

V. Fejezet – A felek jogai és kötelezettségei

Köt. 5. §, 8-9. §

Az önkéntes jogviszony a fogadó szervezet és az önkéntes között a szerződés megkötésével jön létre. A jogviszony tartalmát a két fél közötti megállapodás, lényegében a felek jogai és kötelezettségei jelentik. Függetlenül attól, hogy a felek kapcsolata mennyi időre szól: egy alkalomra, vagy hosszú távra, fontos, hogy mind a szervezet, mind az önkéntes jogai és kötelezettségei tisztázottak legyenek. Ennek egyik lehetséges módja, hogy írásba foglalják a szerződést és mindezeket rögzítik benne. Ám tudni kell, hogy az itt ismertetésre kerülő szabályok ennek hiányában is érvényesülnek az önkéntes jogviszony egész tartama alatt.

Nagyon fontos, hogy a felek tisztában legyenek a jogaikkal és kötelezettségeikkel, ugyanis a felelősségi kérdéseket nagyban befolyásolja e szabályoknak a betartása, illetve megsértése.

1. A fogadó szervezet kötelezettségei

a. Egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése

A fogadó szervezetnek az önkéntes tevékenység megszervezése során biztosítani kell, hogy az önkéntes a munkáját **biztonságos körülmények között, az egészségét nem veszélyeztetve láthassa el.**

Ez azt jelenti, hogy az adott tevékenységre előírt **munkavédelmi szabályokat** az önkéntesek esetében is ugyanúgy be kell tartani, mint a munkaviszonyban foglalkoztatott személyek

esetében. Egyrészt lehetnek speciális szabályok előírva az adott tevékenységre (pl. védőfelszerelés biztosítása), másrészt minden fajta tevékenységre vonatkoznak olyan általános előírások, melyeket minden esetben figyelembe kell venni. Ezek közé tartozik, hogy minden önkéntes számára biztosítani kell a tevékenység jellegéhez igazodóan a megfelelő minőségű ivóvíz, öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőséget. Szabadtéri munkahelyen gondoskodni kell az önkéntesek időjárás elleni védelméről. (Ez pl. történhet úgy is, hogy a fogadó szervezet mindenkinek ad egy esőkabátot, de úgy is, hogy mindenkinek megmondja, hogy hozzon esőkabátot.)

A tárgyi feltételek megteremtése mellett, a **személyi feltételekre** is oda kell figyelni, ami azt jelenti, hogy az önkéntes csak olyan munkát végezhet, amihez megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik, saját maga és mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti. Tehát nemcsak az önkéntes egészségének, testi épségének védelmét kell szem előtt tartani, hanem az önkéntes tevékenysége során, a vele kapcsolatba kerülő személyekét is. Ez a szempont leginkább az egészségügyben kerül előtérbe – ahol az önkéntességnek amúgy is nagy hagyománya van –, hiszen sok önkéntes végez egészségügyi képesítést nem igénylő feladatot. A betegellátás biztonsága érdekében akár a fogadó szervezet, akár az egészségügyi szolgáltató (pl. kórház) megkövetelheti az önkéntes egészségi alkalmasságának vizsgálatát.

Példa: Talán furcsán hangzik, de a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkakörülmények követelményének katasztrófa-sújtotta helyzetekben is meg kell felelni. A mentési, elhárítási munkálatoknál a fogadó szervezetnek ugyanúgy felelőssége van abban, hogy az önkéntesei épen, egészségesen kerüljenek ki a munkából. Ezért képzést kell tartania, védőmel-



lényt kell adnia, állandó szakszerű felügyeletet kell biztosítania, az embereket úgy kell beosztania, hogy képességeikhez mért veszélynek legyenek kitéve stb.

Kiskorú, illetve korlátozottan cselekvőképes nagykorú önkéntes esetében pedig a fentiekben túl arra is figyelemmel kell lenni, hogy csak olyan jellegű tevékenységet végezhet, amely igazodik életkorához, testi, értelmi és erkölcsi fejlettségéhez, képességeihez és az egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja. Emellett a kiskorúak esetében, az önkéntes tevékenység végzése nem veszélyeztetheti a tankötelezettség teljesítését.

