



Színlelt-e a szabadfoglalkozás?

Vizsgáljuk meg, hogy a szabadfoglalkozású jogviszony valóban mentesíti-e az egészségügyi intézményeket a színlelt szerződés jogkövetkezményeitől, illetve miben nyújt rugalmasabb foglalkoztatást, mint az alkalmazotti jogviszony, és milyen eltérést mutat a vállalkozói, közreműködői szerződésektől.

Az egészségügyben az alkalmazotti jogviszony szabályai nehezen igazíthatók a teljesítményhez fűződő finanszírozási gyakorlathoz, illetve a rugalmas foglalkoztatási igényekhez. Ezen problémák megoldásaként jelent meg és került az érdeklődés középpontjába a szabadfoglalkozású jogviszony, mint egy olyan speciális foglalkoztatási forma, amely sokkal nagyobb rugalmasságot biztosít a szerződő felek számára, ugyanakkor a jogszabályi feltételek betartása mellett elkerülhetők a színlelt szerződés jogkövetkezményei.

Színlelt szerződés-e a szabadfoglalkozású jogviszony?

A kérdés feltevése azért indokolt, mert már a 7001/2005. FMM-PM irányelv a színlelt szerződések vizsgálata kapcsán meghatározta az alkalmazotti foglalkoztatás és a polgári jogviszony elhatárolásának elsődleges és másodlagos jegyeit, illetve azokat a területeket, ahol a feleket jogszabály erejénél fogva megilleti a szerződés megválasztásának a szabadsága. Egyes adóhatóságok a szabadfoglalkozású szerződés kapcsán mégis felvetették a színlelt szerződés lehetőségét.

Álláspontom szerint a szerződés megválasztásának a szabadsága jogszabály erejénél fogva megilleti az egészségügyi dolgozót a 2003. évi LXXXIV. törvény, az úgynevezett „jogállási törvény” alapján.

Emellett a fent hivatkozott irányelv is kimondja, hogy az egészségügyi dolgozónak lehetősége van megválasztani, hogy alkalmazotti vagy szabadfoglalkozású szerződés keretében kívánja-e az egészségügyi tevékenységet ellátni.

Ezért véleményem szerint, ha a költségvetési intézmény az alaptevékenység körébe tartozó feladat ellátására az al-

kalmazotti jogviszony mellett – a felek megállapodása alapján – a szabadfoglalkozású jogviszonyra vonatkozó szerződést alkalmazza, akkor az nem jelenthet színlelt szerződést, csupán a felek élnek a jogállási törvény adta szerződés megválasztásának a lehetőségével.

Ugyanakkor, mint arra már egy korábbi cikkben is utaltunk, a szabadfoglalkozású szerződés nem válthatja ki az úgynevezett túlmunkát, illetőleg a szabadfoglalkozású jogviszony nem tartalmazhatja az alkalmazotti jogviszony elemeit, hiszen ekkor már a színlelt, illetőleg az alkalmazotti jogviszonyt leplező szerződésnek fennáll a lehetősége.

A szerződés megválasztásának a szabadsága csak jogszerűen és rendeltetészerűen alkalmazható, és arra nincs lehetőség, hogy a munkakörbe tartozó feladatot az alkalmazotti jogviszony mellett szabadfoglalkozású jogviszony keretében is ellássák, ezzel kikerülve a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályokat. Emellett arra sincs lehetőség, hogy a szabadfoglalkozású jogviszonyra vonatkozó szerződés, tartalma alapján, alkalmazotti jogviszonyt takarjon. Így például, ha szabadfoglalkozású szerződésben alkalmazotti elemeket nevesítünk – így például szabadság, közalkalmazotti illetmény, jubileumi jutalom, 13. havi illetmény – akkor ezek mind azt bizonyítják, hogy a szabadfoglalkozású szerződés alkalmazotti jogviszonyt leplez, és ezáltal színlelt szerződésnek fog minősülni.

Összegezve tehát a szabadfoglalkozású jogviszonyra vonatkozó szerződést, azt az egészségügyi dolgozó szabadon választhatja az alkalmazotti jogviszony helyett, azonban nem megengedett, hogy az adott személy egyidejűleg olyan feladatot lásson el alkalmazotti, illetőleg szabadfoglalkozású jogviszony keretében, amely a munkakörébe tartozik. Arra sincs lehetőség, hogy a felek az alkalmazotti jogviszonyt szabadfoglalkozású szerződés keretében foglalják.

Ha a felek a szabadfoglalkozású jogviszony mellett döntenek, akkor a szerződést a jogállási törvény és a Polgári Törvénykönyv megbízásra vonatkozó feltételrendszere mellett kell megkötöniük.

