
Az egészségügyi tevékenység végzésére irányuló jogviszonyok sokszínűsége és buktatói

Barzó Tímea*

a 80. születésnapját ünneplő, de mindig optimista és örökifjú Prugberger Professzor Úrnak jelen tanulmánnyal szeretném megköszönni barátságát, kedvességét, támogatását, segítőkészségét és a külföldi tanulmányutakon szerzett közös élményeket.

1. Bevezetés

Munkavégzésre irányuló tevékenység az egészségügyi szférában több fajta jogviszonyban látható el. Ezen belül azonban – hasonlóan más nagyobb közszolgáltató szektorhoz – tipikusan az alkalmazotti jogviszonyok (különösen a közalkalmazotti jogviszonyok és a munkaviszony) vannak túlsúlyban. Kivételt jelent ez alól azonban az egészségügyi alapellátás, ahol a házi orvos, a házi gyermekorvos és a fogorvos jellemzően egyéni vagy társas vállalkozói formában végzi az orvosi tevékenységet.

Az egészségügyi szakellátásban azonban az adott egészségügyi szolgáltató a dolgozóval együtt- a szerződési szabadság jegyében - szabadon megválaszthatja, hogy milyen szerződéstípus adta keretek között működik együtt a minél magasabb színvonalú betegellátás érdekében. Ez a választási szabadság azonban nem irányulhat az egészségügyi dolgozó jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések – mit pl. a kötelező pihenőidő - érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására.¹A törvény továbbá *tételes felsorolást tartalmaz* a szerződéses jogviszonyok típusaira vonatkozóan. Az egészségügyi tevékenység ugyanis csak az alábbi jogviszonyokban látható el:

- szabadfoglalkozás keretében,
- egyéni egészségügyi vállalkozóként,
- társas egészségügyi vállalkozás tagjaként,
- közalkalmazotti jogviszonyban,

* Egyetemi docens, intézeti tanszékvezető, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Polgári Jogi Tanszék.

¹ Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (Eütev. tv.) 3.§ (3) bekezdés

- közszolgálati jogviszonyban, kormányzati szolgálati jogviszonyban, állami szolgálati jogviszonyban,
- munkaviszonyban,
- egyházi személyként,
- önkéntes segítői jogviszonyban és
- egyéni cég tagjaként.²

A fenti jogviszonyok közül is bizonyos esetekben - pl. a szabadfoglalkozás keretében, vagy egyéni vállalkozó esetén – a munkavégzésre irányuló jogviszony tipikusan *megbízási szerződés*, míg más esetekben – pl. munkaviszonyban – *munkaszerződés*. A szakképesítéssel nem rendelkező egészségügyi dolgozók esetében szűkebb a választás lehetősége, mivel nem létesíthetnek szabadfoglalkozású jogviszonyt, továbbá egyéni vállalkozóként és egyéni cég tagjaként sem végezhetnek egészségügyi tevékenységet.³

2. A szabadfoglalkozás és az egyéni egészségügyi vállalkozás főbb jellemzői

Az egészségügyi dolgozó szabadfoglalkozás keretében bármely egészségügyi szolgáltatónál *megbízási szerződés* alapján jogosult a szakmai kompetenciájába tartozó egészségügyi tevékenység ellátására. A szabadfoglalkozású jogviszony keretében működő egészségügyi dolgozó tevékenységét az egészségügyi hatóság egészségügyi szolgáltatás nyújtására jogosító *működési engedélye nélkül* végezheti, a tevékenységével esetlegesen okozott károk megtérítését biztosító *felelősségbiztosítást* pedig az őt foglalkoztató egészségügyi szolgáltató döntésétől függően kell csak kötnie. Tekintettel ugyanis arra, hogy a szabadfoglalkozású jogviszony keretében működő egészségügyi dolgozó az egészségügyi tevékenységet az *őt megbízó egészségügyi szolgáltató nevében végzi*, a felelősségbiztosítást gyakran maga az egészségügyi szolgáltató a megbízottra kiterjedő hatállyal köti meg.⁴

A szabadfoglalkozású egészségügyi tevékenység egyéni vállalkozóként is folytatható, ekkor azonban az egyéni vállalkozói nyilvántartásban fel kell tüntetni az egyéni vállalkozó által folytatható egészségügyi tevékenységet, és azt, hogy kizárólag szabadfoglalkozású egészségügyi tevékenységre jogosult. Fontos szabály továbbá, hogy a szabadfoglalkozásra jogosult egyéni vállalkozó *egészségügyi szolgáltatóként nem működhet*, és kizárólag személyesen, csak az egyéni

² Eütev. tv. 7.§ (2) bekezdés

³ A VÁLLALKOZÓ ORVOSOK NAGY KÉZIKÖNYVE. (Szerk. Dósa Ágnes – Kovácsy Zsombor). Complex Kiadó Budapest, 2011. 750.

⁴ A beteg, illetve hozzátartozója az egészségügyi szolgáltatás során vagy az azzal összefüggésben keletkezett kára megtérítésére vonatkozó igényét közvetlenül a közszolgáltatót nyújtó egészségügyi szolgáltatóval szemben érvényesítheti, *függetlenül attól, hogy az egészségügyi közszolgáltató milyen jogviszonyban foglalkoztatta a kárt okozó egészségügyi dolgozót*. Eütev. tv. 19/A. §

vállalkozói tevékenységeként bejelentett egészségügyi tevékenységet végezheti, alkalmazottat, bedolgozót, segítő családtagot, tanulót nem foglalkoztathat, közreműködőt nem vehet igénybe, nem tarthat fenn telephelyet, fióktelephelyet. Székhelyét sem köteles cégtáblával megjelölni. A szabadfoglalkozású egészségügyi dolgozó és az egészségügyi szolgáltató közötti megbízási szerződés kötelező tartalmi elemeit a törvény szintén rögzíti. Ezek a következők:

