés helyét a munkaszerződés határozza meg; ennek hiányában a munkavégzés helye a szokásos munkahely, ahol a munkavállaló a munkáját rendszerint végzi.³⁸ Szükséges kiemelni, hogy a munkáltató jogosult arra, hogy a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen foglalkoztassa.³⁹ A munkavállaló a munkáltató által meghatározott időben, tehát a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőben köteles a munkavégzés helyén megjelenni.⁴⁰ A munkára képes állapot és annak megőrzése mind a munkavégzési kötelezettséghez, mind pedig a rendelkezési állási kötelezettséghez kapcsolódik. A munkavállaló főszabály szerint alkoholtól, gyógyszertől és kábítószerrel mentes állapotban köteles eleget tenni a

³³ Eütv. 6. § (1) bek.

³⁴ Etikai Kódex II.1.3. (9) bek.

³⁵ Jobbágyi Gábor: Orvosi jog. Hippokratésztől a klónozásig, Budapest, 2008. Szent István Társulat, 68.

³⁶ Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, Budapest, 2015. ELTE Eötvös Kiadó Kft., 246.

³⁷ Uo. 246-247. o.

³⁸ Ferencz Jácint et. al.: Munkajogi alapismeretek, Budapest, 2015. ELTE Eötvös Kiadó Kft., 107.

³⁹ Mt. 53. § (1) bek.

⁴⁰ Ferencz et. al. i. m. 107-108.

munkaviszonyból származó kötelezettségeinek, mindemellett megfelelő ruházatban, egészséges és kipihent állapotban köteles a munkáltatója utasításait teljesíteni.⁴¹ A munkáltató ugyanakkor nem mondhatja meg a munkavállalója számára, hogy az a munkahelyén és a munkaidején kívül milyen magatartást tanúsítson.⁴² Fontos, hogy a munkára képes állapotnak a munkavégzés teljes tartama alatt fenn kell állnia. A munkáltató jogosult ellenőrizni, hogy a munkavállaló a munkavégzésre alkalmas állapotban van-e. A munkavállaló az ellenőrzés során köteles együttműködni, a munkáltató azonban nem élhet vissza az ellenőrzés jogával. A személyes munkavégzési kötelezettség alapján a munkavállaló munkáját személyesen köteles ellátni, nem jogosult tehát arra, hogy feladatait helyettes útján teljesítse.⁴³

2. A rendelkezésre állási kötelezettség a munkavégzési kötelezettség előfeltétele. E kötelezettség alapján a munkavállaló munkaideje alatt nemcsak akkor köteles a munkáltatója rendelkezésére állni, amikor a munkáját végzi, hanem abban az esetben is, ha a munkáltatója nem képes munkával ellátni.⁴⁴ A rendelkezésre állási kötelezettség a munkajogi jogviszonyok egyik jellemző sajátossága, amely megkülönbözteti egymástól a munkaviszonyokat és a munkavégzésre irányuló egyéb magánjogi jogviszonyokat. E kötelezettség elsősorban passzív magatartást jelent; a munkavállalónak késznek kell lennie arra, hogy munkáltatója utasításait befogadja.⁴⁵ A rendelkezésre állási kötelezettség kifejezetten nagy jelentőséggel bír az ügyelet és a készenlét tartama alatt: előbbi esetben a munkáltató, míg utóbbiban a munkavállaló határozza meg azt a helyet, ahol a munkavállaló köteles munkára képes állapotban rendelkezésre állni, és szükséges esetén munkát végezni. A készenléti jellegű munkakörök hasonló sajátosságokkal bírnak: a munkavállaló főkötelezettsége maga a készenlét, munkavégzésre csak a munka felmerülésekor köteles.⁴⁶

3. Az elvárható szakértelemmel és gondossággal, valamint a munkára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások megtartásával történő munkavégzés, a munkatársakkal és harmadik személyekkel való együttműködés, valamint a munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás a munkavállaló mellékkötelezettségeinek minősülnek. A három kötelezettség közül jogi szempontból minden bizonnyal a szakértelemmel és gondossággal folytatott munkavégzés követelménye bír a legérdekesebb tartalommal. E kötelezettség több elemből épül fel. A munkavállaló az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal köteles eljárni a munkaviszonyból származó kötelezettségeinek teljesítése során. Az általában elvárhatóság követelménye objektív mércének minősül, a kötelezettség ugyanakkor mindig egy meghatározott munkavállaló személyéhez, azon belül is annak személyes tulajdonságaihoz és szaktudásához igazodik.⁴⁷ E ponton szükséges kiemelni, hogy az általában elvárhatóság szabálya az Mt. alapelvei között is szerepel: nemcsak a munkavégzés, hanem általában véve a munkaszerződés teljesítése során is főszabály szerint úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.⁴⁸ Mindemellett a munkavállaló a munkájára vonatkozó szabályok, utasítások és szokások szerint köteles végezni a munkáját. A munkára vonatkozó szabályok valójában csak a munkavégzés keretét adják meg, a munkavállaló kötelezettségeinek konkrét tartalmát a munkáltató utasításai határozzák meg.⁴⁹ A munkáltató utasítási joga a munkaviszony egyik lényeges ismérve, amely arra is alkalmas, hogy a

