

A munkavégzési szerződésekkel és azon belül a munkavállalással összefüggő jogalanyiség, különös tekintettel a munkavállalói jogalanyiségra²

I. A munkavégzéssel összefüggő szerződések releváns jogalanyiség tágabb és szűkebb fogalma

A legújabb munkajogi szakirodalomban központi jelentőségűvé vált a munkavállalói jogalanyiség kérdése, vagyis az, hogy ki tekinthető munkavállalónak. Ugyanis eme irányzat képviselői szerint ettől függ, hogy a tevékenységgel, feladat elvégzésével összefüggő szerződések közül melyik tekinthető munkaszerződésnek, illetve főszabályként tartós jellege miatt munka-jogviszonynak és melyek a „facere” jellegű szerződések közül vállalkozási vagy ügyviteli-megbízási jellegű szerződéseknek.³ Érdekessége e szemléleten belül, hogy van itten egy ellentmondás, ami abból adódik, hogy a szociális piacgazdaságot, vagyis a kelsenizmust háttérbe szorítani igyekvő neoliberais irányvonalat követő munkajogászok a Zell am See-ben 1987-ben megtartott nemzetközi munkajogi konferencia óta – amely a „menekülés a munkajogból” címet viselte, igyekszik a munkajogot a korábbi specifikumainak kihangsúlyozásával szemben a polgári jogi kötelek közé visszahelyezni.⁴ Ugyanakkor viszont ez az új irányzat a munkavállaló oldaláról igyekszik kimutatni azt, hogy a munkavállaló más, mint a többi, tevékenység, feladat elvégzésének az elvállalására leszerződő jogalany a megrendelővel, az ügyvivő megbízottal fennálló vállalkozói és ügyviteli/megbízási, valamint alkuszi jellegű jogügylete. Jogdogmatikailag ennek megfelelően valamennyi itt említett szerződés közös vonása, hogy a szolgáltatás „facere” jellegű. Ez vonatkozik a többnyire huzamos munkavégzéssel, a szolgálattal összefüggő számtalan formát ölthető szerződésekre, amelyekre az egyik fél részéről utasítási és irányítási jogosultság, a másik fél részéről pedig ettől függő kötött munka-, ill. szolgálat-teljesítés a jellemző, amelyet csak személyesen végezhet el. Ez a tevékenység orientáltság áll fenn a vállalkozásnál, amely a valamely eredmény megvalósítására irányuló olyan megrendeléssel párosul, amelyet a felvállaló, vagyis a vállalkozó kötetlenül végezhet el, a megrendelő pedig csak a tevékenység produktumával kapcsolatos elvárásait határozhatja meg, amelyek ha nem teljesülnek, a vállalkozási szerződés eredmény jellegénél fogva nem, vagy csak csökkentett formában jár díjazás. Míg a munkaszerződésnél főszabályként a huzamosság és nem az egyszerűség a jellemző, addig a vállalkozási szerződésnél a leggyakoribb forma az egyszerű megrendelés és eredményteljesítés és ugyanez jellemző az ügyviteli megbízásra is, ahol viszont a megbízási díj az ügyvitel szerződészerű teljesítése esetén akkor is jár, ha az ügyvitel nem járt sikerrel. Mind a megbízás, mind a vállalkozás azonban a munkaszerződéssel

¹ Professor emeritus, ME ÁJK.

² „A tanulmányban ismertetett kutató munka az EFOP-3.6.1-16-2016-00011 jelű „Fiatalodó és Megújuló Egyetem – Innovatív Tudásváros – a Miskolci Egyetem intelligens szakosodást szolgáló intézményi fejlesztése” projekt részeként – a Széchenyi 2020 keretében – az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg”. A kutatásban részt vett Dr. Jakab Nóra habilitált egyetemi docens.

³ Mark Freedland: *The personal employment Contract*. Oxford, University Press, 2003.; Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justus Tanácsadó Bt. kiadása, Pécs, 2010.; Gyulavári Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag összefüggő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest (Bp.) 2011. 22-38. o.; Jakab Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2014. 15-16. o.; Prugberger Tamás/Jakab Nóra: *A munka és a vállalkozási típusú szerződéseknek a szerződő felek bizalmi jellegétől függő elhatárolása*. Miskolci Jogi Szemle, 2019/1. sz. 1. kötet, 28-33. o.

⁴ Prugberger: *Munkavállalói biztonság a globalizációban*. Valóság, 2008/2. sz. 43. o.

szemben egymást követően sorozatosan is ugyanaz a megrendelő, illetve megbízó ugyanazzal a vállalkozóval vagy megbízottal korlátozás nélkül láncolatosan is köthet, míg ez a munkaszerződésnél erősen korlátozva van, a tartós vállalkozási és megbízási szerződés pedig a munkaszerződés elsődleges huzamos jellegéhez képest másodlagos jellegű.

Ami e három típusú tevékenység kifejtésével összefüggő szerződésnél a jogalanyiságot illeti, a vállalkozási és a megbízási szerződésnél szolgáltatást igénylőként a megrendelő, illetve a megbízó, szolgáltatást nyújtóként pedig a vállalkozó, illetve a megbízott szerepel. E két szerződéstípusnál főszabályként a mind a két oldalon álló szerződő felek egzisztenciálisan egyenlő jogállásban állnak szemben egymással. Ezzel ellentétben a szolgálati/munkaszerződésnél az szolgáltatást igénylő egyértelműen a kötelelem ura, mivel a szolgáltatást nyújtó fél tulajdonképpen szolgálatra köteles akkor is, amikor a szolgáltatást nyújtó-szolgálatot teljesít munkáltatóként az utasítási és irányítási jogköre szerint foglalkoztatja, akinek a részére történő szolgálat munkavégzésben valósul meg. A szolgálati/munkaszerződésnél ennél fogva egyértelműen egzisztenciális fölé-, és alárendeltség érvényesül. Ez a fölé-, és alárendeltség nemcsak a foglalkoztató utasítási és szoros irányítási jogkörénél nyilvánul meg, amely a személyi szolgálatnál és a függő munkánál válik teljessé, hanem abban is, hogy míg a vállalkozási és megbízási típusú szerződéseknel a vállalkozó több megrendelőnek illetve megbízónak szolgálatot és így több forrásból származik a jövedelme, addig a szolgálatot tevő munkavállalónak főszabályként csak a foglalkoztatótól származó egy jövedelemforrása van. Mivel a szolgálati/munkaszerződésnél a rendelkezésre állással egybekötött tevékenység napi munkaidőhöz kötött, ha a foglalkoztató/munkáltató a jogviszonyt felmondja, elveszti a saját és sokszor a családja megélhetését jelentő jövedelemforrását. Ennél fogva ezen az alapon a vállalkozási és a megbízási szerződésnek a két pólusán megjelenő jogalanyiság, a jogalanyok jogi helyzete bizonyos fokig más, mint ami a szolgálati/munkaszerződés két oldalán, különösképpen pedig, ami a szolgálattevői, munkavállalói oldalon fennáll.

A "facere" tartalmú, vagyis a munka jellegű tevékenységgel összefüggő szerződéseknek lényegében e két csoportja szerint szétválasztva vizsgáljuk meg a mind a két oldalon fennálló jogalanyiságot a különbségek, valamint a hasonlóságok és az esetleges egyezések szerint.