- a) az ellátandó *feladat(ok) pontos megnevezése*, a feladatok ellátásához szükséges tárgyi feltételek biztosításának módja, valamint a munkavégzés helye és ideje,
- b) a szabadfoglalkozású egészségügyi dolgozó *szakmai felettesének* megnevezése,
- c) amennyiben a szabadfoglalkozású egészségügyi dolgozó feladatkörébe más egészségügyi dolgozók szakmai irányítása is beletartozik, az *által irányított, illetve felügyelt egészségügyi dolgozók munkakörének* megnevezése,
- d) az adott időszakban, de legfeljebb 6 hónap alatt a szabadfoglalkozású egészségügyi dolgozó által végzendő *egészségügyi tevékenység időtartama és beosztása*, illetve a szabadfoglalkozású egészségügyi dolgozó nyilatkozata az önkéntesen vállalt többletmunka tervezett mértékéről,
- e) az ellátott feladatok *díjazása*,
- f) a megbízási szerződés keretében okozott *kár megtérítésének szabályai*, valamint
- g) a megbízási szerződés *megszüntetésére* vonatkozó rendelkezések.⁵

A megbízási szerződésre egyebekben értelemszerűen a PTK rendelkezéseit kell alkalmazni.⁶ Amennyiben az egészségügyi dolgozó *egészségügyi vállalkozóként* működik, az egészségügyi tevékenységet a *saját nevében végzi és önálló egészségügyi szolgáltatónak* minősül. Ez azt jelenti, hogy rendelkeznie kell az egészségügyi hatóság egészségügyi szolgáltatás nyújtására jogosító *működési engedélyével*, továbbá mivel az egészségügyi tevékenységet a saját nevében és felelősségére végzi, rendelkeznie kell *önálló felelősségbiztosítással* is. A működési engedély feltétele az egészségügyi tevékenységre való egészségi alkalmasság igazolása is.⁷

Az egészségügyi dolgozó jogosult természetesen működési engedély birtokában *társas vállalkozás tagjaként*, a társas vállalkozás nevében és felelősségére egészségügyi tevékenységet végezni. A társas vállalkozás tagjaként történő egészségügyi tevékenység végzése esetén az egyéni vállalkozó egészségügyi dolgozóra vonatkozó szabályokat kell értelemszerűen alkalmazni.

3. A színlelt szerződésről általában

Az a döntés, hogy az egészségügyi tevékenységet milyen jogviszony keretében végezze az adott egészségügyi dolgozó, alapvetően befolyásolja a jogviszonyhoz

⁵ Eütev. tv. 8.§-9.§

⁶ Ptk. 6:272. §- 6:279.§

⁷ Eütev. tv. 10.§-10/A.§

kapcsolódó *adóügyi* és *társadalombiztosítási* következményeket. A polgári jogi jogviszonyok (tipikusan megbízási szerződés), illetve a munkaszerződés (közalkalmazotti kinevezés) közötti különbség alapvetően a felek egymás közötti viszonyában rejlik.

A *szerződés típusának megválasztására irányuló szabadság* csak akkor illeti meg a szerződő feleket, ha a szerződés alapjául szolgáló, munkavégzésre irányuló tevékenység jellege azt megengedi. Amennyiben ugyanis az adott munkavégzésre irányuló tevékenység egy konkrétan meghatározható jogviszony - különösen munkaviszony - jegyeit és jellegzetességeit hordozza magában, akkor a felek hiába minősítik a közöttük fennálló jogviszonyt pl. megbízási szerződésnek, arra mégis a munkaszerződés szabályait és jogkövetkezményeit kell alkalmazni. Egy konkrét ügyben mondta ki a Legfelsőbb Bíróság, hogy ha a munkáltató és a magánszemélyek között *létrejött szerződés tartalma szerint munkaviszony állt fenn*, azt a szerződést kötő felek akarata sem vonhatta ki a munkajog szabályai alól. A szerződési szabadság elve ugyanis a szerződés tartalmának meghatározására, nem pedig annak elnevezésére terjed ki.⁸

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) értelmében a *színlelt szerződés semmis*, ha pedig az más szerződést leplez, a felek jogait és kötelezettségeit a leplezett szerződés alapján kell megítélni.⁹

Színlelt szerződést a felek általában akkor kötnek, ha ezzel jogtalanul valamilyen jogi vagy gazdasági előnyre kívánnak szert tenni, illetve számukra kedvezőtlen vagy egyenesen hátrányos jogi helyzet megkerülését kívánják elérni.¹⁰ A színlelés *kétoldalú, tudatos magatartás*, amikor is a felek közös akarata arra irányul, hogy azt a szerződést, amely jognyilatkozataik alapján keletkezne, ne kössék meg, illetőleg helyette más tartalmat és más joghatást kiváltó szerződést kössenek.¹¹ A munkavégzésre irányuló színlelt szerződés esetében a leggyakrabban a szerződő felek külső harmadik személyek irányában azt *a látszatot kívánják kelteni*, hogy közöttük meghatározott tartalommal polgári jogi – tipikusan megbízási - szerződés jött létre, jóllehet közöttük ilyen szerződés nincs, illetve kölcsönösen azt palástolják, hogy a ténylegesen megkötött munkaszerződés helyett más tartalommal és más joghatást kiváltó szerződést kötöttek.¹²

A típuszabadság tehát nem jelentheti azt, hogy a polgári jogi szerződéssel létrehozott jogviszony tényleges tartalma ellentétbe kerüljön a felek által választott szerződéstípus legfőbb jellemzőivel. Amennyiben ugyanis a felek jogviszonya a megnevezett jogviszonytól eltérő, más típusú jogviszony tartalmi elemeit foglalja magában, a megkötött szerződés színlelt, azaz semmis. Ebben az esetben a szerződést, illetve a jogviszonyt az általa leplezett szerződés - az adott esetben

⁸ BH2003. 432. Egy másik ügyben pedig azt hangsúlyozta a Legfelsőbb Bíróság, hogy a szerződés jogi minősítése során nem annak elnevezéséből vagy szóhasználatából, hanem az abban kikötött szolgáltatások tartalmi elemeiből, a felek által meghatározott jogok és kötelezettségek természetéből kell kiindulni. BH2005. 102.