⁴¹ Gyulavári i. m. 247-248.

⁴² Kiss György: Munkajog, Budapest, 2005. Osiris Kiadó, 168-169.

⁴³ Gyulavári i. m. 248-249.

⁴⁴ Petrovics Zoltán: Munkajog, Budapest, 2006. L'Harmattan Kiadó, 109.

⁴⁵ Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Budapest, 2012. CompLex Kiadó Kft., 198-199.

⁴⁶ Gyulavári i. m. 250.

⁴⁷ Uo.

⁴⁸ Mt. 6. § (1) bek.

⁴⁹ Gyulavári i. m. 250-251.

munkaviszonyt elhatároljuk más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyoktól. A munkáltató utasítási joga ugyanis a munkavégzés minden fázisára kiterjed; az utasítások érvényességéhez általában írásba foglalásra sincs szükség.⁵⁰ A munkavállaló ugyanakkor nem köteles valamennyi esetben a munkáltatója utasításait teljesíteni; az Mt. külön alfejezet alatt rögzíti azokat a helyzeteket, amikor a munkavállaló jogosult arra, hogy a kapott utasítást megtagadja.⁵¹

4. A munkatársakkal és harmadik személyekkel való együttműködés alapját szintén egy alapelv képezi. Az Mt. rögzíti, hogy a munkaviszonyból származó jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelően köteles eljárni, ill. kötelesek kölcsönösen együttműködni, magatartásukkal a másik fél jogát és jogos érdekét nem sérthetik.⁵² Az Mt. által meghatározott munkavállalói kötelezettség tartalma az alapelvhez képest speciális: nem egy általános jellegű kötelezettséget fogalmaz meg, hanem a munkavállalónak a többi munkavállalóval szemben fennálló együttműködési kötelezettségét nevesíti. A munkavállalók közötti együttműködésre azért van szükség, mert annak hiányában nem biztosítható a hatékony munkavégzés; a munkatársaival folyamatosan konfliktust kereső munkavállaló akár kárt is okozhat munkáltatójának.⁵³ Az együttműködési kötelezettség ugyanakkor természetesen a munkáltató irányában is fennáll, sőt, a munkavállaló nemcsak munkatársaival, hanem a munkaviszonyával összefüggésben vele kapcsolatba kerülő harmadik személyekkel is köteles együttműködni.⁵⁴

5. A munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás nemcsak a munkavállaló, hanem egyben a munkáltató kötelezettsége is. Maga a munkaviszony aláfölérendeltségi kapcsolatot hoz létre a munkáltató és a munkavállaló között. E kapcsolat egyik meghatározó ismérve a bizalom; a munkáltató ugyanis jellemzően nincsen olyan helyzetben, hogy közvetlen ráhatást gyakoroljon a teljesítés menetére, tehát nincs lehetősége arra, hogy a munkavállaló tevékenységét folyamatosan befolyásolja.⁵⁵ A bizalmi kötelezettség tartalma munkakörönként eltérő. A kötelezettség megszegésének megítélésekor a társadalom objektív értékítélete, és nem a munkáltató szubjektív véleménye minősül zsinórmértéknek. A bizalmi kötelezettség munkaidőn kívül is kötelezi a munkavállalót, mindemellett több részkövetelményből épül fel, mint a titoktartási kötelezettség, a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme, a munkaidőn kívüli elvárt magatartás, a korlátozott véleménynyilvánítási jog, az összeférhetetlenség és a harmadik személytől származó díjazás elfogadásának tilalma.⁵⁶ E követelmények közül a tárgyalt téma szempontjából a díjazás elfogadásának tilalmára vonatkozó szabály bír kiemelt jelentőséggel. Az Mt. külön is rögzíti, hogy munkavállaló – a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel – harmadik személytől díjazást csak abban az esetben fogadhat el, ill. köthet ki, amennyiben ahhoz a munkáltatója előzetesen hozzájárult; a munkáltató azonban e hozzájárulásra hivatkozva nem csökkentheti a

⁵⁰ Horváth István: Munkajog, Budapest, 2007. Novissima Kiadó, 168-169.