II. A jogalanyiság jellemző vonásai a vállalkozási és a megbízási szerződéstípusoknál

A vállalkozói és a megbízási szerződéseknel mind a szolgáltatást nyújtó jogalany, vagyis a vállalkozó, illetve a megbízott, de ugyanígy a szolgáltatást igénylő fél, vagyis a megrendelő és a megbízást adó természetes és jogi személy egyaránt lehet. Mind a két szerződéstípus megköthető a felek részéről magánjogi és gazdasági jogi jellegű jogügyletként. Hogy a vállalkozási és a megbízási szerződés privát civiljogi, vagy gazdasági (kereskedelmi) civiljogi szerződés, az elsősorban a jogalanyok szakmai beállítottságától függ. Ha magánjogias jellegű a szerződés, akkor irreleváns a szakosodás a szerződésben eljáró jogalanyok részéről. Ez arra az esetre is vonatkozik, ha a vállalkozó, vagy a megbízott (pl. ügyvédi megbízás) a tevékenységét „iparszerűen” folytatja. Ha viszont a megrendelő olyan iparszerűen gazdasági tevékenységet folytató jogalany, amely a gazdasági életben hosszú lejáratú előre ütemezett termeléssel és a termékleszállítással összefüggő olyan szolgáltatásokat igényel, amelyek az ő gazdasági tevékenységéhez szükségesek, vagy a megbízó szintén az üzleti életben betöltött szerepével, illetve működésével összefüggésben egy vagy több megbízást foglalkozásszerűen végzőt bíz meg valamilyen ügyviteli tevékenységgel, kijárással, üzletszerzéssel vagy jogi képviseléssel, a vállalkozási és a megbízási szerződés általában tartóssá válik. Ez azonban nem zárja ki, hogy a gazdasági

életben, azzal összefüggésben ne lehessen kötni egyszeri vállalkozási vagy megbízási szerződést. A jogkövetkezmények függetlenül attól, hogy vállalkozói-megbízotti, valamint megrendelői-megbízói oldalon természetes vagy jogi személyek, vagy pedig cégek (egyéniék és társasok) állnak, alapvetően mind a magánszférában, mind a gazdasági szférában azonosak, amelyeket a Ptk.-nak a vállalkozáshoz és a megbízáshoz kapcsolódó előírásai diszpozitív jelleggel rendeznek.⁵ Különbség jogszociológiai jelleggel a jogkövetkezmények egy részét érintve a jogalanyiságra, vagyis a jogügyleti szereplőkre kihatással akkor áll fenn, ha a vállalkozási vagy a megbízási szerződés tartóssá válik, mert ebben az az esetben a vállalkozói-megbízási jogalanyiság közeledik a munkajogi jogalanyisághoz, amely alaphelyzetben – miként az majd bemutatjuk - eltér a vállalkozási és megbízási szerződésbeli jogalanyiság alapmodelljétől.

A vállalkozási és a megbízási szerződésnél a jogalanyisági alapmodellre a jogalanyokra, vagyis a természetes és a jogi személyekre vonatkozó polgári jogi előírások vonatkoznak. Ez érvényes a jog-, és a cselekvőképességre egyaránt. Vállalkozó és megbízott, de ugyanígy megrendelő és megbízó, természetes és jogi személy egyaránt lehet. Ha természetes személyekről van szó, bármelyikük egyszerű természetes személy, de a cégjogi előírások alapján egyéni cég is lehet. Amennyiben e szerződéstípusoknál valamelyik fél egyéni cég vagy jogi személyként működő társas cég, vagyis gazdasági társaság, vállalkozóként és megbízóként bármilyen megrendelést vagy megbízást elvben felvállalhat. E tekintetben a Ptk. szabad utat enged, csupán a cégjogi és a szakmai-gazdasági előírások írják elő, hogy a vállalkozónak és a megbízónak milyen feltételekkel, hatósági engedéllyel, valamint nyilvántartásba vétellel kell rendelkeznie, ahhoz, hogy a szakmai-gazdasági területének megfelelő vállalkozói, vagy megbízói tevékenységet folytasson. Itt kell megemlíteni azt a kettő közötti közbűlő vállalkozói/megbízói jogalanyiságot, amelynek alanya a csupán hatósági nyilvántartásba vett egyéni vállalkozó, valamint a szakmai kamarai nyilvántartásba felvett szellemi szabadfoglalkozású személy, (orvos, ügyvéd, mérnök, stb.). Részükre a foglalkozásukkal összefüggő vállalkozói vagy megbízói tevékenység folytatásához való jogosultságot a félig önkormányzati, félig hatósági jelleggel működő szakmai kamara a kamarai tagsági felvétel keretében adja ki.

A vállalkozói/megbízói jogalanyisági körön belül külön kell szólnunk a jogi személyiséggel nem rendelkező olyan polgári jogú társaságokról, amelyek „societas” jelleggel működnek és tagjaik önálló vállalkozók vagy megbízások felvállalásával vagy teljesítésével foglalkozó személyek. Ilyenek a különböző munkaközösségek, melyek közül a leggyakoribbak a több egyenjogú taggal működő mérnöki, ügyvédi, orvosi, fogorvosi, valamint szabadalmi irodák. Ezek korábban, amíg az 2013: V. tv.-el életbe lépett új Ptk. hatályba nem lépett, a közkereseti és esetleg a betéti társasággal egyezően kellett működésüket elbírálni. Az új Ptk. 3: 88. §-a a közkereseti társaságot és a betéti társaságot szintén jogi személynek nyilvánította azzal, hogy a Kft.-vel, az Rt.-vel, a szövetkezettel és az alapítvánnyal szemben a közkereseti társasági tagok és a betéti társasági beltagok egyetemlegesen felelnek a társaság tartozásaiért. Ezért, ha nem alakulnak át e munkaközösségek közkereseti vagy betéti társasággá, a polgári jogi társaság szabályait kell rájuk alkalmazni, ami azt jelent, hogy a tagok a társaság tartozásaiért a közreműködésük arányában, ennek meg nem állapíthatósága esetén pedig egyenlő arányú felosztás szerint felelnek a társaság tartozásaiért. Ennek figyelembevételével, ha a megrendelővel, illetve a megbízóval a társasági tag nem a saját nevében, hanem a polgári jogi társaságként működő munkaközösség nevében köti meg, az esetben mindegyik társasági tag a megrendelővel, megbízóval szemben vállalkozó, vagy megbízott és egyformán minden tagot terhelik a szerződésben foglalt kötelezettségek és mindegyik tag egyformán élvezzi a szerződésből

⁵ Ptk. XXXVII. és XXXIX. fejezet

fakadó jogosultságokat. A személyes közreműködés alapján fennálló szervezeten belüli befektetésre nem kerülő tiszt haszonelosztás a köztartozások, valamint a megállapodásban szereplő rezszi költségek, és befektetések a tiszta haszonnal együtt eleve felosztva viseli és élvezi minden társasági tag, vagy a tevékenységben történő személyes közreműködés, illetve a jövedelemszerzés, valamint a bevitt vagyon (apport) arányában, esetleg egyenlő arányok szerint kerül felosztásra, illetve elosztásra. Ez a belső tagsági jogviszony a tevékenységi közreműködés tekintetében bizonyos fokig egy sajátos belső jogalanyiség, amely a szervezet és a tagjai között, valamint a tagok egymás közötti viszonyában áll fenn, amely szervezeti, vagyoni és valamilyen munkatevékenységi jogviszony komplexitásában jelenik meg.⁶

Ezzel szemben megrendelőként vagy megbízóként mind a privát, mind a gazdasági polgári jog szférájában bármely természetes és jogi személy megjelenhet, legyen az egyszerű magánszemély, egyéni céggel, vagy anélküli jogosultsággal rendelkező egyéni vállalkozó, valamint a jogi személyek bármelyik formája. Megrendelői, megbízási oldalon álló jogalanyok számára semmilyen speciális előírást nem tartalmaz az egyéb jogügyleti típusokhoz hasonlóan sem a polgári jog, sem egyéb közigazgatási jogi előírás. A megrendelői, illetve a vállalkozói jogalanyiség e tekintetben semmilyen speciális vonást nem tartalmaz. Speciális vonás akkor jelenik meg, amikor megrendelő vagy a megbízó tartós megrendelővé válik, vagyis a vállalkozóval, vagy a megbízottal tartós vállalkozási vagy megbízási szerződést köt. A gyakorlatban ennek előzményeként a megrendelő, valamint a megbízó egyfajta megrendeléseivel, megbízásaival mindig ugyanahhoz a vállalkozóhoz, valamint ügyvivőhöz, bevált szabójához, cipészéhez, vízvezeték és szerelőjéhez, ügyvédjéhez, tőzsdei, vagy ingatlanközvetítő alkuszhoz fordul. Ez mindennapos jelenség a privát polgári jogi ügyletkötési és lebonyolítási forgalomban. Abban az esetben azonban, ha a megrendelő vagy a megbízó a gazdasági vagy a politikai, illetve a közélet szereplője és egyesületi, társadalomszervezeti, közintézményi formában jogi személyként, valamint egyéni, vagy társas céggént működik, továbbviszi e folyamatot, és láncolatosan, egymás után az általa kiválasztott vállalkozónak ad folyamatosan megrendeléseket, illetve megbízásokat, aminek a díját minden egyes alkalommal a teljesítéskor rendezzi. Végezetül a kölcsönös bizalom odáig megy, hogy a vállalkozó iparossal, szellemi szabadfoglalkozásúval, egyéni, vagy társas céggel tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződést köt a megrendelések vagy a megbízások sorozatát adó cég, azzal, hogy a szolgáltatások után járó díjazást nem az egyes megrendelések és megbízások teljesítése után, hanem havi átalányban fizeti. Ha ez a havonta történő átalányfizetés nem megbízások és azok teljesítésének a számszerű arányainak, vagy nehézségi fokától függően változó összegű, hanem fix összegű többnyire havi átalányban történik, a tartós vállalkozási és megbízási jogviszony kezd a munkajogviszonyhoz hasonlítani. Az önálló iparosként, vállalkozóként eljáró személy, egyéni, vagy társas cég gazdasági önállóságát egyre nagyobb mértékben feladja és elsősorban annak a cégnek a megrendeléseit, ügyeinek a vitelét kell teljesítenie, amelytől az átalányösszegben megállapított vállalkozási, illetve megbízási díjat a tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződésben megállapított időközökben rendszeresen megkapja.

