

A hálapénz szabályozásának büntetőjogi és etikai kérdései

Dr. Berecz János Tamás, Szigetvári Kórház, Dr. Fülöp Botond ügyvéd

„Háláért tenni jót, uzsorástól is kitelik. Mert ki tettéért valamit kíván, nem csuda, ha annak mértékét is meghatározza, s tettére tetszés szerint tesz kamatot.”
(Kölcsey Ferenc)

A közlemény a hálapénz jelenség etikai és büntetőjogi aspektusait elemzi. E kétirányú megközelítés azért is indokolt, mivel hatékony büntetőjogi szabályozás elképzelhetetlen etikai megalapozottság nélkül. A szerzők kiemelik, hogy a hálapénz-jelenség megértéséhez és leküzdéséhez a problémát elsősorban társadalom-lélektani szempontból, a beteg oldaláról kell megközelíteni, és azt a kérdést kell a vizsgálatok központi elemévé tenni, hogy adott esetben miért éri úgy a beteg, hogy hálapénzt kell adnia az orvosnak. A szerzők megfogalmazása szerint a hálapénznek – a kenőpénzzel ellentétben – csak oka lehet, célja nem. Az írás végkövetkeztetése szerint a hálapénz teljes tiltása etikai szempontból célszerűtlen és indokolatlan lenne, mivel a belső meggyőződésből kialakult hála kifejezése megfelel társadalmunk keresztény etikában gyökerező általános erkölcsi értékrendjének, és alkalmas lehet az egészségügyi dolgozó hivatástudatának, elkötelezettségének megerősítésére, a fásultság, a megbecsülés és az elismerés hiányából adódó szakmai és emberi frusztrációk megelőzésére. A szerzők felhívják a figyelmet a munkahelyi visszaélés-bejelentési rendszer bevezetésének lehetőségére is, mely a munkáltatók kezében alkalmas eszköz lehet a hálapénzzel kapcsolatos visszaélések, jogsértések felderítésére.

This publication analyses the ethical and criminal law aspects of the phenomenon called “gratitude payment”. This two-way approach is necessary partly because effective criminal regulation of the matter is unthinkable, unless it has an ethical basis. The authors highlight that in order to overcome the gratitude payment phenomenon, the problem must be approached primarily from a social-psychological aspect, from the point-of-view of the patient. Research should be focused on why the patient feels that under certain circumstances he or she must hand over gratitude payment to the medical practitioner. According to the authors' usage of the term, „gratitude payment”, as opposed to bribes, may have a reason, but no purpose. The conclusion is that a full ban on gratitude payment would be unreasonable from an ethical aspect, since the prevention of the expression of gratitude based on inner conviction is in line with our society's general ethical value system, which is rooted in Christian ethics; furthermore, it may be instrumental in strengthening healthcare workers' vocational calling and resolve, and

in preventing professional and human frustration originating in lethargy and a lack of respect and recognition. Finally, the authors call the readers' attention to the possibility of introducing a reporting system for corrupt practice, which may provide employers with a tool for detecting irregularities and offences in connection with gratitude payment.

BEVEZETÉS

Az egészségügyi hálapénz egy sajátos, jogi és etikai szálakkal átszőtt társadalmi és társadalom-lélektani jelenség, melynek gyökerei a szocialista rendszerben keresendők és mely az egészségtelen, korcs társadalomfejlődés eredménye. Társadalmi jelenségnek elterjedtsége és jelentősége okán tekintendő. Általánosan elterjedté és megtúrtté válása arra az időre nyúlik vissza, amikor az állami vezetés a szocialista gazdasági rendszer egyre mélyülő válságát felismerve – a társadalmi morál máig ható következményekkel járó csökkenését eredményezve – a dolgozókra „kacsintva” elkezdett szemet hunyni bizonyos „alternatív” jövedelemszerző „megoldások” felett. Ami a gyári munkásnak a „fusizás” és a „maszekolás”, az lett az egészségügyi dolgozónak a hálapénz: az elégtelen állami jövedelem kiegészítésének megtúrt eszköze. A hálapénz-jelenség azonban lassan túlnőtt önmagán és nélkülözhetetlen fogaskerékké vált az egészségügyi ellátórendszer gépezetében. Az állam ugyanis az egészségügy pénzügyi finanszírozásának bár kínos és kellemetlen, ugyanakkor azonban nélkülözhetetlen elemeként, az orvosi szakma pedig a pálya egyik jelentős, – és ugyancsak nélkülözhetetlennek tartott, – presztízsteremtő és egzisztencia-fenntartó elemeként kezdett rá tekinteni.