⁵¹ Amennyiben az utasítás teljesítése más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, akkor a munkavállaló az utasítás teljesítését köteles megtagadni. Az utasítás megtagadására jogosult, azonban nem köteles a munkavállaló abban az esetben, ha az utasítás végrehajtása vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközne, vagy pedig a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné [Mt. 54. § (1)-(2) bek.]. Az utasítástól el is lehet térni abban az esetben, ha a munkáltató károsodástól való megóvása az eltérés útján biztosítható, és ezzel párhuzamosan a munkáltató értesítésére nincs mód. A munkavállalót ugyanakkor haladéktalanul tájékoztatni kell arról, hogy a munkavállaló nem az utasításnak megfelelően járt el [Mt. 54. § (4) bek.].

⁵² Mt. 6. § (2) bek.

⁵³ Gyulavári i. m. 253.

⁵⁴ Horváth István: Az új munka törvénykönyve. Értelmezés és alkalmazás a gyakorlatban, Budapest, 2012. Vezinfo Kiadó és Tanácsadó Kft., 74.

⁵⁵ Berke – Kiss i. m. 201.

⁵⁶ Gyulavári i. m. 253-254.

munkavállaló munkabérét.⁵⁷ A felmentés tipikusan csak a kisebb összegekre – mint például a „borravalóra” a vendéglátásban –, valamint a szokásosnak minősülő ajándékokra vonatkozik.⁵⁸ Kérdéses, hogy a „hálapénz” elfogadásához mennyiben járul hozzá a munkáltató.

3.2. A Kjt. által rögzített kötelezettségek

A közalkalmazottak jogállására vonatkozó szabályokat a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban Kjt.) fogalmazza meg. Maga a Kjt. rögzíti, hogy a közalkalmazotti jogviszonyra az Mt. szabályai mindazokban az esetekben alkalmazhatóak, amikor a Kjt. eltérő szabályt nem tartalmaz.⁵⁹ A törvény külön felsorolja azokat az Mt. szakaszokat és szabályokat, amelyek a közalkalmazotti jogviszonyban eltérő tartalommal vagy egyáltalán nem alkalmazhatóak.⁶⁰ Mivel a munkavállalói kötelezettségekre vonatkozó Mt. szabályok nem szerepelnek a Kjt. által megjelölt szakaszok között, ezért az Mt. által nevesített kötelezettségek nemcsak a munkavállalókra, hanem a közalkalmazottakra is vonatkoznak. A Kjt. ugyanakkor maga is tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek a közalkalmazottak munkavégzéséhez kapcsolódó követelményeket határoznak meg.

A Kjt. a közalkalmazottaktól megkövetelt általános magatartási követelményként kimondja, hogy a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályoknak, egyéb szakmai szabályoknak, szokásoknak és a munkáltató utasításainak megfelelően köteles ellátni tevékenységét. A munkavállalót terhelő kötelezettségekhez képest a Kjt. egy többletkötelezettséget is nevesít: a közalkalmazott munkáját a közérdeket figyelembe véve köteles végezni.⁶¹ Fontos, hogy a közalkalmazott – a munkavállalóhoz hasonlóan – nem létesíthet olyan foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt, amely a munkakörével összeférhetetlen.⁶² Amennyiben a közalkalmazott további közalkalmazotti jogviszonyt létesít, akkor mindkét jogviszony szempontjából külön vizsgálatot igényel, hogy az adott jogviszony fenntartása lehetséges-e.⁶³ A Kjt. alapján a közalkalmazott is köteles a munkáltatója előzetes írásbeli hozzájárulását beszerezni, ha munkavégzésre irányuló további jogviszonyban is végezne munkát, azonban munkaideje a közalkalmazotti munkaidejével részben vagy egészben azonos időtartamra esne.⁶⁴ Ha a további jogviszonyban történő munkavégzés a közalkalmazotti munkaidőt nem érinti, akkor a közalkalmazott pusztán a jogviszony létesítését köteles a munkáltatója számára előzetesen írásban bejelenteni.⁶⁵

3.3. A Köt. által rögzített kötelezettségek

Az önkéntesek kötelezettségeire vonatkozó szabályokat a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény (a továbbiakban Köt.) tartalmazza. Fontos, hogy a Köt. – a Kjt.-vel ellentétben – nem utal az Mt. szabályainak alkalmazhatóságára, az Mt. által nevesített munkavállalói kötelezettségek tehát nem vonatkoznak a közérdekű önkéntes tevékenységet végző személyekre. Ennek indoka, hogy az önkéntes és a fogadó szervezet között nem jön létre munkaviszony. A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme az alaphér és a munkakör, az önkéntes azonban főszabály szerint ellenszolgáltatás nélkül végzi munkáját.⁶⁶

⁵⁷ Mt. 52. § (2)-(3) bek.

