

A közalkalmazott és szabadfoglalkozású egészségügyi dolgozók kártérítési felelősségének összehasonlító jogi elemzése

Témavezető: Dr. Kőhidi Ákos PhD egyetemi adjunktus, SZE Deák Ferenc
Állam- és Jogtudomány Kar, Polgári Jogi és Polgári Eljárásjogi Tanszék

1. BEVEZETÉS

A tanulmány célja, hogy összehasonlítsa a közalkalmazotti jogviszony és a szabadfoglalkozású jogviszony keretei között foglalkoztatott egészségügyi dolgozók kártérítési felelősségére vonatkozó szabályokat.

A jogalkotó lehetőséget biztosít arra, hogy az egészségügyi szolgáltatók az egészségügyi dolgozókat különböző jogviszonyok keretei között foglalkoztassák. E jogviszonyok tartalma lényegében azonos, azonban az egyes foglalkoztatási formákat szabályozó speciális jogforrások az egészségügyi dolgozók kártérítési felelősségét differenciáltan szabályozzák.

A tanulmány arra tesz kísérletet, hogy a kártérítési felelősségre vonatkozó jogi szabályozás bemutatását követően alternatívákat fogalmazzon meg azokon a területeken, amelyeken az egyes jogszabályok tartalma nem világos vagy nem koherens, egyben az egészségügyi dolgozók közötti különbségtétel nem indokolt.

2. A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONYHOZ KAPCSOLÓDÓ KÁRFELELŐSSÉGI SZABÁLYOK

A közalkalmazotti jogviszonyok részletes szabályanyagát a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban Kjt.) tartalmazza.

A Kjt. rögzíti, hogy a közalkalmazott által okozott károkért való felelősségre a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) rendelkezései az irányadóak. Az Mt. bizonyos szabályai ugyanakkor nem alkalmazhatóak:

- a Kjt. speciális szabályként kimondja, hogy a magasabb vezető a közalkalmazotti jogviszonya jogellenes megszüntetése esetén hat havi távolléti díj megfizetésére kötelezhető;²

[1] SZE egységes, osztatlan képzés, Jogász

[2] Kjt. 82. § (2) bek.

- közalkalmazott foglalkoztatása esetén nincs lehetőség arra, hogy a felek éljenek az Mt.-ben rögzített eltérő megállapodás lehetőségével;
- az Mt.-nek a munkavállaló írásbeli értékelésére és a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeire vonatkozó egyes normái nem alkalmazhatóak, ha a közalkalmazott cselekvőképtelennek minősül.³

Az Mt. kimondja, hogy a munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt megtéríteni, ha e kötelezettség teljesítése során nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.⁴

A munkavállalói kárfelelősség elsődleges funkciója a prevenció, tehát a károkozó magatartás megvalósulásának a megelőzése. A jogalkotó célja, hogy a munkavállalót visszatartsa attól, hogy a munkáltatójának kárt okozzon. A munkavállaló éppen ezért főszabály szerint csak abban az esetben köteles az általa okozott károk egészét vagy egy meghatározott részét megtéríteni, ha a károkozás során felróhatóan járt el.⁵ A főszabály alóli kivételt képez a munkavállaló megőrzési felelőssége, amely objektív felelősségi formának minősül. A munkavállaló ugyanis felróhatóságától független köteles megtéríteni azt a kárt, amely a számára megőrzésre átadott és visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett dologgal kapcsolatos hiányból következett be.⁶ A megőrzési felelősség mellett a leltárhiányért való felelősség is objektív felelősség, hiszen a munkavállaló a hiányért szintén a felróhatóságára tekintet nélkül felel.⁷ A megőrzési felelősség és a leltárfelelősség ugyanakkor nem a gyógyászati tevékenységhez kapcsolódik, így e felelősségi formák bemutatására nem kerül sor. Fontos, hogy a munkaviszony létrejöttét megelőzően, valamint a munkaviszony megszűnését követően okozott károkért a munkavállaló nem az Mt., hanem a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvénynek (a továbbiakban Ptk.) szabályai szerint felel.⁸

A munkaviszonyból származó kötelezettségek halmaza relatíve könnyen meghatározható: e halmaz magába foglalja nemcsak az Mt. által rögzített munkavállalói kötelezettségeket, hanem az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (a továbbiakban Eütv.) által nevesített – az egészségügyi dolgozókra vonatkozó – kötelezettségeket is. Kevésbé pontosan körülírható kategória a munkavállalótól az adott helyzetben általában elvárható magatartás fogalma. Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye egy objektív zsinórmérték, amely nem a károkozó munkavállaló személyéhez igazodik. Az „adott helyzet” szubjektív elem, míg az „általában elvárhatóság” objektívizált jellegű. Az adott helyzet annak függvényében változik, hogy a károkozásra milyen körülmények között

[3] Kjt. 83. §.