Az ilyen tartós vállalkozóként vagy megbízottként működő természetes, vagy jogi személyiségű vállalkozó, valamint ügyvivő tartós vállalkozói, vagy megbízotti jogviszonya közeledik a munkaszerződéssel létre jövő szolgálati jogviszonyhoz, annak nem a függő, hanem a kevésbé függő, szabadabb munkavégzési formájához. Igen gyakran meghatározzák, hogy a tartós vállalkozóként foglalkoztatott mennyi külső megrendelést vállalhat el, a tartósan

⁶ A gazdasági társaságoknak és az öngazgatású vállalatoknak ez a jellege a szövetkezetek és az öngazgatási vállalatok vonatkozásában feldolgozásra került a következő munkákban: Hegedűs István: A termelőszövetkezeti tagsági viszony jogi alapkérdései. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó (KJK.), Budapest (Bp.), 1972.; Prugberger: Tagsági megállapodások a szövetkezetekben, KJK. Bp. 1979.; U.ő: Belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati vállalatoknál. Szövetkezeti Kutató Intézet Közlemények, 206. kötet, Szöveg, Bp. 1988.

foglalkoztatott megbízó pedig az állandó ügyfele mellett mennyi megbízást vállalhat el egy meghatározott időközben, havonta, vagy negyed-, illetve félévenként. Így pl. a bankok, valamint a gazdasági társaságok az általuk tartós megbízással foglalkoztatott ügyvédnek vagy ügyvédi irodának kikötik, hogy hetente milyen rendszerességgel kell a céghez bemenni, valamint azt is, hogy havonta három vagy négy új külső megbízásnál többet nem vállalhat el, vagy pedig ügyfélkörét a vállalat, illetve az intézmény munkatársi körére korlátozza, de csak olyan ügyekre, amelyek nem a céggel állnak összefüggésben. Gyakran még irodát is kap a tartós megbízással foglalkoztatott ügyvéd a cégtől még akkor is, ha saját ügyvédi irodával rendelkezik. Hasonló a helyzet alakul ki gyakran a tartós vállalkozási szerződéssel foglalkoztatott esetében is.

Mind ezt a gyakorlatban előfordult esetekből kiindulva és tovább gondolva, nyit egy nagyvárosban egy fiatal műbútorasztalos, vagy egy gazdasági társaság egy olyan műbútorasztalos üzemet, amely elsősorban régi bútorok restaurálására és stílbútorok készítésére specializálódik. Ezzel az újdonsült egyéni, vagy társas cégnél megrendel egy vagy két régi bútornak a restaurálását a helybeli múzeum, egy régiség-, és műbútor-kereskedő pedig szintén néhány felvásárolt antik bútor restaurálását, ezen felül pedig néhány stílbútor elkészítését. Mivel a műbútor-asztalos, vagy pedig az ilyen üzemet fenntartó gazdasági társasággal a megrendelő múzeum, valamint a régiség-, és műbútor-kereskedő meg van elégedve, sorozatosan hozzá viszi restaurálásra a megvásárolt bútorokat, az utóbbi pedig vele készített el még sorozatban a régi stílusokat utánzó értékesítésre szánt műbútorokat. Végül a bizalom olyanná válik, hogy tartós vállalkozási szerződést köt e műbútor asztalossal, illetve az ilyen üzemet fenntartó gazdasági társasággal. Az egyéni cégtulajdonos műbútorasztalos esetében gyakrabban, a műbútor-asztalos üzemet fenntartó gazdasági társaság esetében ritkábban, hogy a múzeum, vagy a régiségkereskedő számára a munkát, vagy azok egy részét nem a saját műhelyében, hanem a múzeum, valamint a régiség és műbútor kereskedő restaurátori műhelyében végzi. Sőt az is előfordulhat, hogy a műbútorasztalosnak csak cégnyilvántartása, vagy csak egyéni vállalkozói jogosítványa van műhelye azonban nincs és ezért a vele tartós vállalkozói szerződést kötött cég telephelyén látja el a tartós vállalkozási szerződésből fakadó feladatait. Ilyen szituáció igen gyakran szellemi szabadfoglalkozásúaknál áll elő. Pl. „maszek” orvos tartós vállalkozási, vagy megbízási jogviszonyban üzemorvosi vagy egészség-felülvizsgálati teendőket lát el egy nagyobb cégnél, biztosítási intézetnél vagy más jellegű intézménynél, ahol orvosi rendelő is a rendelkezésére áll. A Százhalombattai Olajfinomító Vállalat több telephelyén tartós vállalkozási/megbízási jogviszonyban az ott dolgozók és a felvételre jelentkező új munkavállalók pszichológiai jellegű alkalmassági vizsgálatait egy ilyen, kandidátusi tudományos fokozattal rendelkező egyéni cégtulajdonos pszichológus látta el évtizedeken keresztül oly módon, hogy minden telephelyen önálló laboratóriuma volt.⁷ Előfordul az is, hogy a települési főépítészként tartós vállalkozási/megbízási szerződéssel foglalkoztatott szabadfoglalkozású építészmérnök önálló tervezőirodával nem rendelkezik, hanem az irodája a polgármesteri hivatalban van.⁸

Az ilyen tartós vállalkozási, valamint megbízási szerződéseknel, a szerződés tartalmát illetően, vagyis az elvégzendő feladatok tekintetében igen gyakran összemosódik a vállalkozási és a megbízási elem. Az átalánydíjazású tartós vállalkozási szerződésnél a legtöbbször elhalványul a vállalkozási szerződésnek az eredménykötelmi jellege és ezzel együtt gyakran megjelenik benne a megbízási, bizalmi elem. Ez visszanyúl az eseti vállalkozási és megbízási szerződésnek olyan kivételes viszonyára is, amelyet Villányi László említ meg a „Nagy Szladitsban”, miszerint ritkán, de előfordul, hogy ügyvitelre, vagyis

⁷ Dr. Riedel József, C.Sc. c. egyetemi docens, (Veszprémi Egyetem,) által közölt információ, aki e tevékenységet a céggel kötött több évtizedes tartós vállalkozói-megbízotti jogviszonyban látta el 2018-ig.

⁸ Ez a megoldás főleg a kisvárosokban és a nagyközségekben, egyszóval a vidéki településeken gyakori

megbízásra kötött szerződésben eredmény felmutatását is kikötik.⁹ Persze ennek a fordítottja is fennállhat, amikor vállalkozási szerződésbe foglalnak megbízási jellegű bizalmi kikötéseket. Egyértelműen ilyen vegyes jellegű kombinált megbízási és vállalkozási tartalommal rendelkező olyan ügyvédi megbízási, ahol a pervitelre az ügyvédi díjszabásban pervesztés esetére is fizetendő megbízási díjon felül pernyertesség esetére a megítélt összeg meghatározott százalékát sikerdíjként kapja meg az ügyvéd a neki mindenképpen járó megbízási díjon kívül.¹⁰ Ez az inkább kivételként, mint sem főszabályként megjelenő alapdogmatikai vonás a tartós megbízási és vállalkozási szerződések esetében többnyire megfordul és a kivétel főszabállyá válik.