⁵⁸ Horváth (2012) i. m. 74-75.

⁵⁹ Kjt. 2. § (3) bek.

⁶⁰ Kjt. 3. §.

⁶¹ Kjt. 39. § (2) bek.

⁶² Kjt. 41. § (1) bek.

⁶³ Bérces Kamilla: Többes jogviszony a közalkalmazottaknál. Forrás: <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/tobbes-jogviszony-a-kozalkalmazottaknal> (2016. augusztus 31.).

⁶⁴ Kjt. 43. § (1) bek.

⁶⁵ Kjt. 44. § (1) bek.

⁶⁶ Köt. 2. § (1) bek.

Mindemellett maga a Köt. is kimondja, hogy közérdekű önkéntes tevékenység önkéntes jogviszony keretében végezhető; e jogviszony önkéntes szerződéssel jön létre, amelyet az önkéntes és a fogadó szervezet köt egymással.⁶⁷

A jogviszony tartalmát képező és az önkénteseket terhelő kötelezettségeket a törvény világosan meghatározza. E kötelezettségek és az Mt. által nevesített munkavállalói kötelezettségek között számos hasonlóság fedezhető fel. Az önkéntes tevékenységét a vonatkozó jogszabályok, a szakmai szabályoknak, az etikai előírások és a fogadó szervezet utasításainak megfelelően köteles végezni. Az önkéntes – a munkavállalóhoz hasonlóan – feladatait személyesen köteles ellátni. Mindemellett az önkéntes köteles minden olyan személyes adatot, üzleti és egyéb titkot megőrizni, amelyek a közérdekű önkéntes tevékenységgel összefüggésben jutottak a tudomására.⁶⁸ A Köt. az Mt.-hez hasonlóan szabályozza az utasítások teljesítésének a megtagadását is.⁶⁹

3.4. A Ptk. által rögzített kötelezettségek

Az egészségügyi dolgozók megbízási szerződés alapján is foglalkoztathatóak. A munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyok sajátossága, hogy kevesebb adó- és járulékterherrel járnak, ill. lehetőséget biztosítanak azoknak a munkajogi szabályoknak a megkerülésére, amelyek foglalkoztatással járó közvetett költségeket telepítenek a munkáltatókra. Ez azt jelenti, hogy ha két személy a foglalkoztatása során ugyanazt a tevékenységet látja el, akkor a megbízott után a munkavállalóhoz képest kevesebb közterhet kell fizetni.⁷⁰ A megbízási szerződések mindemellett kevesebb garanciális kötöttséggel járnak; nem véletlen, hogy a foglalkoztatók lehetőségeikhez mérten törekednek alkalmazottaikat megbízási formájában foglalkoztatni. A megbízási jogviszony keretei között foglalkoztatott személyek kötelezettségeit a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) tartalmazza. A Ptk.-nak a szerződésekre vonatkozó szabályait két szinten fogalmazza meg a jogalkotó. A törvény először a szerződések jogának általános szabályait nevesíti, majd ezután részletezi az egyes szerződésekre vonatkozó speciális szabályokat. Mivel e speciális szabályok leronthatják az általános szabályokat, ezért először a megbízási szerződésből származó – a megbízottat terhelő – kötelezettségeket célszerű bemutatni, és majd csak ezt követően indokolt a szerződésekből származó általános kötelezettségeket ismertetni.

A megbízási szerződés gondossági kötelmet hoz létre; a megbízott főkötelezettsége a megbízó által rábízott feladat ellátásában nyilvánul meg.⁷¹ A megbízó jogosult arra, hogy utasításokat adjon a megbízott számára.⁷² Az utasításoktól természetesen a megbízott is eltérhet.⁷³ A megbízási szerződés szabályai szerint a megbízott a tevékenységéről, a feladat

⁶⁷ Köt. 6. § (1) bek.

⁶⁸ Köt. 9. § (1) bek.