Rendeltetészerűen kell alkalmazni

Az alkalmazotti, illetve a szabadfoglalkozású szerződés egyidejű fennállása szintén a színlelt szerződés kérdéskörébe vetheti fel. Álláspontom szerint nagyon fontos, hogy mit tekintünk a dolgozó munkakörébe tartozó feladatnak, és ennek rögzítése kizárja ugyanerre a feladatkörre a szabadfoglalkozású jogviszony létesítését, hiszen a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény is kimondja, hogy dolgozóval munkavégzésre irányuló további jogviszonyt munkakörébe tartozó feladatra nem lehet kötni. Ugyanakkor ha olyan feladatkörre kötnék szabadfoglalkozású jogviszonyra vonatkozó szerződést, amely nem tartozik a dolgozó munkakörébe, például anaesthesiológiai szakképesítéssel is rendelkező traumatológus orvos főállásban traumatológus, ugyanakkor esetenként anaesthesiológiai feladatot szabadfoglalkozású jogviszony keretében lát el, akkor ez véleményem szerint nem minősül színlelt szerződésnek, hiszen egy traumatológus munkakörébe az anaesthesiológiai feladat nem kerülhet bele.

Figyelemmel azonban arra, hogy a szabadfoglalkozású jogviszony egy olyan tartós megbízási jogviszony, amely sok mindenben hasonlít az alkalmazotti jogviszonyra, célszerű volna, ha az irányelvben részletesebb szabályokat határoznának meg arra vonatkozóan, hogy ez a tartós megbízási jogviszony miben különbözik el az alkalmazotti jogviszonytól. Ezzel egyértelművé válna, hogy ez a szerződés szabadon alkalmazható az egészségügyi tevékenység ellátására, és egyes APEH-értelmezések nem sorolnák be a színlelt szerződések körébe.

A magam álláspontja az, hogy – élve a szerződés megválasztásának a szabadságával – jogszerűen alkalmazható a szabadfoglalkozású jogviszonyra vonatkozó szerződés, azonban azt rendeltetészerűen kell alkalmazni.

Rugalmasabb a szabadfoglalkozás

Jól tudjuk, hogy a közalkalmazotti státus igen merev alkalmazási formát jelent, hiszen behatárolja az illetményt, a munka-

végzés helyét, és így az alkalmazotti foglalkoztatás nem tud rugalmasan alkalmazkodni az egészségügyi intézmények teljesítményfinanszírozásához kötött bevételi forrásaihoz.

Figyelemmel arra, hogy az egészségügyi szolgáltatóknál nem normatíva alapján történik a finanszírozás, hanem a teljesítménnyel arányos módon, ezért jól látható, hogy ez a merev közalkalmazotti alkalmazási forma nem megfelelő sem az érintett egészségügyi szolgáltatók, és számos esetben az érintett egészségügyi dolgozók számára sem.

Ezért jelenthet megoldást az egészségügyi dolgozók számára a szabadfoglalkozású jogviszony minél szélesebb körben való alkalmazása, hiszen ekkor a felek mentesülnek a közalkalmazotti és a munka törvénykönyvi kötöttségektől, és szabad megállapodásuk alapján történik a szerződés megkötése.

Maga a jogállási törvény is csupán azt nevesíti a szabadfoglalkozású jogviszony esetében, hogy melyek azok a kérdéskörök, amelyeket a feleknek a szerződésben rendezni kell. Ugyanakkor teljes körű szabadságot hagy a feleknek arra vonatkozóan, hogy a nevesített kérdésköröket (az egészségügyi tevékenység mértéke, a felelősség kérdésének a tisztázása, a szerződés megszűnésének a módja) hogyan, milyen formában rendezik a szerződésben. A rugalmasabb foglalkoztatás azt is jelentheti, hogy egy speciális szakképesítéssel rendelkező egészségügyi dolgozó a helyi igényekhez igazodva naponta vagy hetente néhány órát tölt el az adott egészségügyi intézményben, és így több szolgáltatóval tudja a szabadfoglalkozású jogviszonyra vonatkozó szerződését megkötni. Az egészségügyi szolgáltatók pedig a felmerült feladatellátási igény mértékében veszik igénybe az egészségügyi dolgozót.

A szabadfoglalkozású jogviszony a megfelelő díjazás kialakítására is alkalmas foglalkoztatási forma, hiszen ebben az esetben nem a közalkalmazotti garantált illetmény, hanem a felek megállapodása alapján történik a megbízási díj meghatározása.

Azt is figyelembe kell venni, hogy az egészségügyi szolgáltatók a rendelkezésre álló pénzügyi eszközeik, kereteik között tudnak megbízási díjat fizetni a szabadfoglalkozású jogviszonyban állóknak, de figyelemmel arra, hogy a szabadfoglalkozású jogviszonyban állónak lehetősége van költséget elszámolni, így a szakmai tudásának előállításával kapcsolatban felmerült költségek érvénye-

síthetőek, szemben az alkalmazotti jogviszonnyal.

Természetesen az egészségügyi dolgozó szempontjából arra is figyelemmel kell lenni, hogy a szabadfoglalkozású jogviszony esetén – a felek megállapodása alapján – a szerződésben foglaltak az irányadóak, és a dolgozó nem hagyatkozhat a közalkalmazotti törvényre vagy a Munka Törvénykönyvére.