A hálapénz ugyanakkor elsősorban társadalom-lélektani jelenség. Empirikus vizsgálatok bizonyítják ugyanis, hogy a hálapénzt, – legalábbis az esetek túlnyomó részében – anélkül adják a betegek, hogy azt az egészségügyi dolgozók kérnék tőlük vagy akár „ráutaló magatartással”, vagy egyéb nyílt vagy burkolt „metakommunikációs” eszközökkel az értésére adnák, hogy fizetnie kell. A betegekben tehát valamilyen oknál fogva maguktól, spontán módon alakul ki az a belső meggyőződés, hogy elvárják tőlük a paraszolvenciát, vagyis a hálapénz fizetése általánosan követett szokássá, magatartásformává vált. A hálapénz szerepével, túrével, illetve tiltásával kapcsolatos szakmai fórumok sajnos szinte kivétel nélkül az egészségügyi dolgozók oldaláról közelítik meg a problémát, s elsősorban arra törekednek, hogy

meghatározzák a jelenség orvosetikai vetületeit és kialakítását a jogi szabályozás kívánatos modelljét. Az ezen megközelítéssel karakterizálható szakmai diskurzusok óhatatlanul beleragadnak az „elfogadhatja-e az orvos a hálapénzt?” évtizedek óta agyonbeszél, ám a mai napig meg nem oldott problematikájának mókuskerekébe. Ugyanakkor szinte egyáltalán nem lehet olyan vitát hallani, mely azt a kérdést helyezné a vizsgálat fókuszába, hogy miért éri úgy a beteg, hogy hálapénzt kell adnia az orvosnak. Meggyőződésem szerint azonban ez a lényegi kérdés és csakis a probléma ilyen, kizárólag a beteg nézőpontjából történő felvetése vezethetne el a hálapénz-jelenség valódi okainak feltárásához, majd pedig a feltárt okokból adódó szükséges következmények levonásához. Az egész magyar egészségügyi ellátórendszer szempontjából felbecsülhetetlen eredményekhez vezethetne ezen kérdés – akár empirikus felmérésekkel is kísért – alapos és következetes kielemezése!

Miért a hálapénz?

Annak, hogy a betegben kialakul az a meggyőződés, hogy hálapénzt kell fizetnie az orvosnak, több oka is lehet. Mielőtt azonban tovább mennénk, ezen a ponton szükségesnek tűnik meghatározni a hálapénz fogalmát és elhatárolni a hálapénznek „becézett” kenőpénztől. A hálapénz, magából a fogalomból adódóan: a hála pénze, vagyis a hála kifejezéseként fizetett pénz. A hála egy köszönetből és kötelezettségből összetevődő érzés, amely egy személy iránt tölt el valamely jó cselekedetért, szívességéért, szolgálatáért. A hála érzése tehát szükségképpen feltételez egy időben korábbi cselekedetet, ami miatt a hála érzete kialakul. Ebből adódóan nem vonhatók a hálapénz fogalmi körébe azok a juttatások, melyeket a betegek az orvosi beavatkozást megelőzően, vagy valamilyen konkrét célból adnak az egészségügyi dolgozóknak. Az ilyen juttatások minősítése sem jogi, sem pedig etikai szempontból nem lehet vitás: jogilag – az orvos részéről feltétlenül, a beteg részéről pedig a célzattól függően – korrupciós bűncselekménynek, vesztegetésnek, etikailag pedig az orvosi hivatással és a hippokratészi esküvel összeegyeztethetetlen magatartásnak tekintendő, mely mind fegyelmi, mind pedig jogi úton üldözendő. A beteg oldaláról a beavatkozás elvégzését megelőzően adott pénzzuttatásnak, vagyis az aktív vesztegetésnek több indítéka lehet, és minden ilyen indíték nagyon súlyos negatív értékítéletet fogalmaz meg az egészségügyi ellátórendszerre nézve. Elképzelhető, hogy a beteg úgy gondolja, hogy csak abban az esetben részesül az általa kívánt, kellően lelkiismeretes és emberséges bánásmódban, ha ezt előre „megfizeti” az orvosnak (ez az indíték bizalmi válságra utal). Az is szóba jöhető indíték lehet, hogy így kívánja biztosítani, hogy az általa választott orvos (és ne más) végezze el a szükséges kezeléseket (ez az indíték munkaszervezési elégtelenségekre utal). Végül az előzetes pénzzuttatás indítéka a várt beavatkozás időpontjának a beteg számára kedvező megváltozása, vagyis a műtét korábbi elvégzésének elérése (a várólista kijátszása) is lehet (ez az indíték az