[4] Mt. 179. § (1) bek.

[5] FÉZER TAMÁS: *A kártérítési jog magyarázata*, 2010, CompLex Kiadó Kft., Budapest, 429. o.

[6] Mt. 180. § (1) bek.

[7] Mt. 182. § (1) bek.

[8] KARDKOVÁCS KOLOS (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, 2016, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 329. o.

kerül sor. Amennyiben a munkavállaló a munkaviszonyából származó valamely kötelezettségének a megszegésével a munkáltatójának kárt okoz, akkor az adott helyzet magába foglalja a munkavállaló munkájához kapcsolódó körülményeket is. Ha tehát az egészségügyi dolgozó a betegnek, és ezáltal az egészségügyi intézménynek kárt okoz, akkor az adott helyzet az adott egészségügyi beavatkozást és az ahhoz kapcsolódó – esetről esetre változó – körülményeket jelöli. Az általában elvárhatóság azért objektivizált, mivel nem a károkozó személyéhez kötődik, azonban nem teljesen objektív, mert a tartalma például a károkozó foglalkozásának függvényében változik. Az egészségügyi beavatkozások során az általában elvárhatóság az egészségügyi dolgozókkal szemben támasztott gondossági mérceinek feleltethető meg.

Az Mt. kimondja, hogy a munkavállaló által fizetendő kártérítés mértéke főszabály szerint nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. A teljes kártérítés elve érvényesül azonban mindazokban az esetekben, amikor a kár a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan magatartására vezethető vissza. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelynek a bekövetkezése a károkozás időpontjában nem volt előrelátható, sem azt, amely a munkáltató vétkes magatartására vezethető vissza. Ugyanez igaz arra a kárra, amely amiatt következett be, mert a munkáltató nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének.⁹

3. A SZABADFOGLALKOZÁSÚ JOGVISZONYHOZ KAPCSOLÓDÓ KÁRFELELŐSSÉGI SZABÁLYOK

A szabadfoglalkozású jogviszonyok szabályait az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban Ettv.) rögzíti.

Szabadfoglalkozás esetén az egészségügyi dolgozó az egészségügyi szolgáltatóval kötött megbízási szerződés alapján lát el egészségügyi tevékenységet.¹⁰ E szerződés általánostól eltérő kötelező elemeit az Ettv. kimerítően tartalmazza.¹¹ A törvény által nem szabályozott kérdésekben a Ptk.-nak a megbízási szerződésekre vonatkozó általános szabályai alkalmazandóak.¹²

A szabadfoglalkozás keretei között alkalmazott egészségügyi dolgozónak az egészségügyi szolgáltatóval szembeni kártérítési felelősségéről csak abban az esetben beszélhetünk, ha az egészségügyi dolgozó a tevékenységét nem a saját nevében és felelősségére végzi. Ha ugyanis a megbízott egészségügyi dolgozó működési engedéllyel és felelősségbiztosítással rendelkezik, akkor az egészségügyi ellátás során okozott károkért saját maga felel. Az egészségügyi dolgozó ebben az esetben a Ptk.-nak a szerződésen kívül okozott károkért való felelősségre

[9] Mt. 179. § (3)–(4) bek.

[10] Ettv. 8. § (1) bek.

[11] Ettv. 9. § (1) bek.

[12] KOVÁCSY ZSOMBOR: *Egészségügyi jog*, 2008, Semmelweis Kiadó, Budapest, 215–216. o.

vonatkozó szabályai alapján közvetlenül felel az egészségügyi beavatkozás során a betegnek okozott károkért.¹³ A szabadfoglalkozás valódi előnye ugyanakkor abban nyilvánul meg, hogy az egészségügyi dolgozó a szerződés keretei között akár működési engedély és felelősségbiztosítás hiányában is jogosult egészségügyi tevékenységet végezni.¹⁴ Az egészségügyi ellátás során okozott károkért ilyenkor az egészségügyi szolgáltató tartozik felelősséggel,¹⁵ a Ptk. deliktualis szabályai alapján tehát a szolgáltató köteles a beteg kárának a megtérítésére. Az egészségügyi szolgáltatónak ugyanakkor lehetősége van arra, hogy a megbízott egészségügyi dolgozóval szemben regressz igény formájában kártérítési igényt érvényesítsen.