Visszatérve azonban e jogdogmatikai elemzést követően az eredeti gondolatmenethez, a tartós jellegű vállalkozási/megbízási szerződés esetében, különösen akkor, ha a feladatok nagyobb részét, esetleg teljes egészét a tartós vállalkozási-megbízási jogviszonyban állónak a foglalkoztató telephelyén kell elvégezni. Az ilyen tartós vállalkozási/megbízási szerződés a tartalmát illetően sokban hasonlít a szolgálati/munkaszerződéshez, mégpedig annak nem a kötött szolgálati, illetve a függő munkavégzési, hanem a szabad szolgálati, illetve a kötetlen munkavégzési típusához. Annak érdekében pedig, hogy az ilyen tartós vállalkozást vagy megbízást ellátó személy, egyéni, vagy társas cég az őt foglalkoztató céghez tartósan kapcsolódjon, hozzá simuljon, sőt beintegrálódjon, arra törekszik, hogy vállalkozói-megbízási, illetve cégönállóságát feladva természetes jogi személyiség esetében szabad szolgálatú, azaz kötetlen jellegű munkavállalóvá váljon, jogi személy esetében pedig üzemszerveletként betagozódjon az őt tartós vállalkozóként vagy megbízottként foglalkoztató cégébe. Míg a természetes jogi személy, illetve az egyéni cég esetében a jogalanyiség nem szűnik meg, csak a jogképesség tekintetében a munkajogi előírásoknak megfelelően bizonyos fokig módosul az önállóság elvesztése, a személyi függetlenség függővé történő átalakulása következtében, addig a foglalkoztató cégbe történő cégbetagozódás következtében főszabályként a jogi önállóságát jelentő jogi személyiséget. Ilyen helyzet, szerződéses megállapodáson kívül elvileg bekövetkezhet faktikusan is oly módon, hogy a tartósan vállalkozói és megbízotti tevékenységet ellátó gazdasági társaságot részvénytulajdonosok a tőzsdén keresztül történő megvásárlásával betagozja. Ugyanakkor az is megtörténhet, hogy gazdaságilag szolgáló vállalkozóként meghagyja jogi önállóságát, azonban uralkodó vállalkozóként a korábbihoz hasonlóan, azonban még szorosabb függő helyzetbe hozva mintegy alvállalkozóként foglalkoztatja tovább a formálisan vállalkozó vagy megbízotti céggel működő vállalkozást. Ezen az eseten kívül megmaradhat még a tartósan foglalkoztató cégbe betagozott tartós vállalkozási és ügyviteli tevékenységet folytató részlegnek jogi személyisége akkor, ha a német jogirodalomból elindult és a magyar jogirodalomba is Sárközy Tamáson keresztül bekerült, valamint a gyakorlatban is elterjedt lépcsőzetesen hierarchizált jogi személyiségi konstrukción át a központ a részleget jogi személyiséggel ruházza fel.¹¹ Ugyanakkor az ilyen integráció, betagozás természetes személyek esetében elvezethet a munkavállalóhoz hasonló olyan formális vállalkozáshoz, ahol a foglalkoztatással összefüggő szerződést formálisan

⁹ L. Villányi László: Ügyvitel, VII. fejezet, in: Szladits Károly (főszerk.): A Magyar Magánjog, Kötelmi jog különös rész. IV. kötet, Bp. Grill Károly Könyvkiadó Vállalat, Bp. 1942. 664-665. és 679. o.; Az újabb jogi irodalom ezt megerősíti: Csanádi György: A megbízási jogviszony, KJK. 1959. Bíró György: A megbízási szerződés. Szerződéstár II.KJK. 36-38. o.; Kovács László: A vállalkozási szerződés. Szerződéstár, I. KJK. 1998. 13-15. o.

¹⁰ A sikerdíj-kikötés Magyarországon 1990 után általános gyakorlattá vált, amelynek kikötésére a 2017. évi LIIIVIII. sz. Ügyvédi Tv. 30o §-a is lehetőséget ad, kimondja azonban, hogyha annak összege az ügyvédi megbízási díj 2/3-át meghaladja, bíróság előtt nem érvényesíthető.

¹¹Sárközy Tamás: A jogi személyek elméletének alakulása. KJK. Bp. 1986. III. fejezet; Sárközy eme szakirodalmi munkássága nyomán vizsgáltam meg a jogi személyiség strukturált és lépcsőzetes jellegét a szövetkezet társaságon belül. L. Prugberger, A jogalanyiség strukturális felfogásának megjelenése a szövetkezetek gazdasági és szervezeti életében. SZKI. Közlemények, 201. 1987. 33-42., 54-76. és 101-108. o.

vállalkozási szerződésként kötik meg, tartalmilag azonban a munkaszerződés jegyeit viseli magán. Ha pedig akár egyéni, vagy társas cégről an szó, az esetben egy ehhez hasonló konstrukció alvállalkozói helyzetben képzelhető el. Alvállalkozói jogviszony azonban egy fővállalkozóval bármely olyan tevékenységre egyszeri jelleggel is létesíthető, ahol a fővállalkozó által felvállalt munkának egy részét az vállalkozó teljesíti. A megrendelővel azonban ez esetben is a fővállalkozó áll jogviszonyban. Gyakran azonban az alvállalkozó a fővállalkozónak éppen úgy ki van szolgáltatva, és a munkavállalóhoz hasonlóan alárendelt helyzetben áll, miként a tartós jelleggel foglalkoztatottal a foglalkoztató által kötött munkaviszonyhoz hasonló tartós látszatvállalkozás, illetve megbízás. E jogügyleti formák jogalanyisági kérdéseivel a IV. és az V. fejezetben foglalkozunk.

Mindebből következik, hogy társas cégek esetében az önálló társas cégnek a foglalkoztató cégbe történő beintegrálódásánál a megszüntetve megőrzés jogi lehetősége megvalósítható. Természetes személy esetében azonban ennek a jogi lehetősége nem áll fenn, mivel az önálló egzisztenciából ez esetben nemcsak gazdasági, hanem jogi függőség, jogi önállótlanúság áll elő a munkavállalóvá válás következtében, ami a cselekvőképesség általános polgári jogi szabályait a speciális munkajogi előírásokban bizonyos fokig megváltoztatja.

III. A jogalanyiság jellemző vonásai a munkaszerződésnél, illetve a munkajogviszonynál

Munkaszerződés, illetve munkajogviszony esetében a jelenlegi nemzetközileg uralkodó és az EU által is elismert, valamint az EU. tagállamai által követett speciális munkajogi szabályok mellett –amelyek megalkotása még a keynesizmus, vagyis a szociális piacgazdaság filozófiáját követő jóléti társadalom (*welfare society*, illetve *state*) doktrínájával egyező jogalkotás érdeme—a munkavállalói jogalanyiság az általános jogalanyiságtól eltér és szűkebbé válik. Vállalkozó és megbízott, valamint megrendelő és megbízó bármely jogalany lehet. Kiskorú, akár csecsemő is, akit gyámja képvisel és helyette eljár. Ilyen esetben a kiskorú nevén lévő vállalkozói, valamint megbízási ügyviteli tevékenységet a kiskorú gyámja viszi és ő képviseli az egyéni céget. Más a helyzet azonban a munkaszerződés, pontosabban a munkajogviszony esetében. Munka-, illetve szolgálati szerződés esetében főszabályként a munkavállaló által elvállalt munkát, szolgálatot a munkavállalónak személyesen kell teljesítenie. Ebben őt nem helyettesítheti a gyámja, sem pedig a gondnoka, sem pedig a 2013: V. tv.-el életbe léptetett új magyar Ptk. IX. fejezetével intézményesített döntéshozatali támogató, a mentor sem. Ugyanakkor a 94/33. sz. EK. irányelvvel egyezően valamennyi EU. tagállam, így a magyar Mt. 34. §-a is kimondja, hogy kiskorú munkavállalóként munkaviszonynak alanya nem lehet. Munkavállalóként tehát jogokat nem szerezhet, kötelezettségeket pedig nem vállalhat még gyámján keresztül sem. Munkajogi jogképessége tehát korlátozva, leszűkítve van az általános jogképességhez, jogalanyisághoz képest. Ennélfogva a fiatalok természetes személy egészséges testi és szellemi fejlődésének biztosítása érdekében főszabályként kiskorúságának időszaka alatt nincs munkajogi jogképessége, jogalanyisága. Ez alól annyiban áll fenn kivétel, hogy 12. életévétől kezdve gyámhatósági engedéllyel alkalmi jelleggel olyan könnyű munkát elvállalhat, mint amilyen a manökeni tevékenység, színházi, színi előadói fellépés. Ennél fogva megkockáztatható az az állítás, hogy a munkavállalói jogképesség, vagyis a jogalanyiság természetes személynél a 12. életév betöltéséig nem áll fenn, 12. és 14. életév között pedig korlátozott formában áll csak fenn.