egészségügyi ellátórendszer teljesítőképességének elégtelenségére utal). Akármilyen is legyen azonban a konkrét motiváció, a beteg oldaláról nézve az előzetes pénzzuttatás nem a hála, hanem – lélektani szempontból – a kiszolgáltatottság, a bizalmatlanság és a félelem pénze, jogilag pedig alkalmas lehet a Btk. 290.§-a szerinti (aktív) vesztegetés megállapítására, ha a juttatás célja az egészségügyi dolgozó kötelezettségességének elérése. A beteg általi előzetes pénzzuttatás minden esetben annak az egyértelmű bizonyítéka, hogy a beteg nem bízik abban, hogy ezen „eszköz” nélkül kellően lelkiismeretes, kellően emberséges és kellő szakmai színvonalú ellátást fog kapni. Az az egészségügyi dolgozó pedig, aki a betegtől a beavatkozást megelőzően bármiféle pénzzuttatást elfogad, már pusztán ezzel, vagyis bármiféle kötelezettségesség hiányában is elköveti a (passzív) vesztegetés büntetettét (Btk. 291.§), egyben kinyilvánítja, hogy erőlköszileg alkalmatlan a munkájára.

A juttatás vagy vesztegetés?

A hálapénz fogalmába tehát csak az olyan pénzbeli, vagy nem pénzbeli juttatás tartozhat, amelyet az egészségügyi ellátást igénybe vevő személy, vagy ezen személyre tekintettel más személy önkéntesen ad az egészségügyi dolgozónak az egészségügyi ellátás befejezését követően, bármiféle előny elvárása nélkül, pusztán az ellátással való megelégedettségének kinyilvánításaként. Ha röviden szeretnénk definiálni a hálapénz fogalmát, azt mondhatnánk, hogy a hálapénznek csak oka lehet, célja nem. Az ily módon definiált hálapénz a beteg oldaláról az aktív vesztegetés tényállásának elkövetésére nem alkalmas, mivel a hálapénz célja ebben az esetben már nem lehet az orvos kötelezettségességének elérése, így hiányzik a jogalkotó által a bűncselekmény megvalósulásának feltételül meghatározott alanyi elem, nevezetesen a célzat. A Btk. 290.§ (1) bekezdése ugyanis a következőképpen fogalmaz: „Aki gazdálkodó szervezet részére vagy érdekében tevékenységet végző személynek vagy rá tekintettel másnak azért ad vagy ígér jogtalan előnyt, hogy a köteletségét megszegje, büntetett miatt három évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.

Az egészségügyi dolgozó oldaláról azonban a helyzet már nem ilyen egyszerű. A Btk. 291.§ (1) bekezdése ugyanis a következőképpen fogalmaz: „Aki gazdálkodó szervezet részére vagy érdekében végzett tevékenységével kapcsolatban jogtalan előnyt kér, avagy a jogtalan előnyt vagy ennek ígérését elfogadja, illetve a rá tekintettel harmadik személynek adott vagy ígért jogtalan előny kéréssel vagy elfogadásával egyetért, büntetett miatt három évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.” Látható, hogy a tényállás – az aktív vesztegetés tényállásával szemben – nem tartalmaz sem jogilag értékelendő motívumot, sem célzatot, sem pedig eredményt: a cselekmény tényállásszerűségéhez elegendő pusztán az, hogy az előny a gazdálkodó szervezet részére vagy érdekében végzett tevékenységgel álljon kapcsolatban, és hogy az jogtalan legyen, s a cselekmény a jogtalan előny, sőt annak ígérétének elfogadásával befeje-

zetté válik. Az nem vitatható, hogy az előzőekben definiált, a szó valódi értelmében vett hálapénzt a beteg a gazdálkodó szervezet, vagyis az egészségügyi szolgáltató részére végzett tevékenységével összefüggésben adja az egészségügyi dolgozónak. A kérdés tehát az, hogy ez az előny jogtalannak tekintendő-e. Azt viszont, hogy egy, a jogbiztonságra alapelveként tekintő jogrendszerben mi a jogos és mi a jogtalan, a jognak magának kell definiálnia, e nélkül ugyanis a szabály alkalmazhatatlanná válik, ami – különösen egy, a jogalanyok privát szférájába és szabadságjogaiba a legjelentősebb, legintenzívebb beavatkozást megvalósító büntetőjogi norma esetén a jogbiztonság érvényesülése szempontjából elfogadhatatlan következményekkel járna. A jogalkotó ezt a feladatot – legalábbis a munkaviszonyban álló jogalanyok tekintetében – nem a Btk.-ban, hanem egy másik jogági kódexben, nevezetesen a Munka Törvénykönyvében (Mt.) végezte el:

„52.§ (2) A munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.

(3) A munkavállalót munkaszerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján megillető munkabért csökkenteni nem lehet arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával a (2) bekezdésben meghatározott díjazásban részesült.

(4) A (2) bekezdésben meghatározott díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt.”

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 2.§ (3) bekezdése értelmében a közalkalmazotti jogviszony az Mt. rendelkezéseit a Kjt.-ben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. Mivel a Kjt. a harmadik személytől származó díjazás tekintetében speciális rendelkezést nem tartalmaz, az Mt. 52.§-ában foglalt szabályozás a közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott egészségügyi dolgozók tekintetében is irányadó.

Az Mt. 52.§-a tehát – bár általánosságban véve jogtalanak minősít minden harmadik személytől kapott díjazást – lényegét tekintve azonban lehetőséget ad a munkáltatónak, hogy a munkavállalók a munkaviszonyban végzett tevékenységükre tekintettel harmadik személytől díjazást fogadjanak el. A törvény tehát végső soron a munkáltatóra bízta a döntést a hálapénz jogszerűségével kapcsolatban: ha annak elfogadásához a munkáltató előzetesen hozzájárult, akkor a hálapénz nem minősülhet jogtalan előnynek. Hangsúlyozni kell ugyanakkor, hogy az Mt. alapján a munkáltató csak a harmadik személytől származó „díjazás” elfogadásának tilalma alól adhat felmentést, márpedig „díjazásnak” csak az előzőekben definiált, utólag és meghatározott cél nélkül adott hálapénz minősülhet. A szolgáltatás elvégzését megelőzően, illetve a meghatározott jogtalan előny biztosítása érdekében adott, illetve elfogadott juttatás nyilvánvalóan nem tekinthető a munka „díjazásának”, így ennek

elfogadását semmiféle munkáltatói felmentés nem teszi, nem teheti jogszerűvé. Másrészt, az Mt. csupán a díjazás elfogadásának engedélyezését teszi lehetővé a munkáltató számára, így a dolgozó részéről minden olyan cselekmény, mely átlépi a teljes mértékben passzív magatartásként értékelendő „elfogadás” határait, a munkáltatói hozzájárulással nem igazolható, vagyis jogellenes. Következésképpen, az az egészségügyi dolgozó, aki a hálapénzt a kezelést megelőzően fogadja el a betegtől, vagy a kezelés elvégzését, illetve annak módját, időpontját vagy minőségét bármiféle anyagi előnytől függővé teszi, avagy akár csak ráutaló magatartással „értésére adja” a betegnek, hogy juttatást kell nyújtania a számára, büntetőjogi és fegyelmi felelőssége alóli mentesülése érdekében nem hivatkozhat arra, hogy a munkáltató a harmadik személytől való díjazás elfogadásának tilalma alól felmentést adott. A kifejezetten, vagy „ráutaló magatartással” kért hálapénz, csakúgy, mint a valamely előnyért cserébe adott, illetve elfogadott hálapénz mindig jogellenes előnynek minősül, s az ilyen magatartás – a munkáltatói felmentés ellenére – a Btk. 291.§-ában foglalt (passzív vesztegetés) megállapítására lehet alkalmas.

A munkáltatói felmentés problematikája

A munkáltatói felmentés tehát a hálapénz elfogadását azáltal dekriminalizálja, vagyis azáltal vonja ki a Btk. 291.§ (1) bekezdésében szabályozott tényállás köréből, hogy a munkáltató előzetes hozzájárulásával elfogadott hálapénz – egyéb, büntetőjogi felelősség megalapozására alkalmas körülmény hiányában – nem tekinthető jogtalan előnynek, mert azt jogszabály megengedi. Ugyanakkor joggal merülhet fel az a kérdés, hogy szerencsés-e, ha a jogalkotó valamely magatartás büntetőjogi következményeit egy másik jogalany döntésétől teszi függővé.