Példa: *Abban esetben, ha az önkéntes tevékenység során a táborozó gyermekek a község játszó-terének felújítási munkáiban vesznek részt, nagyon körültekintően kell eljárni a munka megszervezése előtt. Figyelembe kell venni, hogy gyermekek ne használjanak veszélyes szerszámokat, illetve csak a nagyobbak – ha már elég nagyok hozzá – végezzék azt a tevékenységet a szükséges védőfelszerelés használatával. Emellett minden gyermeknek biztosítani kell, hogy a szabadban végzett munka során kellő védelmük legyen a leégés ellen, illetve a folyadék szükségletüket is biztosítani kell.*

b. A pihenőidő biztosítása

A fogadó szervezet az önkéntes számára **köteles pihenőidőt biztosítani**. Ennek mértékét a törvény csak a kiskorú önkéntesek esetében határozza meg konkrétan, a felnőttek esetében azt mondja ki, hogy a szükséges mértéket kell biztosítani.

A szükséges mérték meghatározásánál elsősorban azt kell szem előtt tartani, hogy az önkéntes-nek annyi pihenőidő álljon a rendelkezésére, ami az általa ellátott tevékenységre és személyi körülményeire is figyelemmel, a biztonságos munkavégzéshez elengedhetetlen.

A pihenőidő mennyiségében, az önkéntesnek és a fogadó szervezetnek már a kapcsolatuk kezdetén, a szerződés megkötésekor meg kell állapodniuk. Ez magában foglalja, annak meghatározását, hogy a tevékenysége ellátása során az önkéntes mikor és mennyi ideig tarthat szünetet, illetve amennyiben folyamatos munkavégzésről van szó, a másnapi munkakezdésig legalább mennyi időnek kell elteltelnie.

A 18. életévét be nem töltött önkéntes részére a tevékenység befejezése és másnapi megkezdése között legalább tizennégy óra pihenőidőt kell biztosítani.

Példa: *Egy egész napos rendezvény során az önkéntesek tevékenységét úgy kell megszervezni, hogy minden önkéntes több alkalommal is olyan hosszúságú szünetet tudjon tartani, ami alkalmas arra, hogy egy kicsit kipihenje magát, étkezni és tisztálkodni tudjon.*

c. Tájékoztatási kötelezettség

Az önkéntesnek a tevékenység megkezdése előtt – sőt a jogviszony egész ideje alatt – meg kell adni a **tevékenysége ellátásához szükséges tájékoztatást**. Ez azt jelenti, hogy minden olyan lényeges körülményt, előírást ismertetni kell vele, aminek jelentősége van a munkavégzése során. Ide tartozik a munkavédelmi szabályok, előírások, a szükséges ismeretek, a szakmai és erkölcsi követelmények ismertetése is. A tájékoztatás mélysége és részletessége minden

tevékenység estében más és más lehet. Azt érdemes szem előtt tartani, hogy ennek a tájékoztatásnak a célja, hogy az önkéntest felkészítse és képessé tegye feladata biztonságos ellátására. A tájékoztatásnak, amennyiben ez indokolt, ki kell egészülnie oktatással is, ami lehetővé teszi az önkéntes tevékenységhez szükséges ismeretek és készségek elsajátítását.

A szükséges tájékoztatás és oktatás biztosítása még abban az esetben is a fogadó szervezet feladata, ha csak közvetítő szerepet tölt be az önkéntes és a segített intézmény között. Természetesen a fogadó szervezet megbízásából a segített intézmény alkalmazottja is teljesítheti ezeket a feladatokat.

A tájékoztatás és az ismeretek átadása mellett szükség lehet az önkéntes **irányítására, utasításokkal való ellátására**. Ezzel kapcsolatban fontos, hogy legyen meghatározva az önkéntes számára annak a személye, aki neki utasítást, feladatot adhat. A kiskorú és a gondnokság alatt álló (azaz korlátozottan cselekvőképes, lásd a „Fogalomtárban”) nagykorú önkéntesek esetében nem elegendő az utasításokkal való ellátás, hanem az ő tevékenységüket folyamatosan és szak-szerűen felügyelni kell. A felügyeletet a fogadó szervezet megbízásából akár a segített intézmény alkalmazottja is elláthatja.