Szabadfoglalkozás esetén az egészségügyi szolgáltató és az egészségügyi dolgozó között egy olyan szerződés jön létre, amely független az Mt. és a Kjt. szabályaitól, és amelyre kizárólag az Ettv. és a Ptk. szabályai vonatkoznak.¹⁶ Az Ettv. rögzíti, hogy a szabadfoglalkozású jogviszonyt létrehozó megbízási szerződésnek mely elemeket kell tartalmaznia: a felek nemcsak az ellátandó feladatokat kötelesek pontosan meghatározni, hanem többek között azt is, hogy a megbízás teljesítése során okozott károkért való felelősséget mely szabályok alapján fogják a későbbiekben elbírálni.¹⁷ A működési engedéllyel és felelősségbiztosítással nem rendelkező egészségügyi dolgozók felelősségének szabályozása kétféleképpen alakulhat. Az első lehetőség, hogy a felek speciális szabályt állapítanak meg a kártérítési felelősség rendezésére. A második lehetőség, hogy a felek nem tartják szükségesnek, hogy speciális szabályt alkalmazzanak, éppen ezért a Ptk.-nak a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősségre vonatkozó szabályait jelölik meg alkalmazandó jogként. Az egészségügyi dolgozó ebben az esetben csak akkor mentheti ki magát eredményesen a felelősség alól, ha a szerződésszegést az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amely a szerződéskötés időpontjában nem volt előrelátható, és nem volt elvárható, hogy e körülmény bekövetkeztét elkerülje vagy a kárt elhárítsa.¹⁸

A fizetendő kártérítés mértékére a jogalkotó szintén nem határoz meg egyértelmű szabályt. Az Ettv. alapján a feleknek lehetőségük van arra, hogy a kártérítés mértékére is speciális szabályt állapítsanak meg. Ha azonban ilyen szabály kikötésére nem kerül sor, akkor a Ptk. rendelkezései az irányadóak. A Ptk. rögzíti, hogy szerződésszegés esetén a tapadó kár vonatkozásában a teljes kártérítés elve alkalmazandó, míg a következménykárokat csak abban az esetben kell megtéríteni, ha e károk bekövetkezésének a lehetőségét már a szerződés megkötésének az időpontjában is előre lehetett látni. Ha a szerződés megszegésére szándékosan kerül sor, akkor a jogosult teljes kárát meg kell téríteni.¹⁹

[13] Eütv. 244. § (2) bek.

[14] Ettv. 8. § (2) bek.

[15] Eütv. 244. § (1) bek.

[16] KÖSZEGFALVI EDIT: Színlelt-e a szabadfoglalkozás?, in *Kórház*, 2006/7–8. szám, 24. o.

[17] Ettv. 9. § (1) bek.

[18] Ptk. 6:142. §.

[19] Ptk. 6:143. §.

4. BEFEJEZÉS

Habár az Eütv. kimondja, hogy az egészségügyi szolgáltatással összefüggésben keletkezett kártérítési igényekre a Ptk.-nak a deliktuális felelősségre vonatkozó szabályait kell alkalmazni,²⁰ azonban mégsem mindig egyértelmű, hogy az egészségügyi dolgozók kártérítését felelősségét mely szabály alapján kell elbírálni.

A szabadfoglalkozású jogviszony megbízási szerződéssel jön létre. Az Ettv. rögzíti, hogy a szerződésben meg kell határozni azokat a szabályokat, amelyek a megbízás teljesítése során okozott károk megtérítésére vonatkoznak, azonban nem egyértelműen, hogy a felek eltérhetnek-e az irányadó felelősségi szabálytól.²¹ Az Ettv. nem mondja meg, hogy a megbízás keretében okozott kár megtérítésének szabályai az alkalmazandó felelősségi rendszer meghatározására irányulnak-e vagy pusztán a kárrendezés folyamatát határozzák meg. A Ptk. egyébként alkalmazandó kontraktuális szabályától való eltérés látszólag nem indokolt; nincsen ésszerű indoka, hogy egy adott megbízási szerződés megszegéséért való felelősséget más szabályok alapján bíráljunk el, mint az összes többi – jogilag azonos – esetet. Amennyiben azonban az Ettv. szabályát nem terjesztjük ki a felelősség meghatározásának szabadságára, akkor a szabadfoglalkozású jogviszonyhoz az Ettv. alapján kapcsolódó objektív felelősségi mérce összeütközésbe kerül az Eütv. deliktuális szabályával.²² Ebben az esetben a szabadfoglalkozású egészségügyi dolgozó az általa okozott károkért súlyosabban felel, mint az az egészségügyi dolgozó, akit közalkalmazotti jogviszonyban alkalmaznak. Emellett szabadfoglalkozás esetén a kártérítés mértéke sem limitált.