⁹ Ptk. 6:92.§ (2) bek.

¹⁰ Az új Polgári Törvénykönyv magyarázata. Kommentár a 2013. évi V. törvényhez. Kötelmi jog. (Szerk. Csehi Zoltán) Menedzser Praxis Kft. Budapest 2014. 57.

¹¹ BH2001. 29.

¹² BDT2005. 1123.

munkaszerződés alapján - kell megítélni. Az ítélkezési gyakorlat szerint: az elvégzendő munka természete nem zárja ki a polgári jogi jellegű (megbízási) jogviszony létesítését, a létrejött jogviszony jellege megítélésénél azonban nem a felek által megkötött szerződés elnevezésének, hanem annak van jelentősége, hogy a foglalkoztatásban a polgári jogi jogviszony elemei érvényesültek-e.¹³ Így az ügyeleti feladatait megbízási jellegű közreműködői szerződéssel ellátó orvos tevékenysége munkaviszonynak minősül akkor, ha az a *munkaviszonyra jellemző körülmények között* (a megbízó által rendelkezésre bocsátott kórházi osztályon, a megbízó által rendelkezésre bocsátott eszközökkel, a megbízó utasításai, körlevelei, tájékoztatói, szabályzatai, tevékenységi kör leírás alapján) zajlik.

4. Színlelt polgári jogi szerződések, palástolt munkaszerződések az egészségügyben

Az egészségügyi ellátás területén az uniós munkaidő irányelv (2003/88/EK Irányelv) hatálybalépésével, különösen az *ügyeleti feladatellátás* tekintetében jelentek meg először polgári jogi szerződések.¹⁴

- Egyrészt azért, mert a polgári jogi szerződések tekintetében nem kell alkalmazni a munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban dolgozókra érvényes, *munkaidőre és pihenőidőre, felmondásra és végkielégítésre vonatkozó törvényben előírt korlátokat.*
- Másrészt az egészségügyi szolgáltató polgári jogi szerződés alapján *kedvezőbb díjazásban* tudja részesíteni a társasági formában működő, számlaképes dolgozókat. Ismerve a munkabérre rakódó költségeket, nemcsak a munkáltató, de a munkavállaló is érdekelt lehet ebben. A szerződések többsége a felek közös akaratából jön létre, mégis szükséges a szerződések színlelt jellegének vizsgálata.

Amennyiben az ügyeleti feladatok ellátása beletartozik az orvosi (szakdolgozói) munkakörbe, akkor arra közreműködői (megbízási) szerződés nem köthető. Amennyiben azonban nem szerepelnek az ügyeleti feladatok a dolgozó munkaköri leírásában, akkor ilyen jellegű feladat ellátására utóbb nem lesz kötelezhető, csak legfeljebb rendkívüli körülmények fennállása esetén. Ez pedig adott esetben igen kedvezőtlen helyzetbe hozhatja az adott egészségügyi szolgáltatót.¹⁵

A színlelt szerződések előfordulásának másik nagy esetköre az egészségügyben a *járóbeteg-szakellátás*, ahol gyakran egymás mellett végzi az alkalmazott, és a vállalkozó orvos különböző jogviszonyban ugyanazt a jellegű munkát. Ilyenkor a

¹³ LB Mfv. E. 10.051/2004.

¹⁴ Lásd részletesebben in Barzó, T. – Prugberger, T. (2015): Munkaidő-szervezés az egészségügyben az uniós és a hazai szabályozás tükrében. *Új Magyar Közigazgatás 1.*

¹⁵ Pl. egy orvosi munkakör szabadfoglalkozási jogviszony keretében is ellátható és e körben ügyeleti feladat is végezhető. Amennyiben azonban a dolgozó az alkalmazotti jogviszonyt választja, akkor az ügyeleti feladat ellátása is csak alkalmazotti jogviszonyban végezhető. AZ EGÉSZSÉGÜGYI JOG NAGY KÉZIKÖNYVE. (Szerk. Kovácsy Zsombor). Complex Kiadó Budapest, 2009. 372.

különböző szakmákat képviselő orvosok közül van, aki munkaviszonyban végzi az adott szakrendelést, míg más orvos a megbízási jellegű közreműködői szerződést kötő egyéni vállalkozóként, vagy gazdasági társaság tagjaként. Amennyiben az adott feladatot közalkalmazottak egyáltalán nem látják el, azaz az egész feladat ténylegesen kiszervezésre kerül – szabályos működési engedéllyel, felelősségbiztosítással rendelkező szolgáltatónak (közreműködőnek), aki személyét tekintve nem tagozódik be az intézményi hierarchiába – akkor ez a jogviszony megbízási karakterét, polgári jogi jellegét erősíti. Különösen a jelentős eszközberuházást igénylő diagnosztika területén jellemzőek az adott területet teljesen „kiszervező” közreműködői szerződések, melyek azonban munkajogi szempontból aggálytalan viszonyokat takarnak.¹⁶

A *szabadfoglalkozású szerződés* is takarhat leplezett módon alkalmazotti foglalkoztatást akkor, ha az azt létesítő „megbízási” szerződésben alkalmazotti elemek kerülnek túlsúlyba. Pl. rögzítik a bérpótlékokat, a megbízottat megillető szabadság mértékét, vagy jubileumi jutalomról rendelkeznek benne.

5. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolása

A munkaviszonyra vonatkozó tipikus minősítő jegyeket 2012-ig egy irányelv¹⁷ határozta meg, melyben szereplő szempontok jórészt máig is irányadók. Ezen jegyek alapján jól elkülöníthető, hogy az adott munkavégzésre irányuló jogviszony *egy polgári jogi szerződés*, vagy *egymunkaszerződés* tipikus jellemzőit viseli-e magán.

A felek polgári jogi szerződéskötésre utaló egyező nyilatkozata esetén is megállapítható a munkajogviszony fennállása, mivel a felek egyező akarata sem vonhatja ki a munkajog hatálya alól a munkavégzést. Ennek megfelelően a szerződő felek akaratának csak akkor van jelentősége, ha a tevékenység jellege megengedi a típusválasztást. Ekkor alapvetően az a körülmény vizsgálendő, hogy a felek feltehető akarata ténylegesen az általuk megkötött szerződéstípus, illetve az általuk létesített jogviszony létrehozására irányult-e. Ebben az esetben különösen meghatározóak a szerződéskötés és a munkavégzés során tett nyilatkozatok. Ilyen nyilatkozat lehet például a foglalkoztatott kifejezett igénye a munkaszerződés iránt, amely helyett - annak érdekében, hogy a foglalkoztatás lehetőségét ne veszítse el – vállalkozási vagy megbízási szerződés elfogadására kényszerül („kényszervállalkozás” vagy „kényszermegbízás”).

a) A szerződés tárgya, a tevékenység jellege. Munkaviszony esetében az ellátandó feladatot, illetve tevékenységet közvetlenül és konkrétan a dolgozó *munkaköre* határozza meg és írja körül pontosan. A munkaviszonyban előírt feladat legfőbb jellemzője a *folyamatosság, a rendszeresség és az ismétlődő jelleg*. A munkavállaló általában nem egy konkrét feladat ellátására, illetve munkavégzéssel

¹⁶ EGÉSZSÉGÜGYI JOG NAGY KÉZIKÖNYVE 370-371.

¹⁷ 7001/2005. (MK170.) FMM-PM együttes irányelv

elérhető eredmény teljesítésére szerződik, hanem egy adott munkakör folyamatos ellátására. A munkakörbe tartozó feladatokat napról-napra a munkáltató határozza meg utasításaiban, ami feltételez a dolgozó és a munkáltató között egy alá-fölérendeltségi viszonyt. A munkakör, mint tevékenység-összesség a polgári jogtól idegen fogalom, a megbízási, vállalkozási szerződések általában egy-egy konkrét munkára, megrendelésre vagy megbízásra szólnak. Amennyiben a polgári jogi szerződésben foglalt egyedi ügyek, feladatok valójában egy konkrét munkakörbe tartozó tevékenységek összességét jelentik, a felek között munkaszerződés jön létre. Idegen továbbá a polgári jogágtól az is, hogy a munkát végző személy – bizonyos jogszabályi keretek között - *egyoldalúan kötelezhető* olyan feladatokra, melyre a szerződése nem vonatkozik. A polgári jog által szabályozott munkavégzés esetén a szerződéstől eltérni csak konszenzussal lehet.

A polgári jogi jogviszonyban végzett munka eseti jellegű, gyakran egy feladatban megnyilvánuló munka, ami inkább *rendszeretlenül* felmerülő, de behatárolható időtartamra szóló tevékenységként jelentkezik. Ezzel szemben a feladat munkakör jellege, rendszeressége, folyamatosan ismétlődő volta más, a munkaviszonyra jellemző minősítő jegyek egyidejű fennállása mellett egyértelműen a munkaviszonyt valószínűsíti.

Az egészségügyi ügyeletet végző dolgozók körében gyakran az *ún. kettős jogviszonyban történő foglalkoztatás* esete valósul meg. Ilyenkor ugyanis a munkáltató a napi munkaidőben munkaviszony (közalkalmazotti viszony), az ügyeleti ellátás idejére pedig megbízási szerződés keretében, ugyanabba a munkakörbe tartozó feladatnak az ellátására foglalkoztatja a munkát végző orvost. Ez utóbbi szerződést színlelt szerződésnek kell tekinteni, mivel a felek akarata ténylegesen a polgári jogi szerződéssel leplezett munkaviszonyban történő foglalkoztatásra irányult. Így amennyiben az egészségügyi dolgozó *munkaköri leírásában* szerepel, hogy a munkáltató ügyeleti szolgálat ellátására kötelezheti, akkor ezen ügyeleti tevékenységre a munkaviszonyban álló dolgozóval, illetve annak személyes munkavégzésével működő gazdasági társasággal nem köthető közreműködői szerződés. Különösen igaz ez, ha az alkalmazotti és a polgári jogi szerződések egyidejűleg vannak ugyanazon tevékenység ellátása körében. Pl. amikor az ügyeleti feladatot ugyanazon az osztályon egymás mellett alkalmazotti jogviszonyban, illetve közreműködői szerződés alapján egyéni vállalkozó orvos látja el.¹⁸

Hasonló okból a praxisát vállalkozási formában működtető háziorvos az általa foglalkoztatott körzeti ápolónővel nem köthet vállalkozási szerződést abból a célból, hogy így a munkaviszonyból eredő – a szabadság kiadására, a munkaidőre stb. - vonatkozó korlátozások ne érvényesüljenek. Ha a körzeti ápolónő munkája egy meghatározott munkahelyhez kötött, állandó díjazás ellenében folyamatosan és rendszeresen végzett tevékenységet jelent, akkor az egészségügyi munkavégzés