A szabadfoglalkozású jogviszonyban álló egészségügyi dolgozó számára nagyon fontos, hogy az alkupozíció keretében milyen szerződéses feltételeket tud kiharcolni és azt a szerződésben rögzíteni, hiszen a jogviszony vonatkozásában nem egy mögöttes törvény, hanem kizárólag a szerződésben foglaltak az irányadóak. A felek mögött csupán általános polgárjogi szabályok állnak, amelyek nem jelentenek olyan kógens jellegű szabályt, mint a Munka Törvénykönyvének vagy a közalkalmazotti törvénynek a szabályai.

A rugalmas foglalkoztatás mellett azonban nem hagyható figyelmen kívül, hogy a szabadfoglalkozású jogviszony esetében is irányadóak a jogállási törvény napi és heti egészségügyi tevékenység limitre vonatkozó szabályai, azaz a felek megállapodásánál ezen korlátokat is figyelembe kell venni.

A szerződésváltás problémái

Ma az egészségügy területén igen jelentős a vállalkozási formában történő feladatellátás, elsősorban gazdasági társaságok formájában, és csak igen kis számban működnek egyéni vállalkozók. Tudnunk kell azonban, hogyha e közreműködői szerződéseket szabadfoglalkozású jogviszonyra kívánjuk váltani, akkor ez társasági formában és a jelenleg kiadott egyéni vállalkozói igazolvánnyal nem valósítható meg. Azaz gazdasági társaság nem köthet szabadfoglalkozású jogviszonyra vonatkozó szerződést, és egyéni vállalkozó is csak abban az esetben, ha egyéni vállalkozói igazolványa kizárólag szabadfoglalkozású jogviszony végzésére jogosít.

A szabadfoglalkozású jogviszony esetén nemcsak az a gond, hogy a gazdasági társaság beltagja egyéni vállalkozóként a szabadfoglalkozású jogviszonyt nem tudja ellátni (hiszen két korlátlan felelősségű felelősség mellett nem lehet számlát kibocsátani), hanem problémát jelent az is, hogy egyéni vállalkozóként csak olyan igazolvánnyal lehet számlás szabadfoglalkozású jogviszonyt létesíteni, amely kifejezetten szabadfoglalkozásra jogosít.

Az egészségügyi dolgozó két vállalkozói igazolvánnyal nem rendelkezhet, ha szabadfoglalkozású jogviszonyt kíván létesíteni, akkor az egészségügyi szolgáltatói tevékenységhez kapcsolódó egyéni vállalkozói igazolványát nem tarthatja fenn.

Ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy ha egy egészségügyi szolgáltató a magánrendelésében egyéni vállalkozói igazolvánnyal végzi a tevékenységet, akkor ugyanezzel az egyéni vállalkozói igazolvánnyal nem létesíthet szabadfoglalkozású jogviszonyt. El kell döntenie, hogy kiváltja-e a szabadfoglalkozású jogviszony létesítésére vonatkozó vállalkozói igazolványt, vagy pedig fenntartja az egészségügyi szolgáltatói tevékenységhez kapcsolódó egyéni vállalkozói igazolványát; ekkor viszont számla nélküli szabadfoglalkozású jogviszonyt tud csak létesíteni. Vagyis vagy egyéni vállalkozói igazolvánnyal egészségügyi szolgáltatói minőségben végzi a tevékenységet, vagy ezt feladva kizárólag szabadfoglalkozású jogviszonyra vonatkozó vállalkozói igazolványt vált ki. Az általános vállalkozói igazolvány megtartása mellett csak számla nélküli szabadfoglalkozású jogviszonyt lehet létesíteni.

Egyértelműen tisztázni kellene, hogy indokolt-e fenntartani a jelenlegi azon gyakorlatot, hogy aki szabadfoglalkozású jogviszonyt egyéni vállalkozóként lát el, az magánrendelést csak eü. szolgáltató minőséghez kapcsolódó egyéni vállalkozóként láthasson el.

A fenti kérdés egyértelmű tisztázása nagyban hozzájárulna ahhoz, hogy az egészségügyi dolgozók minél szélesebb körben válasszák ezt a foglalkoztatási formát.

Összegzés

Véleményem szerint az egészségügyi szolgáltatóknak előtérbe kellene helyezniük a szabadfoglalkozású jogviszony alkalmazását, és a vállalkozási, közreműködői szerződéses formát valóban ott alkalmazni, ahol ennek a jogszabályi feltételei fennállnak. Mindazonon a területeken, ahol a felek egy rugalmasabb foglalkoztatási formát kívánnak kialakítani, mint a jelenlegi merev közalkalmazotti foglalkoztatás, ott a szabadfoglalkozású jogviszonyt kell alkalmazni a rendelkezésre álló joggyakorlás alapelveinek szem előtt tartásával.

DR. KŐSZEGFALVI EDIT

jogtanácsos, biztosítási szakjogász, jogi osztályvezető