A munkavállalói jogképességnek, jogalanyiságnak az általános jogképességhez, jogalanyisághoz képest fennálló eme szűkítése mellett viszont a munkavállalói cselekvőképesség bizonyos mértékig tágabb a fenti irányelv 1-2. és 4-5. cikkelye alapján. Az 1992. évi korábbi Mt. általunk is kritikává tett e téren fennállt szabálya teljesen megegyezett

az irányelv ama liberális előírásával, mely szerint a fiatalok 16. életévének betöltésétől kezdve szülői, illetve gyámi hozzájárulás nélkül munkavállalóként munkaszerződést köthetett és ugyanígy cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezett nagykorú is önállóan, gondnoki jóváhagyás nélkül munkaviszonyt létesíthetett.¹² Korábbi munkáinkban kimutattuk, hogy az irányelvvel összhangban álló eme, liberális magyar szabállyal szemben a nyugat-európai államok túlnyomó többsége továbbra is ama általános polgári jogi megoldást követte – amellyel a magyar polgári jogi megoldás korábban és most is megegyezik –, miszerint a nagykorúsági kor el nem érése alatt, a munkaszerződés munkavállalói oldalon történő megkötéséhez a szülő vagy a gyám, cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezett munkavállaló esetében pedig a gondnok hozzájárulása szükséges. A nyugat-európai államok többsége ugyanis a munkaszerződést igen helyesen továbbra is a nagyobb jelentőségű jogügyletek közé sorolja és igyekszik megóvni a tapasztalatlan fiatalokat és a korlátozott belátási képességgel rendelkező természetes személyeket a reájuk sérelmes munkavállalástól, a csalárd jellegű munkáltatói „csőbe húzástól”.¹³

A 2013-ban megalkotott új magyar Ptk. érvénybe és hatályba lépését megelőzően, tudva, hogy a cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezést ketté bontja teljes és részleges cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezésre aszerint, hogy minden vonatkozásban korlátozva van-e a gondnokság alá helyezendő személynek a belátási képessége, vagy csak egy bizonyos területen. Ez utóbbi esetben a gondnokság alá helyezés csak erre a területre vonatkozik és csak az ezen a területen a gondnokság alá helyezett által megkötött jogügyleteknél, szerződéseknél szükséges a gondnok jóváhagyása.¹⁴ Ennek megfelelően az 2012: I. törvénnyel megalkotott új Mt. 21. § (4) bekezdése akként módosította a korábbi Mt.-nek azt a megoldását, hogy ha a munkavállaló a munkavégzésével, illetve azzal a területtel kapcsolatosan áll cselekvőképességet korlátozó gondnokság alatt, amelyre munkaszerződést kíván kötni, a munkaszerződést csak a gondnok hozzájárulásával kötheti meg. Ez vonatkozik arra az esetre is, ha az ilyen jellegű cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezésre a Ptk. IV. címébe foglaltak szerint a 17. életév betöltésével, vagyis a nagykorúság elérését megelőzően kerül sor. Ezt a 17. életévet azonban a munkajogi szabályozásra való tekintettel helyes lenne a 16. életév betöltésére leszállítani, mivel a 16-ik életévét betöltött kiskorú az új szabályozás szerint önállóan vállalhat munkát, és ha belátási képessége korlátozott, akkor is munkát vállalhat szülője vagy gyámja hozzájárulása nélkül az új Mt. alapján is. Itt tehát egy joghézag áll fenn, ami vagy úgy lenne kiküszöbölhető, hogy a Ptk. szállítaná le a kiskorú gondnokság alá lehetőségét a 16. életévre, vagy ezt speciális jelleggel az Mt. tenné meg a munkavállalás esetére. Egyébként ez az új munkajogi szabályozás teljesen összhangban van az új Ptk. V. címébe foglalt cselekvőképességet részlegesen vagy teljesen korlátozó gondnokság alá helyezés előírásaival (Ptk. 2:19-21. §§). Meg kívánjuk jegyezni, hogy munkáltatói jogalanyisági oldalon a munkaszerződés-kötés tekintetében a természetes személyek tekintetében az új Ptk. itt említett előírásait szükséges figyelembe venni, vagyis cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezett munkáltató esetén a Ptk. 2:19-21. §-a alapján szükséges eljárni. Ez vonatkozik arra az esetre is, amikor egyéni vállalkozó vagy megbízásokkal foglalkozó személy munkáltatóként kíván munkaszerződést kötni vagy egyéni céget kíván a maga kereső tevékenységére létesíteni.

¹² Prugberger: A korlátozottan cselekvőképes személy munkaszerződés-kötésének a problémája de lege lata és de lege ferenda. Jogtudományi Közlöny, 2000/7-8. sz.

¹³ Uo.

¹⁴ Jakab Nóra/Prugberger: Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi-, és polgári jogi szabályozás között, Jogtudományi Közlöny, 2014/10. sz. 480-482. o.

IV. A jogalanyiság kérdései a munkavállaláshoz hasonló formális vállalkozási/megbízási szerződésnél

A II. világháborút követően mind a győztes, mind a vesztes, mind pedig a háborútól távol maradt nyugat-európai államokban a klasszikus munkajogviszony mellett kialakult a foglalkoztatásnak egy olyan sajátos formája, amely formailag a tartós vállalkozási és/vagy megbízási jogviszony jegyeit viseli magán, ugyanakkor azonban tartalmát illetően teljesen a kötött munkajogviszonyra hasonlít, ahol a foglalkoztatott a foglalkoztató utasítási és ellenőrzési jogosultsága mellett függő munkavégzésre köteles. A foglalkoztatásnak ez a formája az ún. „önfoglalkoztatás, amely Európa nyugati részében azért terjedt el és virágzik ma is, mivel a munkavállalók kötelező nyugdíj-, és egészségbiztosításával kapcsolatos járulékfizetés főszabályként feles arányban megoszlik a munkavállaló és a munkáltató között. Ez alól Franciaország annyiban kivétel, hogy ott a járulékkerheknek csak az egyharmadát viseli a munkavállaló, kétharmadát azonban a munkáltató. A posztkommunista közép-, és kelet-európai államokban, bele értve Magyarországot is, a munkavállalók kötelező biztosításával összefüggő járulékkerheknek legfeljebb az egynegyedét viseli a munkavállaló, míg a munkáltató a háromnegyedét. A munkáltatók annak érdekében, hogy mentesüljenek a járulékfizetési terhek alól, egyre nagyobb mértékben kezdték alkalmazni a munkaszerződéskötés helyett a formális tartós vállalkozási/megbízási szerződést, ami a foglalkoztatott részéről kényszervállalkozási, megbízási jogviszonyt jelent. A nyugat-európai jóléti államrezon jogrendszere a foglalkoztatásnak ezt a módját elfogadta, de csak azzal, hogy az ilyen formálisan vállalkozóként vagy megbízottként kezelt foglalkoztatottat a munkavállalóhoz hasonló személynek minősíti és jogviszonyának tartalmát a munkajog előírásai szerint kell elbírálni. Ennek feltétele azonban az, hogy a foglalkoztatott: a.) két egymást követő hónapban rendszeresen legalább 8 órát ugyanannál a cégnél munkatevékenységet végzett, b.) nincsen egyéni cége, azaz semmilyen cégnyilvántartásban nem szerepel, c.) nincsen alkalmazottja, vagyis a munkát saját maga végzi, d.) a munkát nem a saját, hanem a foglalkoztató számlájára végzi. E négy feltételt utóbb az Európai Gazdasági Közösség is a 86/613. sz. irányelvvel megerősítette.