Példa: *Egészségügyi intézményben történő önkéntes munka előtt fel kell hívni az önkéntesek figyelmét arra, hogy a tevékenység ellátása során ők is elkaphatnak betegségeket. A tájékoztatás-nak ki kell térnie arra is, hogy az önkéntes hogyan védekezhet a leghatékonyabban a betegségek ellen, illetve ha mégis elkapja, kihez forduljon, milyen lépéseket tegyen.*

d. Utazás, szállás, étkezés biztosítása

Az önkéntes tevékenység ellátása érdekében szükséges utazás, szállás, étkezés és eszközök biztosítása, vagy a költségek megtérítése **nem automatikusan a fogadó szervezet kötelessége**. Az önkéntes és a fogadó szervezet megállapodhatnak abban is, hogy azt a szervezet biztosítja, de lehetséges olyan megállapodás is, hogy azt az önkéntes saját maga megoldja.

Abban az esetben írja elő a törvény a fogadó szervezetnek az utazás, szállás és étkezés biztosítását, ha az önkéntes munkát **külföldön végzik**, vagy ha belföldön lakóhellyel nem rendelkező nem magyar állampolgár végzi az önkéntes munkát és a felek másként nem állapodnak meg, vagy a szerződésben erről a kérdéstről egyáltalán nem rendelkeznek.

A **nem EGT tagállamok állampolgárai** által végzett önkéntes tevékenység szabályai **szigorúbbak**, a törvény megalkotásakor figyelembe vették az EU ide vonatkozó irányelvét. Az egyik többlet feltétel, hogy ezek az állampolgárok csak akkor végezhetnek önkéntes tevékenységet, ha egészségügyi szolgáltatásra jogosultak Magyarországon, vagy rendelkeznek olyan biztosítással, amely fedezi az egészségügyi szolgáltatások költségeit. Abban az esetben, ha az önkéntes és a fogadó szervezet másként nem állapodik meg, vagy ha a szerződésben erről nem rendelkeznek, **a fogadó szervezetnek kell gondoskodnia az egészségügyi szolgáltatás igény-bevételét fedező biztosítás megkötéséről és a biztosítási díj megfizetéséről**.

Köt. 8. § (1) A fogadó szervezet köteles biztosítani
 a) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit,
 b) a szükséges pihenőidőt,



c) a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásához szükséges tájékoztatást és irányítást, az ismeretek megszerzését,

d) tizennyolcadik életévét be nem töltött önkéntes, illetve a korlátozottan cselekvőképes nagykorú önkéntes esetén a közérdekű önkéntes tevékenység folyamatos, szakszerű felügyeletét.

(2) Ha az önkéntes szerződés másként nem rendelkezik, a fogadó szervezet gondoskodik a) a közérdekű önkéntes tevékenység ellátása érdekében szükséges utazásról, szállásról és étkezésről, ha a közérdekű önkéntes tevékenységet külföldön végzik, vagy az önkéntes Magyarországon lakóhellyel nem rendelkező nem magyar állampolgár,

b) a 4. § (6) bekezdésének c) pontja szerinti biztosítási szerződés megkötéséről és a biztosítási díj megfizetéséről.

2. Kiskorúakra vonatkozó szabályok

A törvény a 18 éven aluli és a korlátozottan cselekvőképes nagykorú önkéntesekre külön szabályokat állapít meg, melyek mind az önkéntesek védelmét szolgálják.

Ezeknek a szabályoknak egy része a **tevékenység jellegére** vonatkozik. Természetesen nem sorol fel a törvény „tiltott” tevékenységeket, hiszen kimerítő felsorolást lehetetlen lenne adni, csupán kimondja, hogy az **életkorukra és a cselekvőképességük korlátozottságára tekin-tettel kell lenni** a tevékenységek megválasztásakor. Egyetlen konkrét tiltást tartalmaz a törvény, mely szerint 16 éven aluli és gondnokolt személy külföldön nem végezhet önkéntes tevékenységet.