¹⁸ A VÁLLALKOZÓ ORVOSOK NAGY KÉZIKÖNYVE. 828.o. Megoldás lehet, hogy az adott egészségügyi szolgáltató egyetlen szerződéssel oldja meg az ügyeleti feladatellátást egy kórházi osztályon (pl. sebészeti vagy belgyógyászati ügyelet), és nem egyenként köt az ügyeletet ellátó orvosokkal (vagy azok egyéni vagy társas vállalkozásával) közreműködői szerződéseket, mert ez utóbbiak színlelt jellege vizsgálható. EGÉSZSÉGÜGYI JOG NAGY KÉZIKÖNYVE 372.

alkalmazotti jogviszony keretében történik, ami nem tekinthető megbízási szerződésnek, mert ez utóbbi színlelt szerződés lesz.

b) Személyes munkavégzési kötelezettség. Mind a megbízási szerződés, mind pedig a vállalkozási szerződés esetén a Ptk. biztosítja annak lehetőségét, hogy a megbízott vagy a vállalkozó *közreműködőt* vegyen igénybe polgári jogi kötelezettsége teljesítéséhez. Ennek megfelelően az önkormányzat által megbízási szerződéssel foglalkoztatott egyéni vállalkozó orvos esetén a helyettesítéséről az orvos maga köteles gondoskodni. A munkaviszony azonban nem tűri azt, hogy az alkalmazott maga helyett helyettesrel láttassa el a munkakörébe tartozó munkát. A munkavállaló a feladatot személyesen köteles ellátni, helyettes nem állíthat.

Ugyanakkor a helyettes, illetve közreműködő igénybevételének a szerződésben történő kikötése sem feltétlenül támasztja alá a polgári jog keretei közötti munkavégzést. Ha például a felek által kötött szerződésben szerepel, hogy a munka végzésére kötelezettséget vállaló szerződő fél vállalja a helyettes állítását, azonban a szerződés hatályának fennállása alatt erre egyáltalán nem kerül sor, vagy a helyettes állításáról ténylegesen a megbízó gondoskodik, ez további minősítő jegyek fennállása esetén a munkaviszony fennállását alátámasztó körülmény lehet.

A személyes munkavégzési kötelezettség azonban természetesen megjelenhet a polgári jogi keretek közé tartozó munkavégzés esetében is. Egy adott körzetben háziorvosi, illetve házi gyermekorvosi feladatok ellátása során meghatározó a munkát végző orvos személye, így harmadik személy igénybevétele a teljesítéshez csak kivételesen fordulhat elő.

c) A munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége. Munkaviszony fennállása esetén a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaviszony fennállásának tartama alatt munkával ellátni, míg a munkavállalót egy folyamatos, *az előírt helyen és időben, munkaképes állapotban történő megjelenési és rendelkezésre állási kötelezettség* terheli. Ilyen általános kötelezettség polgári jogi jogviszonyok esetében nem áll fenn. A polgári jog körébe tartozó munkavégzésre irányuló jogviszonyok vonatkozásában a szerződés szerinti szolgáltatás biztosítása, munkával elérhető eredmény a fő és meghatározó kötelem. Ezzel ellentétben, a munkajog szerint a munkáltató részére történő rendelkezésre állás az egyik legfontosabb kötelezettség, mindennek elmulasztása vagy pontatlan teljesítése súlyos jogkövetkezményekkel járhat.

d) Alá-fölérendeltségi viszony. Az egészségügyi dolgozó munkavállaló munkaszerződés alapján a *munkaadó egészségügyi szolgáltató szervezetében* dolgozva látja el feladatait, jellemző a hierarchikus kapcsolat. Az alá-fölérendeltség viszonyát többnyire a munkáltató belső szervezeti rendje (pl. szervezeti és működési szabályzat) rögzíti. Így általában a munkavállaló egy meghatározott szervezeti egység (pl. osztály, részleg) beosztottjaként jár el a munkakörébe tartozó feladatokban, továbbá eltérő szinteken maga is gyakorolhat egyes munkáltatói jogokat. Pl. osztályvezető főorvos a beosztott orvosok és szakdolgozók felett. Amennyiben a munkaügyi, illetve az adóellenőrzés során megállapítható, hogy a munkát végző orvost megilleti egyes munkáltatói jogok gyakorlásának

lehetősége, úgy ez a körülmény - a társasági jog alapján munkát végzők kivételével - a munkaviszony fennállását támasztja alá.

A munkavállaló és a munkáltató között jellemzően *szigorú alá-fölérendeltségi* viszony áll fenn, melyből következik a munkáltatót megillető egyoldalú irányítási és utasításadási jogkör. Ezzel szemben polgári jogi jogviszony esetében a felek között *mellérendeltség* érvényesül, mellérendelt félként kötnek megállapodást. Az ítélkezési gyakorlat is egységes abban, hogy a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltség és függőség fennállása esetén a jogviszony nem minősíthető megbízási jogviszonynak, azt a szerződő felek akarata sem vonhatja ki a munkajog szabályai alól.¹⁹ A munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltség, széles körű utasítási jog érvényesülése hiányában a jogviszonyt nem lehet munkaviszonnyá átminősíteni.²⁰