A büntetőjogi szabályozás vonatkozásában nem tekinthető egyedinek, hogy a jogalkotó bizonyos, büntethetőségi feltételként meghatározott fogalmak vagy feltételek tekintetében más jogszabályokra utal. Nyilvánvaló, hogy bizonyos esetekben a büntetőjogi felelősség megállapítása szempontjából releváns fogalmak hézagmentes értelmezést lehetővé tevő pontos meghatározása meghaladja a büntetőtörvény korlátait, ezért azt más, esetenként alacsonyabb rendű ágazati jogszabályokban kell elvégezni. Más esetekben nem is lehet az adott fogalomnak egy általánosan, vagyis minden jogalanyra és minden elkövetési magatartásra alkalmazható büntetőjogi értelmezést adni, mivel az egyes jogalanyi csoportok, vagy az egyes elkövetési magatartások vonatkozásában eltérő módon kell meghatározni a büntetőjogi beavatkozás feltételrendszerét. Ez utóbbi körbe tartozik a „jogtalan előny” fogalma is. A „jogtalan előny” attól jogtalan, hogy azt jogszabály nem engedi meg. Lehetetlen lenne ugyanakkor egy olyan általános büntetőjogi definíciót alkotni, mely valamennyi jogalany vonatkozásában meghatározná, hogy milyen feltételek mellett megengedett valamely előny elfogadása. Az Mt. hatálya alatt álló munkavállalók tekintetében az előny „jogtalan” jellegét az előzetes munkálta-

tói hozzájárulás szüntetheti meg, míg például az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI. tv. 87.§ (1) bekezdése a mindenkor képviselői tiszteletdíj egyhavi összegét meg nem haladó juttatást vonja ki a „jogtalan előny” fogalmából.

Az Mt. 52.§-ában foglalt szabályozás egy jogalkotói tartózkodás eredménye: a jogalkotó nem kívánt (vagy nem tudott) állást foglalni a hálapénz etikai szempontból történő megengedhetőségével kapcsolatban, nem akarta sem kifejezetten megengedni, sem pedig kifejezetten megtiltani a hálapénz nyújtását és elfogadását, ezért az ezzel kapcsolatos döntést lényegében véve rábízta a munkáltatóra. Amikor a jogalkotó így döntött, természetesen tisztában volt vele, hogy a munkáltató nem csupán, sőt, talán elsősorban nem etikai, hanem munkaerő-gazdálkodási, munkaerő-piaci szempontokat lesz kénytelen figyelembe venni a hálapénz elfogadásával kapcsolatos döntése szempontjából. Addig ugyanis, amíg a hálapénz az egészségügyi dolgozók bizonyos csoportjai (sebészek, belgyógyászok, nőgyógyászok stb.) számára köztudomásúlag jövedelmük nem elhanyagolható részét képezi, a kvalifikált munkaerő megszerzéséért folyó versenyben – különös tekintettel az egészségügyi szakemberek külföldre vándorlásának közismert jelenségére – hátrányba kerülhet az a munkáltató, aki döntésével megfosztja a dolgozókat ezen jövedelemforrásuktól. Természetesen a hálapénz elfogadásának lehetősége nem jelent egyben erre vonatkozó kötelezettséget is, s a jogi lehetőséggel minden egészségügyi dolgozónak a számára előírt, valamint az általa egyénileg elfogadott és követett, az előírnál szigorúbb etikai elvek betartásával kell élnie.

Minden munkavállaló köteles munkáját a munkaviszonyára vonatkozó szabályok betartásával végezni. Munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály is, így az egészségügyi dolgozók munkavégzésük során kötelesek az egészségügyre vonatkozó rendelkezések, mindenek előtt az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV törvényben foglalt alapelvek és egyéb előírások szerint eljárni. Az orvosok számára munkájuk során kötelező magatartási szabályként jelennek meg a Magyar Orvosi Kamara Etika Kódexében foglalt előírások is, melyek a hálapénzzel kapcsolatban, – többek között, – a következőket írják elő:

„Az orvosnak olyan magatartást kell tanúsítania, amely mind a beteget, mind a hozzátartozóját arról győzi meg, hogy az orvosilag szükséges ellátás minősége független minden egyéb juttatástól. Minden orvosnak erkölcsi kötelessége, hogy mindent megtegyen a hálapénz visszaszorítása, illetve végleges megszüntetése érdekében. A hálapénz, hálaszolgáltatás az a bármilyen előny és juttatás, amit a beteg vagy hozzátartozója az ellátást követően, utólag, kérés nélkül az orvosnak ad, amennyiben az még közvetve sem befolyásolja az ellátás minőségét. A hála kifejezése csak szabad elhatározáson alapulhat.”