⁶⁹ Az önkéntes meg kell, hogy tagadja az utasítás teljesítését, amennyiben az utasítás végrehajtása más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül veszélyeztetné. Az utasítás teljesítése megtagadható, ha az utasítás végrehajtása nem más személy, hanem az önkéntes életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül veszélyeztetné, ill. ha annak végrehajtása jogszabályba vagy az önkéntes szerződésbe ütközne. Az önkéntes köteles figyelmeztetni az utasítást adó személyt, amennyiben az utasítás végrehajtása kárt eredményezhet; e kötelezettség kimerítése esetén az utasítás végrehajtásából eredő kárért az önkéntes nem tartozik felelősséggel [Köt. 9. § (2)-(4) bek.].

⁷⁰ Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán, Budapest, 2014. Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara, 109-110.

⁷¹ Ptk. 6:272. §.

⁷² Ptk. 6:273. § (1) bek.

⁷³ Az utasítástól való eltérés abban az esetben lehetséges, ha annak eleget téve a megbízó érdeke sérülne, és a megbízót előzetesen értesíteni nem lehetséges. Az utasítás célszerűtlen vagy szakszerűtlen jellegére a megbízott köteles a megbízó figyelmét felhívni; az utasítás fenntartása esetén a kockázatokat a megbízó viseli. A megbízott

állatásról és a megbízás teljesítéséről köteles a megbízóját tájékoztatni. A tájékoztatási kötelezettség kiterjed a közreműködő igénybevételére is.⁷⁴ Fontos, hogy a Ptk. indokolása alapján a jogalkotó a megbízási szerződésekkel kapcsolatban – a bizalmi jelleggel szemben – az üzleti élet követelményeit kívánja előnyben részesíteni, éppen ezért a lehető legtágabb körben kívánja lehetővé tenni a közreműködő igénybevételét. Míg tehát a munkavállaló munkáját személyesen köteles végezni, addig a megbízott számára a személyes feladatellátás csak főszabály; nincsen akadálya annak, hogy tevékenységét harmadik személyen keresztül lássa el. A megbízott köteles a megbízás ellátásával rendszerint együtt járó költségeket megelőlegezni.⁷⁵ Végül a megbízott köteles az elszámolás során a megbízója számára mindazon javakat kiadni, amelyekhez a megbízás teljesítése céljában vagy az eljárása során jutott, ide nem értve azokat a javakat, amelyeket a megbízás teljesítése során jogosan használt fel.⁷⁶

A megbízott nemcsak a megbízási szerződés különös szabályai által nevesített kötelezettségeknek köteles eleget tenni, hanem a szerződésekre vonatkozó általános szabályoknak is kénytelen megfelelni. E szabályok közül kiemelést érdemel az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség. A Ptk. a szerződések közös szabályai között általános jelleggel rögzíti, hogy a felek nemcsak a szerződés fennállása alatt, hanem annak megkötése és megszüntetése során is kötelesek egymással együttműködni, valamint tájékoztatni egymást a szerződést érintő lényeges körülményekről.⁷⁷ Szintén általános szabály, hogy a szerződés tartalmává válik minden olyan szokás, amelynek az alkalmazásában a felek – üzleti kapcsolatuk során – már korábban megegyeztek, valamint minden olyan gyakorlat, amelyet a felek egymással kialakítottak.⁷⁸ A megbízottnak tehát nemcsak magából a szerződésből származhat kötelezettsége; a megbízottat abban az esetben is köti a felek között már kialakult gyakorlat, amennyiben az a szerződés keretei között írott szabály formájában nem jelenik meg.

A jogviszonyok elhatárolásában nyújt segítséget a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv (a továbbiakban FMM-PM együttes irányelv). Fontos, hogy habár az FMM-PM együttes irányelv ma már nem minősül hatályos jogforrásnak, azonban rendelkezései továbbra is iránymutatásul szolgálnak a bírói gyakorlat számára. Az FMM-PM együttes irányelv olyan elsődleges és másodlagos minősítő jegyeket nevesít, amelyek a munkaviszonyokat jellemzik. Míg az elsődleges minősítő jegyek önmagukban is alkalmasak arra, hogy meglétükből munkaviszony fennállására lehessen következtetni, addig a másodlagos minősítő jegyek értékelése további szempontok figyelembevételével történik. Elsődleges minősítő jegynek minősül

- a tevékenység jellege és a munkakörként történő feladat-meghatározás;
- a személyes munkavégzési kötelezettség;
- a foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről és a munkavállaló rendelkezésre állása;
- az alá-fölrendeltségi viszony.