e) Irányítási és ellenőrzési jog. A munkavállaló és a munkáltató közötti alá-fölérendeltségből adódóan a munkavállaló a munkát a *munkáltató irányítása* szerint köteles ellátni. A munkáltató pedig az *utasítás* végrehajtását teljes körűen, részletekbe menően ellenőrizheti.²¹ Az utasítási és ellenőrzési jog azonban nemcsak kizárólagosan a munkaviszonyban álló felek esetén érvényesülő jogositvány, megléte ugyanúgy természetes mind a megbízási, mind pedig a vállalkozási szerződés esetén. A vállalkozó a megrendelő utasítása szerint köteles eljárni. Az utasítás nem terjedhet azonban ki a tevékenység megszervezésére, és nem teheti a teljesítést terhesebbé.²² A megrendelő a tevékenységet és a felhasználásra kerülő anyagot bármikor ellenőrizheti.²³ A megbízott szintén köteles a megbízó utasításait követni. A megbízott a megbízó utasításától akkor térhet el, ha ezt a megbízó érdeke feltétlenül megköveteli, és a megbízó előzetes értesítésére már nincs mód. Ilyen esetben a megbízót késedelem nélkül értesíteni kell. A megbízó köteles megtéríteni az utasítás teljesítésével kapcsolatban felmerült költségeket.²⁴

Munkaviszony esetén azonban az utasítás a munkavégzés minden fázisára, elemére kiterjedhet, ugyanakkor a megbízásnál és különösen a vállalkozásnál az utasítási jog az ügy ellátására és a munkavégzéssel előállítható termékre, szolgáltatásra és nem a munkavégzés részleteire vonatkozik.

Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató alaptalanul hivatkozik arra, hogy a felek között megbízási jogviszony jött létre, ha a felek - még ha csak szóban is - a munkaviszony minden lényeges elemében megállapodtak, a munkavállaló a munkáltató utasítása szerint, annak irányítása és ellenőrzése mellett végezte a munkát.²⁵ Hasonló ügyben hozott döntést a Legfelsőbb Bíróság a túlmunka szabályainak megkerülése céljából kötött színlelt megbízási szerződés tárgyában, amikor megállapította, hogy a munkát végző személy a munkát nem saját belátása szerint, hanem az őt megbízó felperes képviselőjével folyamatosan egyeztetve,

¹⁹ EBH2002. 677.

²⁰ EBH2003. 981.

²¹ Mt. 42.§ (2) bekezdés

²² Ptk. 6:240.§ (1) bekezdés

²³ Ptk. 642.§ (2) bekezdés

²⁴ 6:273. § (1)-(3) bekezdés

²⁵ BH2001. 445.

annak iránymutatása, a munkavégzés részleteire is kiterjedő utasításai alapján látta el. A Legfelsőbb Bíróság egy másik ügyben hozott határozatában azonban azt is kimondta, hogy az *utasításadási jog önmagában nem tekinthető* a jogviszony átminősítését megalapozó minősítő jegynek. „Ha a dolgozó megbízási jogviszony alapján teljesíti feladatait, e jogviszonya nem minősíthető munkaviszonynak abból az okból, hogy a kapott utasítások alapján kellett munkát végeznie, miután a megbízást is a megbízó utasítása szerint és érdekének megfelelően kell teljesíteni”.²⁶

f) A munkaidő beosztása, a munkavégzés helye. Munkaviszony esetén a munkavégzés *időtartamát, a munkarendet, a munkaidő-beosztást* a Munka Törvénykönyvében szabályozott korlátok között a munkáltató határozza meg. Polgári jogi szerződések esetében azonban a feladat elvégzésének kizárólag a határidejét, vagy teljesítési részhatáridőket, illetve az ügy ellátásának időpontját állapítja meg a megbízó (megrendelő). A munkaidő nincs beosztva, a munka elvégzéséhez szükséges időt a vállalkozó, illetve a megbízott saját maga szervezi, maga határozza meg a feladat által megkívánt módon. Mindezt nem érinti az a körülmény, ha például a megbízási szerződés alapján ellátandó feladatot – pl. egy járóbeteg rendelést - a megbízó által meghatározott időpontokban (pl. rendelési idő) kell teljesíteni. Éppen ezért a munkaidő kikötése, illetve annak beosztása önmagában nem meghatározó minősítő jegy.

A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a *munkahely meghatározása*. A munkavégzés helye a munkaviszony szabályai szerint a munkáltató székhelye, telephelye.²⁷ Vállalkozási és megbízási jogviszony esetén a megbízott a feladat teljesítésének helyét maga választhatja meg, illetve a munkavégzés helye a feladatellátáshoz igazodik. Így bizonyos megbízási vagy vállalkozási szerződés alapján ellátott tevékenység helyhez kötött (pl. kórház, rendelőintézet, háziorvosi rendelő helyszíne vagy a beteg otthona). Ugyanakkor a munkaviszony keretében ellátandó tevékenységek bizonyos hányada is végezhető a munkavállaló által meghatározott helyen (pl. telemedicina).

g) A munkavállaló által munkavégzéshez használt eszközök, nyersanyagok, valamint a biztonságos munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása. A munkaviszonyban dolgozó orvos, szakdolgozó jellemzően a munkáltató egészségügyi szolgáltató tulajdonában lévő eszközöket használja. Ezzel szemben a megbízott (közreműködő) orvos a teljes privatizáció esetén saját eszközeit veszi igénybe a munkavégzéshez. Ez a szempont sem döntő, hiszen egyrészt több esetben a vállalkozó háziorvos az önkormányzat tulajdonában álló rendelőben és eszközökkel dolgozik, másrészt a munkavállaló is igénybe veheti saját eszközeit a munkavégzés során (pl. saját gépjárművel jár ki a betegekhez). Polgári jogi szerződés esetén a megbízott/vállalkozó fogorvos a saját eszközeinek használatával, anyagainak felhasználásával kapcsolatos költségeket a díjban elszámolja, míg a munkaviszonyban ez nem jellemző.