Arra, hogy az önfoglalkoztatásnál ezek a kritériumok és a szociális szempontok érvényesüljenek, háromféle megoldás alakult ki. Közülük az első, ahol a bírói gyakorlat mondja ki elvi élel, hogy önfoglalkoztatás esetében a munkajog szabályokat kell alkalmazni a germán jogrendszer államai követik. Németországban a Szövetségi Legfelsőbb Munkaügyi Bíróság mondta ki elvi élel, hogy a munkajog előírásait kell alkalmazni önfoglalkoztatás esetében és nemcsak az individuális munkajogi előírások vonatkozásában, hanem a kollektív munkajogi előírások tekintetében is. Ennek értelmében a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás kiterjed az önfoglalkoztatottakra is és tagja lehet a vállalatnál működő szakszervezetnek, valamint az üzemi tanácsnak aktív és passzív választási, valamint a határozathozatalban való részvételi joggal.¹⁵ Ausztriában Svájcban és Olaszországban az önfoglalkoztatóra csak az individuális munkajogi előírásokat kell csak alkalmazni a Legfelső Bíróság (Oberstgerichtshof--OGH) által kialakított ítélkezés gyakorlat alapján,¹⁶ míg a hollandoknál a kantonbírák állásfoglalása szerint kialakított ítélkezési gyakorlat írja elő, hogy az „Arbeiterähnliche” foglalkoztatotthoz hasonló „Freelancer” esetében a munkajogi szabályok figyelembevételével kell a munkajogviszonnyal összefüggésben álló jogviták

¹⁵ Michael Wittner: (Hrsg.): Arbeits-, und Sozialversorgong, Ausgewahlte und eigeleitete Gesetze. 1999. 809-811. p.

¹⁶ Gustav Wachter: Wesensmerkmale Arbeitnemerähnliche Person. Schriften zum Sozial-, und Arbeitsrecht. Band. 53. Dunkcker et Humblot Verlag. Berlin.; Wolfgang Portmann/Jean-Fritz Stöckli: Schweizerisches Arbeitsrecht. 3. Aufl.. DIKE Verlag, Zürich/St. Gallen 2013. 8-9. p.; Alexandra Stefanescu: Cie Arbeitnahmerähnliche Person in italienischen Recht. IAAEG.. Band 30. Nomos Verlag.

elbírálása során eljárni.¹⁷ A másik megoldás, ahol jogszabály mondja ki, hogy az önfoglalkoztatásnál a munkajog tételes-jogi előírásait kell alkalmazni. Ez legtisztábban a francia munkajogban érvényesül, ahol a Code du travail az első listában tételesen felsorolja azokat a munkaköröket, amelyeknél önfoglalkoztatás esetében az individuális munkajog fog át. Ennél a jog valamennyi előírásait alkalmazni kell, míg a második munkaköri listában ugyancsak tételesen felsorolt munkaköröknél (babysitter, ruhatáros, üzletlánc-vezető, stb.) viszont csak a leglényegesebb munkajogi előírásokat. A leglényegesebbek között olyanok vannak, mint amilyen a foglalkoztatói szerződés megkötésénél a foglalkoztató tájékoztatási kötelezettsége, a munka-, és a pihenőidőre, valamint a fizetett szabadságra és a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére vonatkozó előírások. Ezt a megoldást alkalmazza még Belgium is.¹⁸ Végezetül a harmadik megoldás az Ibériai félsziget két államáé, Spanyolországé és Portugálé. E két állam vegyes megoldást kialakítva az előbbi kettőt ötvözi oly módon, hogy tételesjogi előírások mondják meg, hogy milyen természetű foglalkoztatásoknál lehet az önfoglalkoztatást alkalmazni. Ebben elsődlegesen a szellemi és az ipari, valamint a művészeti szabadfoglalkozásúak az érintettek, akik, ha a tevékenységükkel kapcsolatos vállalkozást vagy megbízást nem a saját számlájára, hanem a foglalkoztató számlájára végzi, akkor áll fenn önfoglalkoztatás. Azt viszont, hogy mikor áll fenn ilyen helyzet, a bíróság jogosult esetenként eldönteni. Ez lényegében az előző kettőből ötvözött vegyes megoldás, ahol a kiindulás tételes-jogi a folytatás viszont ítélezési jogi. Közös vonás viszont valamennyinél az, hogy a munkavállalói jogalanyiség és az azzal összefüggésben a 94/33. sz. EK. irányelvben meghatározott munkavállalói cselekvőképességi szabályokat kell alkalmazni, amely elsődlegesen a 16 éves kor alatti fiatalok munkavégzéssel kapcsolatos egészséges fejlődésvédelmét célozza.

Magyarországon a kényszer-vállalkozási és a kényszermegbízási foglalkoztatást a multinacionális külföldi cégek hozták be a privatizáció során. Különösen a holland biztosítótársaságok voltak azok, amelyek az Állami Biztosító Intézet központjának, valamint megyei hálózatának a megvásárlását követően a kötetlen munkaidőben és nem függő munkában alkalmazott szerződéskötő és szerződésigazgató munkaviszonyban álló munkatársait tartós vállalkozási szerződéssel, az egyéb vállalatok pedig jogtanácsosaikat munkaviszonyuk megszüntetésével párhuzamosan tartós megbízási jogviszony értesítése mellett az ügyvédi kamarába történő belépésre készítve ügyvédként alkalmazták tovább. Múzeumok és régiségkereskedő cégek is korábban munkaviszonyban állt restaurátoraikat is hasonlóan, vállalkozási igazolvány kiváltására kényszerítve önfoglalkoztatóként alkalmazták tovább. Az önfoglalkoztatás bevezetésével a foglalkoztatók elsődleges célja Magyarországon is az volt, hogy a munkaviszonynak tartós vállalkozási, illetve megbízási jogviszonnyá történő átminősítésével teljes mértékben reájuk hárítsák a társadalombiztosítási járulékfizetést. Ugyanakkor viszont az önfoglalkoztatással visszaélve, elsősorban a biztosító társaságok voltak azok, amelyek a tartós vállalkozási jogviszonyban foglalkoztatott szerződéskötő és igazgató munkatársaikat hétköznapi túlóra, valamint szombati, valamint vásár-, és ünnepnapra ügyeletbe állították a túlórára járó 50%-os, a pihenő napokra járó 100 százalékos pótlék megfizetése nélkül azon az alapon, hogy a vállalkozó szabadon állapíthatja meg azt az időt, amikor munkáját végzi. Amikor ezeket a visszaéléseket a jogi szakirodalomban felvetettük,¹⁹

¹⁷ G. J.J. Heerma van Voss: Inleiding Nederlandszozial recht. Fűjfte druk. Boom iuristische uitgevers. Den Haag 2006. 30-40. p.; Somogyi Zsuzsa: Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás. A kényszervállalkozás elkerülésének a lehetősége holland megoldás alapján. Magyar Jog, 2006/4. sz.

¹⁸ Sandra Isenberg kutatásának kéziratosa nyers változata az Európai Munkajogi és Munkaügyi Intézetben Trieri Egyetem/Európai Unió. „A francia és belga munka jogviszony alanyai” c. észülő doktori értekezés, IEAEG: Trier 2003.

¹⁹ Prugberger: A tartós kényszervállalkozás és megbízási szerződés. Cég és Jog + Napi Jogász 2003/7-8. sz. 11-13. o.; Prugberger/Fabók A.: A munkaszerződés, a szolgálati szerződés és a díjkitűzés elhatárolásának a problémái a biztosítási üzletkötési szerződések tükrében. Magyar Jog, 2000/12. sz.

a biztosító társaságok, hogy arra kötelezték üzletkötő-, és szerződésbiztosító munkatársaikat, hogy hozzátartozóik bevonásával lényegében „ál közkereseti vagy betéti társaságot hozzanak létre”.²⁰ Eleinte a magyar munkajogi ítélkezési gyakorlat a szerint minősítette ezeket a munkaviszony tartalmú foglalkoztatási jogviszonyokat, ahogyan azt megnevezték. Ha vállalkozási, vagy megbízási jogviszonynak, akkor annak, figyelmen kívül hagyva annak tartalmát. Először az első Orbán kormány második évét követően, amikor a 25000 Ft. összegű minimálbért a duplájára emelte, azért, hogy a társadalombiztosítási járulékot ne kelljen a munkáltatóknak emelniük, a minimálbéren foglalkoztatottak 8 órában meghatározott munkaidejét kettébontották és csak az első 4 órában foglalkoztatták őket munkaviszonyban, a másik négy órát pedig tartós vállalkozássá minősítette át. A munkaügyi felügyeleti ellenőrzés ekkor állapította meg először, hogy itt a vállalkozási szerződés jogellenesen palástol munkaszerződést és ezért az ilyen módon eljáró munkáltatókat megbírságotlta. Miután a munkáltatók keresetét a bíróságok elutasították, állt át a bírói gyakorlat az olyan ítélkezési gyakorlatra, amelynek során az látható, hogy a vállalkozási, vagy a megbízási szerződés függő munkavégzés van, akkor a vállalkozást és a megbízást formális palástoló szerződésként érvénytelen minősítésére kerül sor.²¹ Ennek ellenére azonban még mindig bizonytalan maradt e jogintézmény mibenléte és mikénti minősítésének a kérdése²²