A közalkalmazotti jogviszonyban és a szabadfoglalkozású jogviszonyban foglalkoztatott egészségügyi dolgozók kártérítési felelősségének alapjára, valamint az általuk fizetendő kártérítés mértékére vonatkozó szabályok tartalma tehát csak részben azonos. A jogalkotó valamennyi egészségügyi dolgozó felelősségére nem fogalmaz meg speciális szabályt. Az egyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok egyetlen közös vonása, hogy az egészségügyi dolgozók regressz igény formájában történő felelősségre vonására jelenleg egyik jogviszony alapján sem kerül sor.

[20] Eütv. 244. § (2) bek.

[21] E felelősségi szabály mibenléte szintén kérdéses. Főszabály szerint valamennyi egészségügyi kártérítési igényre az Eütv. kárfelelősségi szabálya alkalmazandó, azonban az Ettv. az Eütv.-hez képest speciális jogforrásnak minősül, amely rögzíti, hogy az adott foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó törvényi szabályait kell alkalmazni mindazokban az esetekben, amikor az Ettv. e törvényi szabályaitól eltérő normát nem tartalmaz [Ettv. 2. § (5) bek.]. A szabadfoglalkozású jogviszony létrehozására irányuló megbízási szerződések mögöttes joganyagául éppen ezért a Ptk., és nem az Eütv. szolgál.

[22] Az Eütv. szintén nem fejt ki, hogy az egészségügyi szolgáltatásokkal összefüggésben keletkezett kárigények csak a betegek közvetlen kártérítési igényeit jelentik-e, vagy egyben az egészségügyi szolgáltatók regressz igényét is. Az Mt. és a Köt. szabályainak tükrében nehezen képzelhető el, hogy a regressz igényekre is kiterjesszük az Eütv. szabályát, azonban az Eütv. nem fogalmaz egyértelműen, gyakorlat hiányában pedig nem dönthető el, hogy mi minősülne helyes értelmezésnek.

E gyakorlat ugyanakkor sok esetben nem áll összhangban a közpénzekkel való felelős gazdálkodás elvével.

Az egészségügyi szolgáltatók jelentős hányada közpénzzel gazdálkodó szervezeteknek minősül. Az Alaptörvény kifejezetten kimondja, hogy az állami és helyi önkormányzati tulajdonban álló gazdálkodó szervezetek a törvényesség, a célszerűség és az eredményesség követelményei alapján felelősen kötelesek gazdálkodni.²³ E kötelezettség véleményem szerint – a tárgyalt téma szempontjából – akár úgy is értelmezhető, hogy a közintézménynek minősülő egészségügyi szolgáltatók nem mérlegelhetnek abban a kérdésben, hogy felelősségre vonják-e az egészségügyi dolgozóikat mindazokban az esetekben, amikor a beteg kára egyértelműen a nekik felróható magatartás miatt következett be. Ebben az esetben a közintézmények még méltányossági alapon sem tekinthetnek el attól, hogy az általuk megfizetett kártérítési összegeknek a kötelező szakmai biztosítás által nem fedezett részét az egészségügyi dolgozókkal „fiztessék meg”, ha vitathatatlan, hogy a kár az egészségügyi dolgozók hibájára vezethető vissza.

Ennek ellenére látnunk kell, hogy a közpénzekkel való felelős gazdálkodás elve ellentétben áll az egészségügyi intézmények működéséhez szükséges személyi feltételek biztosításának általános követelményével. Az egészségügyi dolgozók száma közismerten alacsony. A károkozó egészségügyi dolgozók felelősségre vonására minden bizonnyal azért nem kerül sor, mert ezáltal a foglalkoztatottak száma tovább csökkenne. A regressz igény eredményes érvényesítése esetén kapható kártérítés összege egyébként sem olyan mértékű, amely miatt megérné kockáztatni egy egészségügyi dolgozó elvesztését.