A munkaviszony esetén a *munkáltatót terheli a biztonságos és egészséget nem*

²⁶ BH1992. 736

²⁷ Mt. 45.§ (3) bekezdés

veszélyeztető munkavégzés körülményeinek a megteremtése. Megbízási és vállalkozási jogviszony esetén az egészségügyi dolgozó felelősségi köre a saját munkavégzési körülményeinek biztonságos megteremtésére terjed ki.

A *kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról szóló 2012. évi CXLVII. törvény* 14. §-sa szintén konkrét szempontokat tartalmaz a munkaviszonytól való elhatárolás tekintetében. Eszerint a kisadózó vállalkozással kötött szerződést, ügyletet valódi tartalmuk szerint, a rendeltetésszerű joggyakorlás feltételére figyelemmel kell minősíteni. Ha a kisadózó vállalkozással kötött szerződés, ügylet tartalma szerint a kisadózó és harmadik személy közötti *munkaviszonyt leplez*, akkor az adózási és egyéb jogkövetkezményeket a munkaviszonyra irányadó rendelkezések szerint kell megállapítani.

A törvény alapján az adóhatóság ellenőrzési eljárás keretében - az ellenkező bizonyításáig - vélelmezi, hogy a kisadózó és a harmadik személy között munkaviszony jött létre. A *vélelmet akkor kell megdőltnek tekinteni*, ha az alábbi körülmények közül egynél több megvalósul:

- a) a kisadózó a tevékenységet nem kizárólag személyesen végezte vagy végezhetette;
- b) a kisadózó a naptári évi bevételének legalább 50 százalékát nem ugyanattól a harmadik személytől szerezte;
- c) a kisadózóval szerződő harmadik személy nem adhatott utasítást a tevékenység végzésének módjára vonatkozóan;
- d) a tevékenység végzésének helye a kisadózó birtokában áll;
- e) a tevékenység végzéséhez szükséges eszközöket és anyagokat nem a kisadózóval szerződő harmadik személy bocsátotta a kisadózó rendelkezésére;
- f) a tevékenység végzésének rendjét a kisadózó határozza meg.

6. Az egészségügyi közreműködői szerződések jogi megítélése

Mint ahogyan arról már volt szó, egyre nagyobb teret kapnak az egészségügyben a közreműködői szerződések. Ilyen szerződéseket olyan egészségügyi dolgozó vagy ilyen dolgozót foglalkoztató szervezet – tipikusan gazdasági társaság - köthet, amely *közvetlenül*, az adott egészségügyi szolgáltató (megbízó) szervezeti egysége által nyújtott szakmában, *személyesen vagy az általa foglalkoztatott egészségügyi dolgozókkal*, a megbízó egészségügyi szolgáltató betegei részére a *megbízó egészségügyi szolgáltató nevében* nyújt egészségügyi szolgáltatást. Fontos további feltétel még, hogy a közreműködő az egészségügyi szolgáltatást működési engedély és felelősségbiztosítási szerződés birtokában, a saját tulajdonában vagy használatában levő tárgyi eszközökkel köteles biztosítani, azaz a tevékenység végzéséhez szükséges *tárgyi és személyi feltételek garانتálása egyaránt a közreműködő feladata.*²⁸

Közreműködői szerződést csak olyan szakmára lehet kötni, amelyre a

²⁸ Az egészségügyi szolgáltatás gyakorlásának általános feltételeiről, valamint a működési engedélyezési eljárásról szóló 96/2003. (VII. 15.) Korm. rendelet (Rendelet) 2.§ k) pont

közreműködést igénybe vevő szolgáltató működési engedéllyel rendelkezik. A szerződő felek a személyi és tárgyi feltételeket közösen biztosítják. A közreműködői szerződés *határozatlan* időtartamra köthető, továbbá a közreműködő további közreműködői szerződést nem köthet, kivéve, ha a közreműködő által igénybe vett közreműködő személyesen nyújt szolgáltatást. A közreműködői szerződés kötelező tartalmi elemeit szintén jogszabály tartalmazza.²⁹

A *személyes közreműködés* esetén azonban az egészségügyi szolgáltatás nyújtásában részt vevő személy vagy szervezet a felek között létrejött közreműködői szerződés alapján *kizárólag a személyi feltételeket biztosítja*, a feladat ellátásához szükséges tárgyi feltételek megléte a megbízó egészségügyi szolgáltató felelősségi körébe tartozik.³⁰

A közreműködő egészségügyi szolgáltatóként kiszámlázott díjazásból a megbízó egészségügyi szolgáltatót nem terheli adóelőleg levonási, illetve járulékfizetési kötelezettség. Az így megkapott összeggel a közreműködő egészségügyi szolgáltató szabadon gazdálkodik, abból költségeket számolhat el, különböző adófizetési formák közül választhat. Ilyen közreműködőnek minősülő egészségügyi szolgáltató a legtöbbször maga a munkát végző egyéni vállalkozó orvos, vagy az orvos - sokszor egyedüli - tagságával és személyes munkavégzésével működő gazdasági társaság. Amennyiben az orvos – illetve a tagságával működő gazdasági társaság - olyan közreműködési szerződést köt, mely szerint a megbízónál kialakult *szervezeti struktúrába és hierarchikus szervezeti rendszerbe beilleszkedve* végez a megbízó tulajdonában lévő eszközökkel és esetleg a megbízó alkalmazásában lévő más személyzet segítségével orvosi munkát, rendkívül nehéz annak megítélése, hogy a szerződéses kapcsolat valójában egy polgári jogi vagy egy munkajogi jogviszony. Vizsgálni kell ilyenkor a szerződés tartalmát abban a tekintetben, hogy meghatározták-e a felek a munkavégzés helyét, az orvos munkaidő-beosztását, a megbízó gyakorol-e utasításadási jogkört stb. vagy sem.