Az FMM-PM együttes irányelv alapján a másodlagos minősítő jegyek körében vizsgálható

- az irányítási, az utasításadási és az ellenőrzési jog;
- a munkavégzés időtartamának és a munkaidő beosztásának meghatározása;

köteles megtagadni az utasítás teljesítését, amennyiben annak végrehajtása jogszabály vagy hatósági határozat megsértését eredményezné, ill. mások személyét vagy vagyont veszélyeztetné [Ptk. 6:273. § (2)-(3) bek.].

⁷⁴ Ptk. 6:275. §.

⁷⁵ Ptk. 6:276. § (3) bek.

⁷⁶ Ptk. 6:279. §.

⁷⁷ Ptk. 6:62. § (1) bek.

⁷⁸ Ptk. 6:63. § (5) bek.

- a munkavégzés helye;
- az elvégzett munka díjazása;
- stb.⁷⁹

A foglalkoztatási jogviszonyok elhatárolása kifejezetten nehéz azokban az esetekben, amikor a felek között stabil megbízási jogviszony jön létre. A stabil megbízási jogviszonyok és a munkaviszonyok között számos hasonlóság fedezhető fel, hiszen ilyen jellegű megbízási esetén a megbízottat tartós lekötöttség jellemzi, és bizonyos mértékig függelmi kapcsolat alakul ki közte és a megbízója között.⁸⁰ Nem hagyható azonban figyelmen kívül, hogy az állam bizonyos esetekben maga is hozzájárul a munkaviszonyok megkerüléséhez azáltal, hogy a költségvetési intézményeknél dolgozó egyes személyeket munkaszerződés helyett megbízási jogviszonyban foglalkoztatja.⁸¹

4. Befejezés

1. A tanulmány korábbi megállapításait összegezve érdemes röviden összehasonlítani az egyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokat aszerint, hogy milyen kötelezettségeket telepítenek az egészségügyi dolgozókra.

Az Eütv. által nevesített kötelezettségek a jogviszonyok összehasonlítása szempontjából nem bírnak relevanciával, hiszen azok valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszony részét képezik. Az egészségügyi dolgozók többségét munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatják. A munkavállalók és a közalkalmazottak kötelezettségei között érdemi különbség nem fedezhető fel. Habár a Kjt. az Mt.-vel szemben rögzíti, hogy a közalkalmazott a közérdek figyelembevételével köteles eljárni, e követelmény azonban *de facto* valamennyi egészségügyi dolgozó kötelezettségét képezi. Sem az Eütv., sem az Ettv. nem mondja ki, azonban elképzelhetetlen, hogy az egészségügyi tevékenység kifejtésére ne közérdekből kerüljön sor. Az Eütv. és az Ettv. által rögzített kötelezettségek egy része – mint például a szakmai fejlődésre való kötelezettség – kifejezetten a közérdekhez köthető.

Az önkéntes jogviszonyban foglalkoztatott egészségügyi dolgozók kötelezettségei tulajdonképpen megegyeznek a munkavállalók és a közalkalmazottak kötelezettségeinek egy részével. A titoktartási kötelezettséget az Eütv. is nevesíti, a személyes feladatellátási kötelezettség pedig a munkaviszonyokat és a közalkalmazotti jogviszonyokat is meghatározza. A feladatellátásra vonatkozó szabályoknak, valamint a foglalkoztató utasításainak megfelelő eljárás követelménye szintén megtalálható az Mt. szabályai között. A Köt. külön is rögzíti, hogy az önkéntes tevékenységét az etikai előírásoknak megfelelően köteles végezni, véleményem szerint azonban ez a szabály sem jelent a munkavállaló vagy a közalkalmazott kötelezettségeit meghaladó többletkötelezettséget, hiszen az Eütv. alapján valamennyi egészségügyi dolgozó köteles az etikus eljárás követelményének eleget tenni. Az önkéntes szerződés ugyanakkor nem hoz létre sem munkaviszonyt, sem közalkalmazotti jogviszonyt, így az önkéntes kötelezettségeinek a köre szűkebb, mint a többi foglalkoztatottnak. Rendelkezésre állási kötelezettségről nem beszélhetünk, mindemellett az Mt.-ben rögzített mellékkötelezettségek jelentős része – mint például a munkatársakkal és harmadik személyekkel való együttműködés kötelezettsége vagy a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme – az önkéntesek vonatkozásában nem is értelmezhető.

⁷⁹ FMM-PM együttes irányelv, IV. A munkaviszonyt meghatározó jellemzők.

⁸⁰ Prugberger Tamás – Nádas György: A munkavégzésre irányuló jogviszonyok vállalkozási vagy megbízási szerződéssel minősítése a felek egyikének akaratából, in Kertész István barátai, kollégái és tisztelői: Liber Amicorum. Studia Stephano Kertész dedicata. Ünnepi dolgozatok Kertész István tiszteletére, Budapest, 2004. ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, 260.