A másik része a szabályoknak a tevékenységre fordítható **maximális idő és a minimális pihenőidő mértékét** határozza meg.

Kiskorú éjszaka – 20 óra és 6 óra között – önkéntes tevékenységet nem végezhet. A 16 éven aluli kiskorúak esetében még szigorúbb szabályokat vezet be a törvény, akiknél figyelembe veszi, hogy ez esetben tankötelesekről van szó:

- A 16 éven aluli gyermekek tanítási szünetek ideje alatt napi 3 és heti 12 órát végezhetnek összesen önkéntes munkát.
- Tanítási időben a tevékenységre fordítható heti maximum 6 óra úgy, hogy tanítási napon a 2 órát, hétvégén és ünnepnapon pedig a napi 3 órát nem haladhatja meg.
- A 16 és 18 év között kiskorú önkéntes tevékenységre fordítható ideje tanítási időben és azon kívül is egységesen maximum napi 4,5 óra és heti 18 óra lehet.

Abban az esetben, ha a kiskorú önkéntes **több fogadó szervezetnél** is vállal feladatot, az időkorlátokat összesítve és nem szervezetenként kell figyelembe venni.

A pihenőidő tekintetében a törvény a kiskorúak esetében egységes szabályt alkalmaz, amely szerint a tevékenység befejezése és másnapi megkezdése között **legalább 14 óra pihenőidőt** kell biztosítani a számukra.

Péda: Gyermekek önkéntes tevékenységet nagyon gyakran nyári táborok keretében folytatnak. A tábor programját úgy kell összeállítani, hogy az önkéntes tevékenységre a gyerekek a törvény szerinti napi és a heti maximumot fordítsák, a többi időben pedig szabadidős programokkal, vagy

képzéssel töltsék az idejüket és a tevékenység befejezése és másnapi megkezdése között, a 14 óra pihenőidő biztosított legyen. Így pl. tábortűz éjszakai őrzését nem láthatják el kiskorú önkéntesek.

Köt. 5. § (1) A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy, illetve a korlátozottan cselekvőképes nagykorú személy olyan közérdekű önkéntes tevékenységet folytathat, amely megfelel életkorának, testi, értelmi és erkölcsi fejlettségének, illetve képességeinek, valamint amely nem veszélyezteti egészségét, fejlődését és tankötelezettségének teljesítését.

(2) A tizenhatodik életévét be nem töltött önkéntes és a korlátozottan cselekvőképes nagykorú önkéntes közérdekű önkéntes tevékenységet külföldön nem végezhet.

(3) A tizennyolcadik életévét be nem töltött önkéntes közérdekű önkéntes tevékenységet 20 óra és 6 óra között nem végezhet.

(4) A tizenhatodik életévét be nem töltött önkéntes által a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítható idő nem haladhatja meg

a) tanítási szünet ideje alatt a napi három órát és a heti tizenkét órát, b) tanítási időben a heti hat órát és

ba) tanítási napon a napi két órát.

bb) tanítási napon kívül a napi három órát.

(5) A tizenhatodik életévét betöltött, de tizennyolcadik életévét be nem töltött önkéntes által a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítható idő nem haladhatja meg a napi négy és fél órát és a heti tizennyolc órát.

(6) A tizennyolcadik életévét be nem töltött önkéntes részére a közérdekű önkéntes tevékenység befejezése és másnapi megkezdése között legalább tizennégy óra pihenőidőt kell biztosítani.

3. Munkaügyi ellenőrzés

A fogadó szervezetek számíthatnak **munkaügyi ellenőrzésre**, amely során az önkéntes foglalkoztatás szabályainak betartását is ellenőrizhetik. A törvény megszületése előtt gondot okozott a **fekete munka és az önkéntes foglalkoztatás elhatárolása**, és előfordulhatott olyan helyzet, hogy egy ellenőrzés során az önkéntest feketemunkásnak nézték. Erre az ellenőröknek azért volt lehetőségük, mert jogosultak a szervezet által adott dokumentumok alapján minősíteni a kérdéses jogviszonyt. Ez a lehetőségük a mai napig fennáll, ám amennyiben a fogadó szervezet megtette a bejelentési kötelezettségét, illetve vezeti a nyilvántartását az önkéntesről, – és ha szükséges az írásba foglalás – a szerződést is be tudja mutatni, nem merülhet fel kétség afelől, hogy önkéntes jogviszonyról van szó.