A jogszabályok, illetve az egészségügyi kamarai szervek által összeállított etikai kódexek tehát meghatározzák azon alapelveket, melyeket a dolgozóknak a hálapénz elfogadásával kapcsolatos egyéni döntésük során figyelembe kell venniük. A munkáltatónak, – a jogszabályi keretek között – természetesen lehetősége van további szabályokat megha-

tározni, így például előírhatja azt, hogy a dolgozók nem fogadhatnak el hálapénzt egészségügyi dolgozóktól (A Magyar Orvosi Kamara Etikai Kódexe kirívóan súlyos etikai vétségnek minősíti a hálapénz elfogadását egészségügyi dolgozótól), bizonyos, súlyos betegségben szenvedő betegektől, illetve ilyen betegek hozzátartozóitól, meghatározott beavatkozások esetén (nem egészségügyi indikációból elvégzett művi terhességmegszakítás esetén), vagy olyan személyektől, akik valamilyen oknál fogva hátrányos helyzetűek, illetve akikről a körülmények és a rendelkezésre álló adatok alapján feltételezni lehet, hogy az átlagosnál szerényebb anyagi körülmények között élnek.

Tiltás vagy tűrés?

Véleményem szerint a hálapénz teljes tiltása etikai szempontból célszerűtlen lenne. Indokolatlannak tartanám ugyanis megvonni a betegek lehetőségét az emberséggel, tisztességgel, lelkiismeretesen és magas szakmai színvonalon elvégzett gyógyító munka iránt érzett hálájuk kifejezésétől. A belső meggyőződésből kialakult hála kifejezése ugyanis örömet, megnyugvást, belső békét eredményez és megfelel társadalmunk keresztény etikában gyökerező általános erkölcsi értékrendjének is. Az egészségügyi dolgozó számára pedig a szabad elhatározásból, belső meggyőződésből adott hálapénz munkája, áldozatvállalásának igazolásaként ösztönözést, erkölcsi motivációt biztosíthat további szakmai tevékenységéhez, fejlődéséhez, s elősegítheti benne azon meggyőződésnek a kialakulását, hogy az emberséggel, tisztességgel végzett önzetlen munka anyagi értelemben véve is elnyeri a jutalmát. Az őszinte hála kifejezéseként adott hálapénz alkalmas lehet az egészségügyi dolgozó hivatástudatának, elkötelezettségének megerősítésére, a fásultság, a megbecsülés és az elismerés hiányából adódó szakmai és emberi frusztrációk megelőzésére. Mindezen körülmények pedig azon alapelvek megerősítésének irányába hathatnak, melyek érvényesülése nélkül a hatékony, és – nem csupán szavakban – betegközpontú egészségügyi szolgáltató rendszer elképzelhetetlen. Természetesen a rendszer valamennyi szereplőjének, mindenek előtt a munkáltatóknak, a szakmai kamaráknak és a betegjogi képviselőknek közös felelőssége és feladata, hogy következetesen fellépjenek minden olyan, hálapénzzel kapcsolatos jelenséggel szemben, mely zavarokat és károkat okozhat az egészségügyi dolgozók és a betegek viszonyában és mely alááshatja az egészségügybe, illetve az egészségügyi dolgozókbá vetett társadalmi bizalmat.

A MUNKÁLTATÓK LEHETŐSÉGEI

A munkáltatók az Mt. 52.§-ában kapott jogi lehetőségeket felhasználhatják arra, hogy a munkavállalók számára a hálapénz vonatkozásában a munkavégzésre vonatkozó etikai-szakmai jellegű magatartási szabályokat állapítsanak meg. Ezen magatartási szabályok betartásának ellenőrzésére a munkáltatók hatékony eszközt kaptak a 2014. január 1-én hatályba lépett 2013. évi CLXV. törvénnyel, nevezete-

sen a munkahelyi visszaélés-bejelentési rendszer kiépítésének lehetőségét. Az ilyen rendszert létrehozó és működtető foglalkoztatónál dolgozó munkavállalók, illetve a foglalkoztatóval kapcsolatba került személyek szabályozott és biztonságos keretek között jelenthetik be az általuk jogellenesnek vélt, vagy a munkáltatónál érvényben lévő magatartási szabályokat sértő cselekményeket. A munkáltató – a bejelentő védelmének, anonimitásának lehető legteljesebb védelme érdekében – tőle független, vele alá-fölérendeltségi viszonyban nem álló és általa nem utasítható, ún. bejelentővédelmi ügyvédet is megbízhat a bejelentések fogadásával. A megfelelően felépített, jól működő munkahelyi visszaélés-bejelentési rendszer alkalmas eszköz lehet a hálapénzzel kapcsolatos visszaélések, jogsértések felderítésére is. Ennek feltétele azonban a hálapénzre vonatkozó munkahelyi magatartási szabályok megalkotása.

HÁLAPÉNZ ÉS ADÓZÁS

Végül, a teljesség kedvéért szükséges megjegyezni, hogy a hálapénznek még egy további büntetőjogi vonatko-

zása lehet. A hálapénz ugyanis, mint a munkaviszonyra tekintettel kapott díjazás, a személyi jövedelemadó szempontjából adóköteles bevételnek minősül, ezért az adóalanynak az ezen a címen kapott összeget – egyéb jövedelemként – be kell vallania és az arra eső közterheket meg kell fizetnie. (A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 1. Mellékletének 7.2. pontja kifejezetten kiveszi a hálapénzt az egyéb indokkal adómentes bevételek közül.) Következésképpen, az az egészségügyi dolgozó, aki a hálapénzből származó jövedelmét nem vallja be és az ezen jövedelmére eső közterheket nem fizeti meg, elkövetheti a Btk. 396.§-ában foglalt költségvetési csalás bűncselekményét, feltéve, hogy az ezen magatartásával okozott vagyoni hátrány a százezer forintot meghaladja (Btk. 452.§ (3)). Kiemelendő, hogy a hálapénz utáni adóbevallási és adófizetési kötelezettség szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a hálapénz elfogadása jogszerűen történt-e, mivel az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 1.§-ának (9) bekezdése értelmében az adókötelezettséget nem befolyásolja az, hogy a magatartás törvényi rendelkezésbe ütközik, vagy sérti a jó erkölcsöt.

A SZERZŐK BEMUTATÁSA



Dr. Berecz János 1999-ben végzett a Pécsi Egyetem jogi karán. 2000-tól 2002-ig a Budapesti Műszaki és Közgazdaságtudományi Egyetem Közgazdasági Továbbképző Intézetében folytatta tanulmányait ingatlangazdálkodási szakon. 1999-től a PVV Pécsi Városüzemeltetési- és Vagyonkezelő Zrt.-nél csoportvezetőként, osztályve-

zetőként, főosztályvezetőként tevékenykedett 2008-ig, 2009-től Pécsi Tudományegyetem Gazdasági Főigazgatóságán szakértőként, majd vagyongazdálkodási igazgatóként dolgozott. 2009-től a Pécsi Vízműveket Működtető és Vagyonkezelő Zrt. igazgatósági tagja. 2010-től a Panonklinikum, majd a da Vinci Klinika igazgatója. 2011-től a Szigetvári Távhő Szolgáltató Kft. ügyvezetője. Jelenleg a Szigetvári Kórház igazgatója.



Dr. Fülöp Botond 1994-ben végzett Budapesti Műszaki Egyetem, Közlekedésmérnöki Karán okleveles gépészmérnöként. Pályafutását előbb tervezőmérnöként kezdte, majd 1996 és 2001 között elvégezte a Pécsi Egyetem jogi karát. Jogi egyetemi tanulmányai során „A nemzeti parlamen-

tek szerepe az európai integrációban” című dolgozatával nyert a Magyar Köztársaság Országgyűlésének elnöke és a külügyminiszter által egyetemi és főiskolai hallgatók számára kiírt pályázaton. 2005-ben az uniós alkalmazotti versenyzőként sikeresen letette, így 2005 és 2012 között Európai Unió Bíróságán dolgozott tanácsosként Luxemburgban. 2012-ben hazatért, azóta ügyvédként tevékenykedik.

IME

XVI. Szolgáltatásmenedzsment – Outsourcing Konferencia

2015. november 11. szerda

Helyszín: Best Western Hotel Hungaria (1074 Budapest, Rákóczi út 90.)