Mindezekből okulva akarta Kiss György a 2012. évi új Mt. megalkotása során, mint a kodifikációs bizottság elnökeként lényegében német mintára a munkaviszonyhoz hasonló formális tartós vállalkozási és megbízási jogviszonyt olyan önfoglalkoztatási jogviszonnyá „ex lege” minősíteni, amelynél a munkajog előírásait kell alkalmazni. Az első Mt.-javaslat 3. § (2) bekezdése tartalmazta is, azonban a munkáltató érdekképviseleti szövetségek fellépése miatt e szakasz végül is kikerült a parlament által elfogadott Mt.-ből.²³ Erre okot szolgáltatott az, hogy a már említett 2010/41. sz. EU irányelv hatályon kívül helyezte az önfoglalkoztatásról szóló 86/613. sz. EGK. irányelvet. Ennek ellenre azonban a nyugat-európai államok, ha némi megszorításokkal is, a már bemutatott önfoglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó előírásaikat továbbra is alkalmazzák.²⁴ Az, hogy az önfoglalkoztatás, mint munkavállalóhoz hasonló foglalkoztatási viszony és ezért a foglalkoztatottakra a munkajog előírásai lettek volna alkalmazandók, hátrányos helyzetet alakított ki a munkavállalók számára, ugyanakkor, mert a vállalkozási és/vagy a megbízási szerződésre vonatkozó előírásokat kell rájuk alkalmazni, ahol a szociális védelem kevésbé játszik szerepet, mint a munkaviszonynál. Ezzel szemben a fiatalok munkát vállalni akarók részére annyiban előnyös, hogy vállalkozási, megbízási szerződés esetén a nagykorúvá válást jelentő 18 éves kor betöltése előtt a szülő vagy a gyám hozzájárulása szükséges.

²⁰ Lásd előbbi jegyzetet, továbbá Prugberger: Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között. *Competitio* könyvek. 5. Debreceni Egyetem GTK és ÁJK közös kiadása, Debrecen, 2006. 58-61. o. Munkajogi normatív értékek és a neoliberalis globalizálódó gazdaság. Bóbor Kiadó, 2010. 187-198. o.

²¹ Handó Tünde: Leplezett szerződések a munkaügyi bíróságok előtt. *Cég és Jog + Napi Jogász* 2003/7-8. sz.

²² Román Róbert: A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges megoldás. *Magyar Jog*, 2006/7.; Somogyi., 15. sz. jegyzet; Szekeres Bernadett: Fogalmi zűrzavar a munkajogtudományban. Az önfoglalkoztatás problematikája. I. *Publicationes Universitatis Miskolciensis Sectio Jur. Et Pol.* XXXVI./2. (2018) 472-484. o.

²³ A 2011. évi júniusban közzétett első Mt. javaslatban (2011. júliusi 1/153. sz. alatti leirat) még szerepelt a Kiss György által megfogalmazott önfoglalkoztatási szabályozás, a másodikból azonban már kikerült. L. Prugberger: Magyar Munka-, és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel. *Novotni Kiadó, Miskolc*. 2012. első, és 2013. második kiadást. Az első kiadásban helyeslően szerepel a az Mt.-be történő bevétele, a 2013. évi második kiadásban pedig az elejtésének a kritikája.

²⁴ Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának a hatálya a magyar Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közöny*, 2013/1. sz., Szekeres Bernadett: A munkavállalóhoz hasonló személy státuszának jogkövetkezményei – a magyar javaslat és a német megoldás részletei. *Munkajog*, 2018. IV. sz. 24-31. o.; Schubert: *Der Schutz*

V. Az internetes applikáció útján történő munkavégzés jogalanyisági problémája

Azokban az országokban, ahol az önfoglalkoztatást munkaviszonyhoz hasonló jogviszonyként, esetleg munkaviszonyként kezelik, az atipikus munkaszerződések közé sorolják be. A magam részéről az atipikus munkaszerződések egy részét vállalkozási, megbízási típusú szerződésként kezelem tartalmuknál fogva. Ilyen az eddig tárgyalt önfoglalkoztatás, a távmunka és részben ilyen a munkaerő-kölcsönzés és annak válfaja, az iskolaszövetkezeten keresztül iskolaszövetkezeti tagként végzett munka, valamint részben a behívásos munkavégzésre létesített munkaviszony. Az internet elterjedésével ezeknek a munkavégzési formáknak az ötvözéséből jött létre egy olyan háromoldalú jogviszonytípus, ahol van egy foglalkoztató digitális platform, aki, vagy amely attól függően, hogy egyéni, vagy társas vállalkozó cég foglalkoztatóként digitális platformon keresztül az általa szervezett tevékenységi körökre munkát felvállalókat toboroz, és akiket kiközvetít olyan megrendelőknek, akik ilyen szolgálati-szolgáltatási vagy munkatevékenységre igényt tartana. Jogdogmatikai kiinduló alapja a vállalkozási gyökerű alkuszi szerződés, ahol az alkusz csak a szolgáltatást igénylő és a szolgáltatás teljesítését elvállaló felek összehozására és nem többre, vagyis csak közvetítésre vállalkozik alkuszi (közvetítési) díj ellenében. Ha viszont ennél többet vállal, vagyis a szolgáltatást igénylő részére a munkát elvégző kiközvetített részéről a szolgáltatás (személy, vagy áruszállítás, takarítás, anyagbeszerzés, stb.) megfelelő színvonalon történő elvégzését is garantálja, akkor már a kiközvetített személlyel szemben a platformon keresztül elvárásokat fogalmaz meg, amelyek teljesítését ellenőrzi. Amelyek ha nem teljesülnek, az illetőt, mint az adott típusú szolgáltatás ellátására szerződésszegése miatt, mint alkalmatlan személyt törölheti a platformról és többet nem közvetíti ki. Ebben az esetben már felvetődik, hogy az ilyen digitális platformon keresztül szolgáltatások kiközvetítésére történő rendelkezésre állókat munkavállalóknak, vagy munkavállalóhoz hasonló személyeknek kell tekinteni.

Ha ilyen tevékenységre számítógépen történő szolgáltatásra irányul, akkor még bejátszik a távmunka is, amelyet vállalkozási vagy megbízási szolgáltatásként, de lehet munkajogviszony keretében is folytatni. Hogy melyik lesz, az a felek megállapodásán túl, jogvita esetén jelentős mértékben attól függ, hogy a platform fenntartója, mint szolgáltatás teljesítésére megbízást adó, a nála rendelkezésre álló adott szolgáltatás teljesítésére vállalkozó személlyel szemben vannak-e olyan kikötései, amelyet a szolgáltatásra készen állónak teljesítenie kell, és amelyet a platformot fenntartó kiközvetítő ellenőrizni is jogosult. Ezekben az esetekben a kvázi közvetítői, alkuszi alaptevékenység a digitális platformot fenntartó foglalkoztató részéről kiegészül munkára, szolgáltatás teljesítésre történő sorozatos behívási tevékenységgel, amelynek alapja a szintén atipikus jellegű behívásos munkaviszony, ahol a másik oldalon rendelkezésre állási kötelezettség áll fenn. Tulajdonképpen mindenki, aki a platform nyilvántartásában, mint munkát kiközvetítéssel felvállalni kész jogalany, rendelkezésre állásra van kötelezve, és az ilyen személy az angol jogban nem állhat rendelkezésre más platform vagy munkáltató számára. Ugyanakkor az angol jog ennél a foglalkoztatási formánál a rendelkezésre álló időt nem kívánja díjazni (nulla órás foglalkoztatás), amellyel szemben a szakszervezetek jogosan tiltakoznak.²⁵

A digitális platform felhasználásával történő alapkonstrukciójában hármas jogalanyiságú, részben a munkaerő-kölcsönzésre, részben az alkuszi tevékenységre, főleg pedig láncolatossá váló munkára történő behívásra, főleg azonban az önfoglalkoztatásra emlékeztető e munkavégzési formákat Gyulavári Tamás a Jogtudományi Közlönyben megjelent kitűnő tanulmányában jól rendszerezve foglalja össze.²⁶ Ennek során kimutatja,

²⁵ Gyulavári Tamás: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? Jogtudományi Közlöny, 2019/3. sz.