Az önkéntes jogviszonnal kapcsolatban, a munkaügyi ellenőrzés során a felügyelő elsősorban a **kiskorúakra vonatkozó szabályok** betartását vizsgálja. Amennyiben megállapítja, hogy azokat a szervezet megsértette (például a 16 éven aluli kiskorú tanítási napon két óra hosszát meghaladóan végzett önkéntes munkát), kötelezi a szabálytalanság megszüntetésére, illetve megtilthatja az önkéntes további foglalkoztatását. Ám az önkéntes foglalkoztatás szabályainak megsértése esetében bírságot egyáltalán nem szabhat ki a munkaügyi felügyelőség.

A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény

1. § (1) E törvény hatálya kiterjed

a) arra a természetes és jogi személyre, valamint jogi személynek nem minősülő gazdasági társaságra, aki a tizennyolcadik életévét betöltött természetes személyt foglalkoztatásra irányuló



jogviszony, továbbá külföldit vagy fiatal munkavállalót foglalkoztatásra irányuló jogviszony, illetve a (4) bekezdésben meghatározott jogviszonyok alapján foglalkoztat, (4) Nem foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében történik c) a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvényben (a továbbiakban: Köt.) szabályozott önkéntes szerződés alapján végzett közérdekű önkéntes tevékenység.

(5) A felügyelő a tényállás alapján jogosult – az ellenőrzés megkezdésekor fennálló – a foglalkoztató és a részére munkát végző személy közötti, illetve a munkavállalónak munkavégzés céljából történő átengedése alapjául szolgáló 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 a (4) bekezdés szerinti jogviszonyok alapján, vagy ellenérték nélkül történt.

3. § (1) A munkaügyi ellenőrzés kiterjed:

q) a Köt. 5. §-ának (3)-(6) bekezdésében foglalt rendelkezések fogadó szervezetek általi,

6. § (1) A felügyelő az ellenőrzés során tapasztalt szabálytalanságok megszüntetése érdekében:

a) felhívja a foglalkoztató figyelmét a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok megtartására,

b) kötelezi a foglalkoztatót a szabálytalanság meghatározott időn belül történő megszüntetésére,

c) megtiltja a további foglalkoztatást, ha az alkalmazás vagy a foglalkoztatás a 3. § (1) bekezdése a) pontjának első fordulata, továbbá b), e), f), i), k) és q) pontjai esetében a jogszabály-sértés súlyossága miatt nem tartható fenn, és a sérelem rövid időn belül nem orvosolható. Ha a további foglalkoztatás megtiltására azért került sor, mert a foglalkoztató megsértette a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére, vagy a jogviszony bejelentésére, illetőleg munkaerő-kölcsönzés esetén a munkaszerződés kölcsön-bevevő részére történő átadására vonatkozó rendelkezéseket, a felügyelő az eltöltés időtartamára kötelezi a Munka Törvénykönyve 151. §-ának (4) bekezdése szerinti díjazásnak a munkavállaló részére történő megfizetésére

4. Az önkéntes kötelezettségei

A törvény az önkéntesek tekintetében is megállapít olyan kötelezettségeket, melyek betartása abban az esetben is szükséges, amikor a fogadó szervezettel kötött szerződés erről egyáltalán nem rendelkezik.

A szervezet kötelezettségei között már kifejtésre került, hogy az önkéntest tájékoztatnia kell a tevékenység ellátásra vonatkozó jogszabályi, szakmai és etikai előírásokról. Természetesen ezzel párhuzamosan az önkéntes részére előírja a törvény, hogy az így megismert szabályokat be kell tartania, illetve a feladat elvégzése során a fogadó szervezet részéről kapott utasításoknak megfelelően kell eljárnia.