⁸¹ Tóth Hilda: A munkaszerződésnek vállalkozási vagy megbízási szerződéssel történő kiváltásának a problémájához, Miskolc, 2001. Miskolc University Press, 421.

A szabadfoglalkozás – hasonlóan az önkéntes jogviszonyhoz – speciális jogviszony, amelyre a Ptk. szabályai alkalmazandóak. A Ptk. szerinti kötelezettségek közé tartoznak a szerződések jogának általános szabályai között megfogalmazott normák is. A szerződés tartalmává váló szokásoknak megfelelő eljárás kötelezettsége kifejezetten a Ptk. szerinti szerződésekhez kötődik, míg az együttműködési és tájékoztatási kötelezettséget az Mt. is nevesíti. A megbízási szerződés speciális szabályai alapján a megbízott is köteles a rábízott feladatokat ellátni, a megbízója utasításait teljesíteni és a teljesítés menetéről tájékoztatást adni; a kötelezett a megbízási szerződést főszabály szerint személyesen köteles teljesíteni. A megbízási szerződés tartalmát ugyanakkor alig korlátozza a jogalkotó, így az egészségügyi dolgozók kötelezettségévé válhat bármi, amit a felek a szerződésben kikötnek. A Ptk. szabályainak legnagyobb része egyébként is diszpozitív jellegű, az azoktól való eltérés általában lehetséges.

2. A szabadfoglalkozású egészségügyi dolgozók kötelezettségei nem sokban különböznek a munkavállalók és a közalkalmazottak kötelezettségeitől, ezért felvetődhet a kérdés, hogy a szabadfoglalkozású jogviszony létrehozására irányuló megbízási szerződés nem minősül-e a felek közötti munkaviszonyt leplező színlelt szerződésnek. Az FMM-PM együttes irányelv több olyan elsődleges és másodlagos minősítő jegyet nevesít, amelyek a munkaviszonyokat jellemzik, azonban akár a szabadfoglalkozású jogviszony létrehozására irányuló megbízási szerződéseken belül is megjelenhetnek. Az elsődleges minősítő jegyek közül ilyen a munkakörként történő feladat-meghatározás, valamint a személyes munkavégzési kötelezettség. A megbízási szerződésben ugyanis pontosan rögzíteni kell az ellátandó feladatokat, mindemellett nehezen képzelhető el, hogy az egészségügyi beavatkozást a megbízott orvos helyett egy teljesítési segéd lássa el. A másodlagos minősítő jegyek között is találhatók olyanok, amelyek kérdésessé tehetik a jogviszony minősítését. Ilyennek minősül például a munkavégzés időtartamának a munkáltató által történő meghatározása, hiszen nehezen képzelhető el, hogy ne az egészségügyi intézmény határozza meg, hogy a megbízott egészségügyi dolgozó mikor köteles a megbízást teljesíteni. Az elvégzett munka rendszeres díjazása szintén olyan minősítő jegynek tekinthető, amely a tartós megbízási jogviszonyokat jellemzően meghatározza. A leírtak figyelembevételével érzékelhető, hogy szabadfoglalkozású jogviszony legalább annyira minősíthető munkaviszonynak, mint megbízási jogviszonynak.

Mindemellett nem véletlen, hogy a szabadfoglalkozású jogviszony megbízási szerződéssel jön létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás ugyanis számos előnnyel jár nemcsak az egészségügyi intézmények, hanem az egészségügyi dolgozók számára is. Az egészségügyi intézmények számára a megbízási szerződés alapján történő foglalkoztatás olcsóbb, mindemellett rugalmasabb, hiszen az Mt. kógens szabályainak hiányában a szerződés szabályait a felek szabadabban határozhatják meg. A szabadfoglalkozású egészségügyi dolgozók ugyanakkor egyéni vállalkozás alapítása nélkül is folytathatnak egészségügyi tevékenységet, ez pedig kifejezetten előnyös azok számára, akik munkavállalói vagy közalkalmazotti státusszal nem rendelkeznek. A szabadfoglalkozás az egyéni vállalkozáshoz képest kevesebb adminisztrációs teherrel és költséggel jár, azonban lehetőséget biztosít a költségek elszámolására, amire az Mt. szabályai alapján nincs mód.⁸² E foglalkoztatási forma fenntartása tehát indokolt, olyan hatályos jogforrás pedig nincsen, amely kifejezetten összeütközésbe kerülne az Ettv.-ben rögzített szabályokkal.

E pozitívumok mellett azonban vitathatatlan, hogy a szabadfoglalkozás számos negatív tulajdonsággal is bír. Az egészségügyi szolgáltatók – mivel megbízónak, és nem munkáltatónak minősülnek – nem kötelesek a munkaviszonyokra jellemző járulékok

⁸² Széphalmi Miklós: Szellemi szabadfoglalkozás mint a megoldás kulcsa? Forrás: http://www.medicalonline.hu/eu_gazdasag/cikk/szellemi_szabadfoglalkozas_mint_a_megoldas_kulcsa (2016. október 28.).

megfizetésére, így valójában megkárosítják az államot. Szintén aggályos, hogy a felek a szerződés keretei között akár olyan szabályt is kiköthetnek, amely az egészségügyi dolgozókra nézve a többi foglalkoztatási formához képest indokolatlanul szigorúbb kötelezettségeket vagy kártérítési felelősségét állapít meg. A szabályozás újragondolása tehát attól függetlenül indokolt, hogy a szabadfoglalkozás fenntartásának szükségessége nem vitatható.

Felhasznált irodalom

- [1.] Bérces Kamilla: Többes jogviszony a közalkalmazottaknál. Forrás: <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/tobbes-jogviszony-a-kozalkalmazottaknal> (2016. augusztus 31.).
- [2.] Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Budapest, 2012. CompLex Kiadó Kft.
- [3.] Ferencz Jácint et. al.: Munkajogi alapismeretek, Budapest, 2015. ELTE Eötvös Kiadó Kft.
- [4.] Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán, Budapest, 2014. Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara.
- [5.] Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, Budapest, 2015. ELTE Eötvös Kiadó Kft.
- [6.] Hidvéginé Adorján Livia – Sáriné Simkó Ágnes: A betegek jogairól, Budapest, 2012. Medicina Könyvkiadó Zrt.
- [7.] Horváth István: Az új munka törvénykönyve. Értelmezés és alkalmazás a gyakorlatban, Budapest, 2012. Vezinfo Kiadó és Tanácsadó Kft.
- [8.] Horváth István: Munkajog, Budapest, 2007. Novissima Kiadó.
- [9.] Jobbágyi Gábor: Orvosi jog. Hippokratésztől a klónozásig, Budapest, 2008. Szent István Társulat.
- [10.] Kiss György: Munkajog, Budapest, 2005. Osiris Kiadó.
- [11.] Petrovics Zoltán: Munkajog, Budapest, 2006. L'Harmattan Kiadó.
- [12.] Polecsák Mária (szerk.): A betegek jogai, Budapest, 1999. Vince Kiadó Kft.
- [13.] Prugberger Tamás – Nádas György: A munkavégzésre irányuló jogviszonyok vállalkozási vagy megbízási szerződéssé minősítése a felek egyikének akaratából, in Kertész István barátai, kollégái és tisztelői: Liber Amicorum. Studia Stephano Kertész dedicata. Ünnepi dolgozatok Kertész István tiszteletére, Budapest, 2004. ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, 259-267.
- [14.] Sótónyi Péter (szerk.): Orvosi felelősség, Budapest, 2006. Semmelweis Kiadó.
- [15.] Széphalmi Miklós: Szellemi szabadfoglalkozás mint a megoldás kulcsa? Forrás: http://www.medicalonline.hu/eu_gazdasag/cikk/szellemi_szabadfoglalkozas_mint_a_megoldas_kulcsa (2016. október 28.).
- [16.] Tóth Hilda: A munkaszerződésnek vállalkozási vagy megbízási szerződéssel történő kiváltásának a problémájához, Miskolc, 2001. Miskolc University Press.

Felhasznált jogforrások

- [1.] A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény.
- [2.] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.
- [3.] A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény.
- [4.] Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény.
- [5.] Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény.

- [6.] A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény.
- [7.] Etikai Kódex.
- [8.] FMM-PM együttes irányelv.

Bírói gyakorlat

- [1.] Legfelsőbb Bíróság Pfv.III.22.083/1998/5.
- [2.] Győri Ítéltábla Pf.V.20.090/2014/5.
- [3.] Fővárosi Ítéltábla 7.Pf.21.410/2013/4.
- [4.] Pécsi Ítéltábla Pf.III.20.171/2013/4.
- [5.] Fővárosi Bíróság 24.K.30.032/2009/5.
- [6.] Bács-Kiskun Megyei Bíróság 2.P.22.081/2007/108.
- [7.] Komárom-Esztergom Megyei Bíróság 4.P.20.713/2004/58.