²⁶ Gyulavári, 104-108. o.

hogy egyes országokban egyszerűen vállalkozási szerződésként kezelik, ahol a foglalkoztatott semmiféle védelemben nem részesül, más országokban amint munkavállalóhoz hasonló személyként bizonyos munkajogi védelemben részesül a formálisan vállalkozóként nyilvántartott személy, míg több államban a digitális platform segítségével foglalkoztatottnak munkajog védelmet és státuszt biztosít.²⁷ A magam részéről a munkavállalói jogalanyiség szempontjából csak annyit kívánok hozzátenni, hogy az ilyen digitálisan kiközvetített munkát vállalók munkavállalóhoz hasonló vagy munkavállalói státusz biztosítása ahhoz hasonlóan alakul, ahogyan az egyes államok az önfoglalkoztatást minősítik és ahogy ezt a fentiek során igyekeztünk bemutatni és amire Gyulavári Tamás is e munkájában utal. Gyulavári elemezve az egyes országok bírói gyakorlatát, kimutatja, hogy az USA-ban a bírói gyakorlat a végletek közt osztódik meg. Egyes bíróságok munka-vállalóknak ismerik el az ilyen formában dolgozókat, mások viszont nem. Ez többnyire az államok szerint változik. Az angol bíróságok jelentős része hajlamos bizonyos munkajogi védeltséget adni az ilyen személyek részére, ugyanakkor – miként ez Gyulavári e tanulmányából kitűnik - a legtöbb ország a munkavállalóhoz hasonlóság alapján a munkajogi védeltséget és a munkavállalói státuszt valamilyen formában biztosítja, indulva abból, hogy abban az esetben is, ha jogilag nincs függőség a platform részéről a munkát felvállalóval szemben, gazdasági függőség mindenképpen fennáll.²⁸ E jogviszonytípusnál a szolgálati, szolgáltatási vagy munkatevékenységet végzők vállalkozónak, munkavállalóhoz hasonlóan vagy munkavállalónak egyaránt minősülhetnek. Ha viszont a szolgáltatás vagy munkát végző nem természetes személy, hanem cég, vagy jogi személy, az ilyen konstrukciót vállalkozásnak kell minősíteni.

VI. Az alvállalkozásnál az alvállalkozó jogalanyiségének jogi és szociológiai jellege

Elsősorban az építőipari kivitelezői tevékenységre jellemző, hogy a kivitelezést felvállaló vállalat a kivitelezéssel kapcsolatos egyes speciális feladatokra, mint amilyen az épületgépészettel, a víz- és villanyhálózattal, valamint a fűtési rendszerrel, a mély-, és magasépítéssel összefüggő technológiai szerelési tevékenységekre, mint a létesítmény létrehozásának fővállalkozói koordinátora fővállalkozóként alvállalkozási szerződéssel foglalkoztat különböző cégeket. Főszabályként ezekre az alvállalkozói szerződésekre a fővállalkozó részéről a megrendelői, míg a speciális tevékenységet elvégző részéről a vállalkozói pozíció áll fenn, és mind a két fél jogaira és kötelezettségeire a Ptk. XXXVII. fejezetébe foglalt vállalkozási szabályai az irányadók. Jogi szinten e téren nem is merül fel különösebb probléma, szociológiailag azonban igen. Ugyanis egyre gyakoribb, hogy a fővállalkozók egyre erőteljesebben az alvállalkozói tevékenységgel összefüggő kikötések, minőségi és mennyiségi elvárások teljesítésével kapcsolatos elvárási és ellenőrzési jogosultságukat nem a Ptk. XXXVII. fejezetébe foglaltak szerint gyakorolják, hanem a munkaviszonyhoz hasonlóan az egyre kötöttebb függő munkára vonatkozó szoros felügyelet szerint. Majdnem olyan helyzet áll fenn, mint ami a mezőgazdasági haszonbérleti szerződés, ha a haszonbérleti díjat a termés bizonyos hányadában kötik ki, amikor a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet szerint a haszonbérleti szerződés munkaszerződéssé fordul át. Jogszociológiailag ilyen átfordulás veszélye áll fenn ebben az esetben is, mivel a „de iure” helyzet „de facto”-ként az önfoglalkoztatóhoz hasonlóvá, formális vállalkozói szerződés tartalmilag a munkavállalóihoz hasonlóvá alakul át. Majdnem eltűnik a különbség akkor, amikor az alvállalkozó cég nélküli egyéni vállalkozó, vagy egyéni cég, nem pedig jogi személy. A kiszolgáltatottságot egyértelműen mutatja az a gyakorlat, amikor a fővállalkozók

²⁷ Gyulavári, 107-111. o.

²⁸ Gyulavári, 108-110. o.

formális minőségi ellenőrzést vizsgálva leminősítéssel vagy más kifogásokkal igyekeznek az alvállalkozói díjakat jelentősen lecsökkentve kifizetni, vagy visszatartani, hogy náluk forogjon a pénz.

Ez általános gyakorlattá vált nemcsak Közép- és Kelet-Európában, hanem Nyugat-Európában is. Erre eklatánsan utal, hogy Oroszországban a kis és a közép méretű vállalatok nem a munkáltatói szövetségektől, hanem a szakszervezetektől várják érdekeik képviselését és létesítenek velük tagsági viszonyt,²⁹ Belgiumban pedig a kis-, és középvállalatoknak külön munkáltatói érdekvédelmi szervezeteik vannak, amelyeknek igen gyakran a nagyméretű végekkal és azok érdekképviselői szerveivel szemben kell, hogy fellépjenek, legtöbbször az alvállalkozók érdekeinek a megóvása miatt.³⁰

VII. Leszűrhető végkövetkeztetés

Az eddigi fejtegetésekből az tűnik ki, hogy a munkatevékenység különböző formáival összefüggő szerződések mind a jogalanyaik jellege, mind jogaik és kötelezettségeik tekintetében olyan szoros összefüggésben állnak egymással, ami indokoltá tenné, hogy valamennyi közép-európai állam, ide értve Magyarországot is, szakítson azzal a szovjet jogrendszerből visszamaradt hagyománnyal, miszerint a munkajog egy különálló jogág és a polgári jogtól különállóan szükséges szabályozni.³¹ Vissza kellene térni ahhoz a megoldáshoz, hogy a munkajogviszonynak, ha nem is a részletszabályozás szintjén, de legalább is keretjelleggel a Ptk.-ban, a többi facere típusú szerződések mellett van a helye.³²

²⁹ Alex Scharf: Gewerkschaften und sozialpartnerschaftliche Strukturen der russischen Föderation In? Recht der internationalischen Wirtschaft (WIRO), 5/1996.164-165. p.

³⁰ Jura Europae, I. 20.50-5-7. Belgien.

³¹ Jana Markecova/Katerina Klimanowa: Arbeitsrecht in der Slowakischen Republik, Rz. 1-7. (1327-1332. p.); Tomas Linhart/Radin Ranics: Arbeitsrecht in Tschechien, Rz. 1-5. (1464-1466. p.); Julia Zimoch-Tuchocka/Monika Malinowska-Hyla: Arb.r. in Polen, Rz. 4-6. (998-999. p); Ute Gotha: Arbr. in Rumanien, Rz. 1-7/a. (1129-25. p.). In hennsle/Braun (Hrs.): Arbeitsrecht in Europa. Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 3. Aufl. 2011., Mjegyzésre kívánczik, hogy Vallasek Magdolna elismeri a román munkajog önálló jellegét, de tágabb értelemben a polgári joghoz tartozónak tekinti. Vallasek: Román munkajog. Az egyéni munkaszerződés. Frum Iuris kiadó, Kolozsvár, 2017. 12. o.; Prugberger/Szalma József: A mukaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. Gazdaság és Jog, 10/212. 14-16. o.

³² Prugberger: Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződés hiánya miatt, In: Polgári Jogi kodifikáció, 2008/1. sz. 20-22. o.; Zlinszky János: Javaslat a magánmunkáltatói szerződés szabályozására az új Ptk.-ban. Ugyan itt, 23-25. o.