Az utasítások végrehajtása során alapvetően nem mérlegelhet az önkéntes, hiszen azok mind a tevékenység hatékony és biztonságos ellátását szolgálják. Ám megtagadhatja az utasítás végrehajtását abban az esetben, ha az utasítás az önkéntes megítélése szerint az életét, testi épségét vagy egészségét veszélyeztetné, illetve ha az jogszabályba, vagy a fogadó szervezettel kötött szerződésbe ütközne. Emellett nem köteles a szerződésben meghatározott időtartamnál hosszabb ideig ellátni a tevékenységet és a „munkaidőn” túl kapott utasítás teljesítését megtagadhatja.

Amíg az előbbi esetben az önkéntes mérlegelésén múlik, hogy az általa érzékelt veszélyt, vagy a szerződéssel szemben adott utasítást vállalja-e, addig nincs ilyen döntési helyzetben, amikor már **mások életéről, testi épségéről vagy egészségéről** van szó. Ugyanis ez utóbbiak veszélyeztetése esetén köteles megtagadni a feladat végrehajtását. (Ha például lehet, hogy valakinek megsérült a gerince és az önkéntest kéri meg, hogy szállítsa a kórházba.)

Ugyanígy nincs mérlegelési joga az önkéntesnek abban az esetben, ha megítélése szerint a szervezet által adott utasítás végrehajtásával **kárt idézhet elő**. A törvény szerint ilyenkor köteles felhívni a szervezet figyelmét erre a szerinte reális veszélyre. Ha ezt elmulasztja, felel a kárért, ám ha figyelmezteti a szervezetet, nem terheli felelősség.

5. Titoktartás

Az önkéntes a tevékenysége ellátása során sok esetben bepillantást nyer a szervezet életébe, mindennapi ügyeibe és így tudomására juthat a szervezetre, kapcsolataira, vagy munkavállalói-ra vonatkozó olyan információ, aminek másokkal való megosztása nem áll a szervezet érdekében. Ugyanígy előfordulhat, hogy egy segített személy lakásán hall vagy lát olyan belső magánéleti titkokat, amiknek idegenek előtt való felfedése sértheti a segített érdekeit. Éppen ezért a szervezet és az a tevékenység során az önkéntessel kapcsolatba kerülő személyek érdekeit védve a törvény előírja, hogy az így **megtudott személyes adatokat, titkokat az önkéntes köteles megőrizni**. Ez a kötelezettség nemcsak a jogviszony fennállása alatt, hanem még annak megszűnése után is terheli az önkéntest.

Köt. 9. § (1) Az önkéntes köteles

a) a közérdekű önkéntes tevékenységet a vonatkozó jogszabályok, szakmai és etikai előírások, valamint a fogadó szervezet utasításai szerint személyesen végezni,

b) a közérdekű önkéntes tevékenység során tudomására jutott személyes adatot, üzleti és egyéb titkot megőrizni.

(2) Az önkéntes köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül veszélyeztetné.

(3) Az önkéntes nem köteles a fogadó szervezet utasításait teljesíteni, ha annak végrehajtása

a) az önkéntes életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül veszélyeztetné,

b) jogszabályba vagy az önkéntes szerződésbe ütközik.

(4) Ha az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő, az önkéntes köteles erre az utasítást adó figyelmét felhívni. Az önkéntes nem felel az általa okozott kárért, amennyiben figyelem felhívási kötelezettségének eleget tett.

Gyakran Ismételt Kérdések

A fogadó szervezetnek van-e joga az önkéntes személyi igazolványát megnézni és ellenőrizni?

A Köt. szerint a fogadó szervezet az általa foglalkoztatott önkéntesekről köteles nyilvántartást vezetni, amelynek többek között tartalmaznia kell az önkéntes születési helyét, anyja nevét.

Annak érdekében, hogy ez a nyilvántartás valós adatokat tartalmazzon, szükséges az önkéntes valamilyen azonosításra alkalmas iratát megnézni. Ennek értelmében, van joguk az önkéntes személyi igazolványát megnézni.