7. Színlelt szerződések jogkövetkezménye

A munkavégzés alapjául szolgáló szerződéseket munkaügyi jogvitában *a közigazgatási és munkaügyi bíróság* vizsgálja, mely során a bíróság jogosult arra is,

²⁹ Pl. a közreműködést igénybe vevő és a közreműködő egészségügyi szolgáltató adatai, a közreműködéssel érintett egészségügyi szakma, a közreműködés keretében végzett tevékenység során felmerülő felelősségvállalásra vonatkozó szabályok, a közreműködés keretében végzett tevékenység végzéséhez szükséges feltételek biztosítására vonatkozó kötelezettségvállalás, a közreműködő szolgáltatás elszámolásának szabályai, a közreműködő együttműködési kötelezettségét és annak módját az egészségbiztosítási szerv által végzett ellenőrzések során, a tárgyi feltételek elérhetőségének, biztosításának jellegére vonatkozó rendelkezés, valamint az egészségügyi szolgáltatást végző személy (személyek) neve, működési nyilvántartásban való azonosítója, a tevékenység végzésének módja és időtartama, a szolgáltatás szerződésszegés esetén történő folyamatos biztosítására vonatkozó feltételek, a szerződés felmondásának szabályai, stb. Rendelet 12.§

³⁰ Rendelet 2.§ n) pont

hogy a jogviszonyt átminősítse munkaviszonnyá. A felek között létrejövő szerződések tartalmát azonban a munkaügyi felügyelet és az adóhatóság szintén vizsgálhatja.

A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény értelmében a *munkaügyi hatóság* jogosult hatósági ellenőrzés során megállapított tényállás alapján a foglalkoztató és a részére munkát végző személy közötti jogviszony, valamint a tényleges foglalkoztatás alapján létrejött kapcsolat *minősítésére*. Ehhez a foglalkoztatónak rendelkezésre kell bocsátania mindazokat a bizonyítékokat, amelyek alapján megállapítható, hogy a részére végzett munka valamilyen polgári jogi szerződés alapján, munkaszerződésben foglaltak szerint, vagy ellenérték nélkül történt.³¹ Amennyiben a hatóság azt állapítja meg, hogy a felek által bemutatott polgári jogi szerződés valójában munkaszerződést „palástol”, a felek által megkötött szerződést a munkavégzés megkötésének napjától kezdve *munkaszerződéssé minősíti át*, és egyben ettől az időponttól vizsgálja, hogy a munkavégzésre vonatkozó szabályok – pl. díjazás, törvényes munkaidő, szabadság, rendkívüli munkavégzés stb. - betartásra kerültek-e vagy sem. Ez alapján visszamenőleges fizetési kötelezettség terhelheti a munkáltatót a dolgozó irányába, illetve mivel a dolgozó biztosítottnak minősül, a munkáltató köteles lesz *visszamenőlegesen rendezni a dolgozó utáni járulékok* befizetését is. Mindezekon felül a munkaügyi hatóság még munkaügyi *bírságot* is kiszabhat. A munkaügyi hatóság arra is kötelezheti a munkáltató egészségügyi szolgáltatót, hogy az átminősítés folytán megállapított munkaviszonyt jelentse be az adóhatóságnak, mely természetesen szintén eljárást fog lefolytatni az ügyben.

Az *adóhatóságnak* azonban nincs jogosultsága arra, hogy a szerződő felek szerződési autonómiájába beavatkozzon, így nem minősítheti a színlelt polgári jogi szerződést munkaszerződéssé. Arra azonban lehetősége van, hogy a felek közötti szerződéses jogviszonyt munkaszerződésként bírálja el, és ennek megfelelően az elmaradt adót és járulékokat úgy állapítsa meg, mintha a polgári jogi szerződés munkaszerződés lenne. Ez pedig nemcsak adóhiány, de késedelmi pótlék, adóbírság vagy akár mulasztási bírság kiszabását is eredményezheti. Az adóügyi és a polgári jogi jogviszony azonban egymástól elválnak és az adóhatóság megállapítása nem hat ki a felek polgári jogi jogviszonyára. Az adóhatóság minősítése kizárólag adóügyi szempontból releváns és az a közjogi jogviszonyban nem álló harmadik személyre (személyekre) kihatással nincs.³²

8. Összegzés

Összességében elmondható, hogy az egészségügyben dolgozók számára a lehetőségek tárházát nyújtja a jogszabály a foglalkoztatás módozatai tekintetében. A megfelelő jogviszony kiválasztásában azonban nem szabad csupán a jogviszonyhoz kapcsolódó társadalombiztosítási és adójogi következményeket elemezni, hanem figyelmet kell szentelni a munkavégzés jellemzőinek

³¹ A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 1.§ (5) bekezdés

³² 724/B/1994. AB határozat

beazonosítására, a munkavégzést körülíró szerződés megfelelő tartalmi elemeinek meghatározására is. Amennyiben az egészségügyi dolgozó és az őt alkalmazó egészségügyi szolgáltató a közreműködői szerződés melletti alkalmazást részesíti előnyben, a jogok és kötelezettségek megállapítása során törekedni kell a polgári jogi szerződéseket jellemző karakterek kihangsúlyozására. A munkaszerződést palástolt közreműködői szerződések ugyanis komoly jogkövetkezményekkel járhatnak mind az adóhatósági, mind pedig a munkaügyi ellenőrzések során, melyek elkerülhetők lehetnek a munkavégzésre irányuló egészségügyi tevékenységet meghatározó, a jelen tanulmányban részletesen körülírt tartalmi elemekkel rendelkező, megfelelő szerződés kiválasztásával.