A leírtak alapján nem meglepő, hogy az Ettv. több olyan foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt is szabályoz, amelyek alapján egy egészségügyi dolgozó egyszerre akár több egészségügyi szolgáltatónál is folytathat egészségügyi tevékenységet. Az egészségügyi dolgozók kárfelelősségének differenciált szabályozása ugyanakkor nem logikus. A kártérítési felelősség forrását valamely foglalkoztatásra irányuló jogviszonyból származó követelmény megszegése képezi. A regressz igény érvényesítésére alapot adó kártérítési felelősséget jellemzően azoknak a kötelezettségeknek a megsértése eredményezi, amelyek az egészségügyi dolgozókat attól függetlenül terhelik, hogy mely jogviszonyban foglalkoztatják őket. Az egészségügyi dolgozók kárfelelősségét többnyire az Eütv. szabályainak megsértése alapozza meg, e szabályok ugyanakkor az egyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok sajátosságaitól függetlenül valamennyi egészségügyi dolgozóra vonatkoznak. A jogalkotó jelenleg eltérő alapon szabályozza az egészségügyi dolgozók kártérítési felelősségének alapját, valamint az általuk fizetendő kártérítés mértékét, ez pedig nemcsak indokolatlan, hanem – a hatályos szabályok tükrében – normaütközéshez is vezet. Erre a legjobb példa a szabadfoglalkozású egészségügyi dolgozók kártérítési felelősségének a szabályozása, amely könnyen

[23] Magyarország Alaptörvénye 38. cikk (5) bek.

összeütközésbe kerülhet az Eütv. általános kárfelelősségi szabályával, hiszen a deliktuális felelősségnél jóval szigorúbb felelősségi szabály alkalmazását teszi lehetővé.

Az egészségügyi dolgozó kártérítési felelősségét véleményem szerint az adott foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó szabályok alapján kellene elbírálni, kivéve akkor, ha az alkalmazandó felelősségi szabály az Eütv. általános szabályánál súlyosabb felelősséget eredményezne. Ez azt jelenti, hogy az Eütv. általános szabályát csak azokban az esetekben kellene alkalmazni, amikor az adott foglalkoztatási jogviszonyra egyébként irányadó szabály objektív felelősségi rendszer alkalmazásához vezetne. Mindemelllett az egészségügyi dolgozók által fizetendő kártérítés mértékére vonatkozó szabályokat célszerű lenne egységesíteni.

A leírtak alapján kijelenthető, hogy az egészségügyi dolgozók kártérítési felelősségének szabályozása kiegészítésre szorul. A hatályos joganyag módosításának az igénye eddig azért nem fogalmazódott meg, mert az egészségügyi dolgozók felelősségre vonására a gyakorlatban nem került sor; nem volt még szükség arra, hogy a jogalkalmazó a felvetett jogértelmezési kérdéseket megválaszolja. Nem lehet azonban tudni, hogy e tendencia a jövőben változatlan marad-e vagy sem. Nem zárható ki annak a lehetősége, hogy a költségvetési szervként működő egészségügyi intézmények idővel érvényesíteni fognak regressz igényeket az egészségügyi dolgozókkal szemben. Az is lehetséges, hogy a jogalkotó kötelezővé fogja tenni az egészségügyi dolgozók felelősségre vonását legalább azokban az esetekben, amikor a beteg kára az alkalmazottak szándékos vagy súlyosan gondatlan magatartására vezethető vissza. Nem lehet tudni azt sem, hogy hol húzódik méltányosság ésszerű határa, ha az egészségügyi dolgozók felelősségre vonásáról van szó. Habár a tanulmány által érintett kérdések látszólag nem bírnak jelentőséggel, azonban azok megválaszolása a jogbiztonság követelményének érvényesülése, valamint az egészségügyi dolgozók védelme érdekében nélkülözhetetlen.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- FÉZER TAMÁS: *A kártérítési jog magyarázata*, 2010, CompLex Kiadó Kft., Budapest.
- KARDKOVÁCS KOLOS (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, 2016, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest.
- KOVÁCSY ZSOMBOR: *Egészségügyi jog*, 2008, Semmelweis Kiadó, Budapest
- KŐSZEGFALVI EDIT: *Színlelt-e a szabadfoglalkozás?*, in *Kórház*, 2006/7–8. szám, 24–25. o.

FELHASZNÁLT JOGFORRÁSOK

- Magyarország Alaptörvénye.
- A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény.
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.
- Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény.
- Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény.
- A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény.