

A munkavégzéssel összefüggő szerződések jogdogmatikai és elhatárolási kérdései

I.

A közös jegyek

A magyar magánjogtudomány fejlődésében jelentős befolyásoló szerepet játszott a német jogfejlődés. E téren mindenekelőtt az 1896-ban a Reichstag által elfogadott és 1900-ban hatálybaléptetett Német Polgári Törvénykönyv, a *Bürgerliches Gesetzbuch* (BGB) járt az élen, amelyet megelőzött az Osztrák Polgári Törvénykönyvnek (Optk), az *Allgemeine Bürgerliches Gesetzbuch*-nak (ABGB) megalkotása. Az ABGB-re erőteljesen hatott a napoleoni korból származó francia *Code civil*. A Code civil – mint a polgári jogi kódexek „ősatyja”, közvetve befolyással volt a BGB-n kívül az olasz Codice Civile, valamint a spanyol és a portugál Ptk. megalkotására is. Belgiumban és Luxemburgban pedig a napoleoni területfoglalások, valamint a frankofon közvetlen nyelv- és kultúrhatás következtében a francia Code civil volt és van ma is hatályban.

Ezekben az államokban a Ptk-k elkészülte előtt a szokásjogon alapuló magánjogi szabályozásnak az elégtelensége miatt – Olaszország kivételével – a gazdaság iparszerűen folytatott ügyleteit, az ún. kereskedelmi ügyleteket a kereskedelmi társaságokkal együtt kereskedelmi törvények, ill. törvénykönyvek (*Code du Commerce* a frankofon, *Handelsgesetzbuch*-ok a német/osztrák jogterületen) szabályozták. Ezzel szemben Olaszországban és Svájcban részben német, részben francia és részben reto-román/olasz nyelvterülethez való tartozása miatt mindhárom nyelvterülethez tartozó jogrendszerbeli hatásként a svájci Kötelmi Törvény (*Obligationsgesetz* – OG) és ugyanígy Hollandiánál, a jelen részben a BGB hatása alatt elkészült korábbi és a mai *Burgerlijk Wetboek* az iparszerűen megkötött kereskedelmi ügyleteket is magába foglalja.

A skandináv államokban mindmáig nem kodifikálták a polgári jogot. Így Ptk. hiányában az angol *common law*-hoz hasonlóan a bíró alkotta szokásjog szabályozza a kötelmi jogot, ideértve a magánjogi és a kereskedelmi ügyleteket egyaránt. Ez a bíró alkotta szokásjog azonban tartalmilag sokat merít a BGB és a német bírói gyakorlat (*Oberster Gerichtshof* – OGH) megoldásaiból. A skandináv államok mindegyike ismer ezen kívül egy, a szerződések általános szabályait tárgyaló kötelmi törvényt, Dániában pedig ezen kívül hatályban van egy olyan törvény is, amely az adásvételt szabályozza. Csak Norvégiában és Svédországban ismeretes még munkaszerződési törvény. A többi polgári jogi és gazdasági szerződésről

azonban nem szólnak konzisztens tételes jogforrások. A bíró alkotta jogot legfeljebb részletszabályok egészítik ki. Ez a helyzet a munkaszerződés esetében is, amit szociális és munkavédelmi szempontból számtalan minimálstandardot tartalmazó tételes előírás egészít ki. E tételesjogi előírásokból – amelyek többsége az EU irányelvek adaptációját tartalmazza – azonban átfogó rendszer nem alakul ki. A munkával összefüggő szerződések elméleti kérdéseinek a bírói gyakorlat általi kidolgozására azonban elsődlegesen Dánia közvetítésével, a német jogelmélet hatott és hat ma is. Norvégia esetében azonban bizonyos angol befolyás nemcsak a jogi rendezés formális, hanem tartalmi oldalát érintően is észlelhető.¹

Mind a tételesjogi, mind a bírói gyakorlaton alapuló jogfejlődés, mindpedig a mindezek mögött meghúzódó jogdogmatikai-jogelméleti irányzatok kölcsönhatása folytán, az itt említett államok tételes szabályai, valamint jogi szokásai egymáshoz nagyon hasonló módon ragadták meg a tevékenységkifejtéssel összefüggő ún. „facere” típusú szerződések jellegét, tartalmát és egymáshoz viszonyuló rendszerét. Ez vonatkozik az 1948-as kommunista hatalomátvételt megelőző magyar szerződéselméletekre és bíró alkotta jogi rendezésre is, amelyre tartalmilag direkt jelleggel a német jogi szabályozás és jogelmélet hatott. Ezen kívül a magyar jogi rendezés a formáját illetően még a szintén szokájjogon alapuló skandináv szabályozással is rokon volt. Az itt szintén megnyilvánuló tartalmi hasonlóság a már kifejtettek szerint a dán munkajogra is ható német befolyáson alapult.

II.

A „dare” típusú szerződések közös, valamint egymást elválasztó vonásai a jogi rendezés síkján

Az egyes nyugat-európai államok polgári jogi kérdései a munkatevékenységgel összefüggő szerződéseket egymás mellett rendezik. A sor a vállalkozási szerződéssel kezdődik, folytatódik az ún. szolgálati szerződéssel, melynek egyik fajtájaként az ún. szabad szolgálati szerződést, míg másikként a munkaszerződést jelölik meg. Ezt követi az alkuszügylet és a díjkitűzés. A polgári jogi kódexszel nem rendelkező skandináv államok magánjogi tankönyvei hasonlóképpen rendszerezik a munkavégzéssel összefüggő „facere” típusú szerződéseket, miként ezt az 1948 előtti magyar polgári jogi dogmatika is tette.² Ez tükröződött az 1900., az 1912. és az 1916. évi Ptk-tervezet, valamint az 1928. évi Mtj. rendszerében³, amely a német

¹ V.ö.: V. J. SUNDBERG, *Civil Law, Common Law and the Scandinavian Studies in Law* 13 (1969)

² V.ö.: VINCZENTI Gusztáv, *A munkabéri (szolgálati) szerződés*; VILLÁNYI L.: *Ügyvitel.* = Magyar Magánjog, szerk.: SZLADITS Károly, Grill Kiadó, 1942.

³ *A Magyar Általános Polgári Törvénykönyv Tervezete*, 1., 2. és 3. szöveg kiadása. Budapest, Grill Kiadó, 1900., 1912. és 1916.

BGB-hez hasonló sorrendben szabályozza az összes „facere” típusú szerződést azzal az eltéréssel, hogy nem tagolja szét azokat a magyarhoz hasonlóan munkával összefüggő és bizalmi jellegű kötelekre.⁴

Az itt említett három Ptk. tervezet és az Mtj. ugyanis – ellentétben a BGB hatodik fejezetével – a „munka jogviszonyaitól” elkülönítve nem az odatartozó szolgáltatási szerződés, a vállalkozási szerződés, és az alkuszi szerződés, valamint a díjki-tűzés mellett helyezte el a szintén „facere” jellegű megbízást és a megbízás nélküli ügyvitelt, hanem az e szerződéseket tartalmazó II. rész XI. címe után a tőle elkülönített XII. címben, amelynek a „bizalmi ügyletek” elnevezést adta.⁵ Ez az elkülönítés bizonyos fokig vitatható, mivel a szolgáltatási és ezen belül nemcsak a szabad szolgáltatási szerződésnek, hanem a munkaszerződésnek is meg van a maga bizalmi jellege, ami kitűnik abból is, hogy valamennyi polgári állam jogelmélete és jogi szabályozása szerint a szolgáltatási, ill. a munkaszerződés alapján végzendő szolgáltatást, ill. munkát ellenkező megállapodás hiányában *személyesen* kell teljesíteni. Itt tehát a megbízáshoz hasonló szabály érvényesül. A francia jogi dogmatika ezt jól érzékeli, mert annak ellenére, hogy a kötelmi jog különös részének egyes intézményei is a Code civil-ben meglehetősen szétszórva vannak elhelyezve, a megbízási szerződést összekapcsolják a szolgáltatási és a vállalkozási szerződéssel is.⁶ A szolgáltatási, ill. a munkaviszonynál ez leggyakrabban az alkalmazotti pénz-, valamint leltárkezelésre, ügylet- és rendszeres kereskedelmi üzletkötésre, a vállalkozási szerződésnél pedig többnyire anyagvételre vagy alvállalkozói szerződés megkötésére vonatkozik, amire a megrendelő ad megbízást. Hasonló a helyzet a német/osztrák, valamint a magyar jogban is azzal a különbséggel, hogy míg ezeknél a jogrendszereknél a meghatalmazás egyoldalú jogügylet, addig a franciánál kétoldalú. Ezért a francia jogban a megbízással együtt a meghatalmazást is a munkavállalónak, ill. a vállalkozónak el kell fogadnia.⁷ Míg az ilyen megbízás elfogadása a munkavállaló részéről többnyire a munkaszerződés megkötésének az előfeltétele, mintegy tartozéka, addig a vállalkozási szerződésnél a megbízással való ilyen szoros összefonódás is kevésbé jellemző.

Mindenesetre a nyugat-európai polgári államok jogelmélete a *szolgáltatási/munkaszerződés elhatárolását* a „dare” típusú szerződések körében *két irányban* is elvégzi. Megtörténik az elhatárolás egyfelől a *vállalkozási szerződés* és annak speciális formái irányában, valamint megtörténik a *megbízás* és úgyszintén annak speciális formái szempontjából is.⁸ Ugyanakkor ha teljesen tiszta képet kívánunk

⁴ BGB Siebente Abschnitt: Einzelne Schuldverhältnisse, Titel 1–14. §§ 433–687.

⁵ Magyarország Magánjogi Törvénykönyve. TÉRFY, Igazságügyi zsebtörvénytár, Budapest, Grill, III. kiadás, 314–328.

⁶ MURAD, Ferid, *Das Französische Zivilrecht*. I. Band. Allgemeine Lehren. Recht des Schuldverhältnisse. Frankfurt a. M.–Berlin, Alfred Metzner Verlag. 1971. 239–240.

⁷ MURAD, Ferid, 267.

⁸ *Jura Europae* (Droit du travail-Arbeitsrecht). München–Berlin, C. H. Beck Verlag, Édition Technique. Iuris Classeurs, Paris I. Vol./Band 30.10.-5.7.

kapni valamennyi „facere” típusú szerződésnek az egymástól való helyes elhatárolásához szükséges tartalmi elemeiről – ami egyúttal elősegíti a szolgálati szerződés tartalmi mibenlétének a kibontását – akkor szükségessé válik a vállalkozás és a megbízás egymással való összehasonlítása, továbbá mindkettőnek a szolgálati/munkaszerződésre való rávetítése is.

Áttekintve az európai kontinens országai polgári jogi kodifikációit befolyásoló két legnagyobb kódex, a *német* BGB és a *francia* Code civil kötelmi jogi különös részének sorrendjét, az tűnik ki, hogy a BGB VI. része éppen úgy, mint a Code civil II. könyvének V. címe, először a szolgálati szerződésről, majd a vállalkozási szerződésről, az alkuszi, azaz a közvetítői szerződésről, a díjkitűzésről, ezt követően pedig a megbízásról és a megbízás nélküli ügyvitelről szól.⁹ Az *olasz* Codice Civile¹⁰ – eltérve az osztrák ABG-től (osztrák Ptk.)¹¹ ezt a sorrendet vette át, és – miként már szó esett róla – a XX. sz. első felének összes magyar kodifikációs kísérlete is.¹² E sorrend logikája kettős: a tevékenységi tartalom egyik részénél a valamilyen formában konkrétan is megtestesülő tevékenységkifejtés, míg a másikonál a konkrét megtestesülés szempontjából kevésbé lényes absztrakt ügyviteli, ügyképviselési tevékenység kerül előtérbe.

Nézve a sorrendet: *a szolgálati szerződés lényege* egyfelől az, hogy a szolgáltató a szolgálatra felfogadó részére rendelkezésre álljon és annak utasításai szerint vagy olyan tevékenységet fejtsen ki, ill. feladatokat teljesítsen, aminek konkrétan megnyilvánuló eredménye van, vagy pedig a konkrét eredmény szempontjából kevésbé releváns, sőt lehet hogy irreleváns ügyintézés, ügyvitelt, ügy- és személyképviselést lásson el. *A szolgálati szerződés ennél fogva több, önállóan nevesített kötelmi jogviszonyelemet is magába foglal.* Ha a szolgálatot teljesítőtől eredményt várnak el, akkor a szolgálati jogviszony a vállalkozáshoz hasonlít, amelynek egyik esszenciális eleme a tevékenységkifejtéssel létrehozott eredmény. Ha viszont tőle olyan ügyvitelt, ügyintézés vagy ügyképviselést várnak el, ahol az eredmény a lehető leggondosabb eljárás esetén is független lehet a szolgálat alapján eljáró személytől, a szolgálati jogviszony tartalma a megbízás elemeit tartalmazza. Ha viszont olyan munkáról van szó, ahol a munkavállaló feladata az, hogy a munkaszerződésben lekötött idő alatt rendelkezésre álljon és a munkáltató utasításai és ellenőrzése mellett fejtsen ki olyan tevékenységet, ahol az eredmény a feladatokat megjelölő és az utasításokat kiadó felettől függ, a munkaerő bérbeadásáról, a klasszikus „locatio conductio operarum”-ról van szó, ahol dogmatikailag a bérleti jelleg dominál. Elméletileg ez a *munkabérlés*, míg az előbbi a *szabad szolgálat*.

⁹ BGB, VI. Abschn. 1–12. Titel. Palandt Bürgerliches Gesetzbuch 31. Aufl. C. H. Beck Verlag, 404–633.; MURAD, Ferid, 248–280.

¹⁰ *Jura Europea* II. 40-00-3.

¹¹ *Az Osztrák Általános Polgári Törvénykönyv.* Közreadja: HALLER Károly, Budapest, Athenaeum, 1884.

¹² V.ö. a 3. és az 5. jegyzettel.

Ha pedig az eredmény is fontos, de nincs közvetlen felettesi utasítás és ellenőrzés, hanem bizonyos munkakör-ellátási önállóság és szabadság érvényesül, a szolgálati/munkaszerződés a „locatio conductio operis”-hez közelít.

A szolgálati szerződésben ily módon tehát fennáll az a potenciális lehetőség, hogy akár konjunktív, akár alternatív módon benne legyenek a vállalkozás, a megbízás, sőt adott esetben a bérlet elemei. Ezt a BGB sorrendjénél jobban kifejezésre juttatja a Code civil sorrendje. A BGB ugyanis – éppen úgy, mint az 1928. évi magyar Mtj. – először a bérletet és a haszonbérletet szabályozza és csak ezután az itt tárgyalt *facere* szerződéseket, míg a Code civilben a bérlet a szolgálati, a vállalkozási és a megbízási szerződés után következik.¹³ Itt tehát a szerződéses tartalmi elemek komplexitásából vezetődnek le az egysíkúbb tartalmi elemeket tartalmazó egyéb „*facere*” szerződések, beleértve olyan „*dare*” jellegűbe, a bérletbe és a haszonbérletbe, amelynek mindegyike viszonyhelyzetbe kerülhet a munkaszerződéssel. Ami a bérletet illeti, a Cour de Cassation elvi döntésén nyugvó bírói gyakorlat értelmében a munkaviszonyból származó károk kockázatát a munkáltatónak a dologbérlet analógiája alapján kell viselnie, „ahol a bérlet tárgyát érő károk kockázatát nem a bérlő, hanem a bérbeadó viseli”.¹⁴ De nemcsak a frankofon-latin, hanem a klasszikus német jogdogmatika – csakúgy, mint a magyar is – a munkaszerződést „visszagyökereztetni” a bérlethez, „munkabérletként” megjelölve azt.¹⁵ Ami pedig a haszonbérleti szerződés egyes formáit illeti, a welfare society filozófiája alapján kidolgozott modern jogelmélet az EU jogában a munkaszerződéssel azonosítja, kifejezetten ilyennek elkönyvelve a *részesművelést* és a *felesbérletet*.¹⁶ A német jogi szabályozásból ez az összefüggés kevésbé tűnik ki, mint a franciából, a *bérletnek* és a *haszonbérletnek* (Miete und Pacht) a „*facere*” szerződések előtt álló „*dare*” jogügyletek közé helyezése miatt.¹⁷

Ezzel az észrevétellel természetesen nem kívánom bírálni a korábbi magyarral egyező német jogi szabályozási sorrendet, mivel a „*dare*” típusok az alapügyletek, és részben arra épülnek fel a „*facere*” jellegűek, továbbá több „*facere*” szerződésnél egy vagy több „*dare*” mellékszolgáltatás is kikötésre kerül. Mindenesetre azonban érdekes, hogy a ma hatályos magyar Ptk-ban a bérlet és a haszonbérlet a vállalkozás mögött helyezkedik el. Éppen ezért, ha a szolgálati szerződés bekerülne a Ptk-ba, és ha a vállalkozási szerződés elé helyezné a kodifikátor, a Ptk. sorrendje a *facere* szerződések tekintetében *némileg* a Code civil sorrendjének és a mögötte

¹³ *Jura Europae*, I. 30.10-3.

¹⁴ *Jura Europae*, I. 30.10-2.

¹⁵ VINCZENTI, G.: *A munka szerződésai*. = Magyar Magánjog (szerk.: Szladits, K.) IV. köt., (A munkabéri/szolgálati szerződés), 547–551.

¹⁶ ILO 95. sz. egyezmény 3. cikkely = NAGY László, *A munkabérek jogi szabályozása a piacgazdaságban*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1993. 159.; 459. sz. *Bundesgesetz*. = Kodex des österreichischen Rechts. Arbeitsrecht. 7.; *Jura Europae* II. 60.10-6-7. (Niederland).

¹⁷ BGB 6. Abschn. 3. Titel (1–5 Titel alatt a „*facere*” szerződések).

meghúzódó, előbb kifejtett francia jogdogmatikai gondolkodásmódnak felel meg. Ez azonban csak *némileg* állna fenn így, mivel ha a Ptk-ba felvett többi facere szerződést is tekintetbe vesszük, a sorrend dogmatikailag meglehetősen következetlen, mivel a vállalkozási és a megbízási jellegű kötelek a Ptk. kötelmi jogának különös részében jelentős mértékben keverednek, sőt „dare” jellegűek is beiktatódnak. A vállalkozást ugyanis a mezőgazdasági termékértékesítés, azt pedig a bérlet és a haszonbérlet követi. Mind a három szerződéstípus „dare” jellegű, majd ezt követően jön a letét, amely vállalkozási természetű, és a letét után jön a megbízás és a megbízás nélküli ügyvitel, bizalmi jellegű „facere” kötelemként. Ezt követi a fuvarozás, amely kifejezetten vállalkozási természetű kötelek, a sort pedig a bizomány és a szállítmányozás ügyviteli kötelemként zárja.¹⁸

Jogdogmatikailag nézve a legkövetkezetesebb az „egyes kötelek” (*einzelne Schuldverhältnisse*) német BGB-ben történő felsorolása, ahol a szerződéseknek alapvetően dare, facere és praestare felosztása sterilen érvényesül.¹⁹ Ennek figyelembe vételével volna helyes, ha az új magyar Ptk. – szakítva az ingyenesség és visszterhesség alapján történő kiinduló osztályozási elvvel – az első csoportba a bérletet és a haszonbérletet, a haszonkölcsönt és a kölcsönt, valamint a banki hitel- és betétügyleteket az adásvétellel, a cserével, a szállítási és közüzemi szerződéssel, továbbá az ajándékozással együtt a „dare” szerződések körében helyezné el, míg a „facere” szerződések csoportosításánál az eredménykötelek köréhez kerülne a vállalkozáson kívül a fuvarozás, a bankszámla- és a folyószámla-szerződés, továbbá a bizomány és a szállítmányozás, valamint a letét és annak különleges nemei, kiegészülve az alkuszügylettel, a díjkitűzéssel. Az ügyviteli kötelek körében a megbízás és a megbízás nélküli ügyvitel mellé kívánkozna még a bizományi szerződés, valamint a szállítmányozás.

Szándékosan hagytuk ki a felsorolásból a *szolgálati szerződést*, mivel korábban már próbáltuk kimutatni annak komplex jellegét, amely többfajta tevékenységre, vállalkozásra, ügyvitelre, rendelkezésre állás alapján fennálló és utasításra teljesítendő függő, nyugvó, de beszámolási kötelezettségen nyugvó munkára, feladatteljesítésre vonatkozhat. Éppen ezért a szolgálati szerződést az új magyar Ptk-ban bár a „dare” szerződések körében lenne indokolt elhelyezni, de sem nem a „munkával összefüggő vállalkozásnál és az ugyancsak eredményorientált alkuszügyletnél és a díjkitűzésnél, sem pedig az ügyviteli köteleknél (megbízás és megbízás nélküli ügyvitel), hanem ezeket követően, mégpedig abból a megfontolásból, hogy a *szolgálati szerződés egyik vagy másik tartalmi elemét magába foglalhatja*.

Kissé közelebbről megvizsgálva mindezt: a *vállalkozási szerződés* tárgya valamilyen egyszeri vagy folyamatos tevékenységgel meghatározott *eredmény létre-*

¹⁸ Többszörösen módosított 1959:IV. tv. IV. rész III. cím (Egyes szerződések) XXXIII–XLIII. fejezeteibe foglalt szerződéseknek a törvényben megállapított sorrendjében.

¹⁹ BGB, Siebente Abschn. 1–19. Titel.

hozása, ill. felmutatása, és eme eredménynek a megrendelő részére történő átadása. A vállalkozó a munkát maga jogosult megszervezni, csupán a megrendelővel megállapodott megtekintési, ellenőrzési, próba- és birtokbaadási közbülső határidőket, valamint a végső teljesítési-átadási határidőt köteles megtartani. A vállalkozó a munkát – speciális szakértelem vagy különleges bizalom kivételével – teljesítési segéd alkalmazásán túlmenően alvállalkozó igénybevételével is elvégezheti. A munkavégzés helye főszabályként a vállalkozó telephelye, kivéve, ha a munka, pontosabban a vállalkozás tárgyának a természete, esetleg a megrendelő kívánsága miatt a megrendelő telep-, ill. lakóhelye vagy egy harmadik hely. A megrendelő bizonyos keretek között a munkavégzés idejét is meghatározhatja. Pl. a vízvezeték kijavítását arra az időre, amikor otthon tartózkodik. A munkadíj az eredmény átadásakor jár, főszabályként egyszeri kifizetésként. Tartós munkavégzésnél azonban gyakori az előlegfolyósítás. A vállalkozás és a vállalkozás alfajainak, úgymint az építési, a tervezési, a szerelési, az utazási és sok esetben a negatív eredmény veszélyével járó kutatási szerződésnek ezek a kisarkított jellemvonásai, *differentia specificái*. Ugyanez áll fenn a fuvarozási és részben a letéti szerződés esetében is, mivel mind a két szerződéstípus vállalkozási jellegű. Főszabályként az itt megemlített szerződések általában visszterhes jellegű szerződések, bár mindegyiknél előfordulhat az ingyenes jelleg is. Pl. tervezési vagy kutatási szerződésnél az építési vagy a szerelési szerződés megkötésének a reményében. Lényeges kritérium még, hogy a vállalkozó a megrendelő irányában *jogilag önálló egzisztencia* legyen.²⁰

Az *alkuszi ügylet* lényegében egy olyan *speciális vállalkozás*, amelynél a vállalkozás tárgyát szerződésközvetítés jelenti. Az alkuszi ügyleti díj – általában csökkentett mértékben – akkor is jár az alkusznak, ha nem sikerült a megrendelő részére a kívánt szerződést összehozni. Itt is elképzelhető azonban az ingyenesség. E szerződés a bizománytól abban különbözik, hogy míg a bizománynál a bizományos saját nevében köti meg a szerződést a megbízó javára, amit a megbízó a bizományostól „vesz át”, addig az alkuszi ügyletnél a megbízott nem köti meg a saját nevében az ügyletet, hanem csak összehozza a feleket és legfeljebb a szerződés létrehozásában és technikai lebonyolításában működik közre. Ugyancsak vállalkozási elemeket tartalmazó a *díjkitűzés*, amely jellegénél fogva visszterhes, mivel a díjkitűző annak, aki a kitűzött díj adásával meghirdetett munkát elvégzi és annak eredményét felmutatja, a díjat kifizetni köteles. A jogtudomány egyik irányzata a díjkitűzést olyan speciális kétoldalú jogügyletként kezeli, ahol a díjkitűző először meg nem határozott személyekhez intéz olyan szerződési ajánlatot, amely a feltételül tűzött cselekmény véghezvitelével bárki által elfogadható. Ezzel szemben a másik

²⁰ V.ö.: VILÁGHY Miklós–EÖRSI Gyula, *Magyar Polgári Jog*. II. Budapest, Tankönyvkiadó, 1965. 29–37.; KOZMA T.–MÁNY L.: *Vállalkozási szerződés*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1973.; SZILÁGYI D.: *Vállalkozás*. = A Polgári Törvénykönyv Magyarázata. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, II. kötet, XXXV. fejezet.

irányzat a díjkitűzést olyan egyoldalú jognyilatkozatnak tartja, amely elfogadásra nem szorul, és a díj kitűzőjét attól kezdve kötelezi, mihamarab elhatározása közhírré tételre került. Elméletileg az előbbi tetszetősebbnek tűnik, az utóbbi azonban élet-szerűbb. A többségi álláspont az utóbbit fogadja el.²¹

Az ügyviteli jogügyletek körében a *megbízás* a kétoldalú, míg a megbízás nélküli ügyvitel az egyoldalú. A megbízottnak a megbízó, ill. a megbízó ügyének a sikerre vitele érdekében tevékenységet kell kifejtteni. A klasszikus megbízás esetében azonban a megbízottat csak a *reá bízott ügy gondos ellátása kötelezi, az eredményért azonban garanciát nem vállalhat*. A megbízás ezért jogdogmatikailag nem eredménykötelem, hanem *bizalmi jellegű kötelem*.²² Ez, és az ebből fakadó főszabályként érvényesülő személyes ügyellátási kötelezettség választja el a vállalalkozási szerződéstől. Ennek ellenére azonban *a két szerződéstípus közötti határok elmosódhatnak, és a két szerződéstípus közeledhet egymáshoz*. A vállalalkozási szerződés olyan eredményorientált vállalalkozási tevékenység, amelynek elvégzését a megrendelő azért egy bizonyos vállalalkozónál rendeli meg, mert úgy ítéli meg, hogy csak ő és nem más tudja a megrendelt művet a legjobban előállítani. Ilyen a legtöbb képző- és zeneművészeti, valamint irodalmi alkotásra történő megrendelés. Ugyanakkor a megbízás oldaláról is történhet közeledés, sőt átmenet a vállalalkozáshoz. Tipikus eset erre, amikor az ügyvédi megbízás díját perbeli képviselőnél a pernyertesség bizonyos százalékában határozzák meg.

A nyugat-európai államokban ez szokásos eljárás, főleg úgy, hogy van egy a pernyertességtől független alapdíj, és a pernyertesség függvényében járó kiegészítő díj. Míg az első „tisztá” esetben az ügyvédi „megbízás” ügyvédi „vállalkozássá” alakul át, addig az utóbbi „vegyes” formánál „vállalkozással kombinált ügyvédi megbízásról” beszélhetünk.

A megbízás két alfaját képező jogügyletnél, a *bizomány*nál és annak speciális formáját jelentő *szállítmányozás*nál már a tiszta forma esetében „a priori” hasonló a helyzet, mint az előbb tárgyalt „vegyes” formánál. A bizományi szerződés esetében ugyanis a bizományos a megbízó érdekében, de a saját nevében köt szerződést, amelyet a megbízóra átruház. A bizományos azzal, hogy a bizományosi szerződés alapján olyan ügyleteket köteles kötni, amelyre a megbízótól megrendelést kapott, *eredményorientált, olyan ügyviteli tevékenységet* fejt ki, amely magába foglal bizalmi elemet is. Ez az ún. „del credere” felelősségben nyilvánul meg. A *szállítmányozási szerződés*nél hasonló a helyzet.²³

²¹ VINCZENTI György, i. m. 659.

²² VILÁGHY–EÖRSI, i. m. 141–150.; CSANÁDI Gy., *A megbízási jogviszony*, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1959.; ZOLTÁN Ödön, *Ptk. kommentár*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, II. kötet, XL fejezet 1351–1371.

²³ VILÁGHY–EÖRSI, i. m. 173–183.; BACZONYI Zoltán, *A szállítmányozási szerződés jellege*. Közlekedési Közlöny, 1955. évf. 910–912.; KEMENES B., *Ptk. Magyarázat* (Ptk. m.) II. kötet, XLIII. fejezet 1451–1470.

Mármost mind a vállalkozási típusú szerződések, mind pedig a megbízási típusú ügyletek tartalmát a *szolgálati/munkaszerződés szempontból vizsgálva, mindkét szerződési típusba tartozó tevékenység, és az ilyen tevékenységekből fakadó jogok és kötelezettségek a munkaszerződéssel is összekapcsolhatók. Azaz mind a két szerződési típusnak a tárgya és a tartalma egyaránt megjelenhet a munkaszerződés esetében is. Hogy mely esetekben, az főként az *alanyi oldaltól* függ, vagyis attól, hogy az alanyi oldalon a megrendelő, ill. a megbízó által tevékenységre kötelezett jogalany egyfelől természetes személy, és mint természetes személy a szolgálat tárgyát jelentő tevékenységet nem önálló céggként vagy ún. „önfoglalkoztatóként”, hanem az *őt szolgálatra felfogadótól, egzisztenciálisan függőségben állóként végzi.* A nyugat-európai államok jogelmélete ezt figyelembevéve aszerint tesz különbséget egyes vállalkozási, valamint megbízási tevékenységek között, hogy az egy ember által személyesen ellátható-e, és ha igen, az esetben az azzal megbízott személy saját önálló cégneve alatt vagy mint független személy, *önfoglalkoztatásúként*, másképpen egyéni vállalkozóként látja el a kérdéses tevékenységet. A holland bírói gyakorlat pl. eszerint tesz különbséget a fuvarozási tevékenységnél. Ha ugyanis a fuvarozó a saját cége, vállalkozása nevében vállal el fuvarozást akár tartós jelleggel is, fuvarozási szerződésről van szó, ha viszont nem ilyen minőségben, akkor a szerződés szolgálati jellegű.²⁴*

Hasonlóképpen hegyezi ki a megbízási és a szolgálati szerződés elhatárolását a polgári civiljogi dogmatika a kereskedelmi társasági tisztségviselés esetében is. A nyugat-európai jogdogmatika és a bírói gyakorlat ugyanis akként foglal állást, hogy kereskedelmi társaságok megválasztott tisztségviselői igazgatósági vagy felügyelő tanácsi (bizottsági) tagsági vagy elnöki tisztségüket elsősorban tiszteletdíj (honorárium) ellenében tartós megbízás alapján látják el. Ugyanakkor fennáll a lehetőség arra, hogy a megválasztott igazgatósági tagsági tisztség alapján a tisztségviselővel a társaság kössön ügyvezető igazgatói munkaszerződést. A választás alapján létesülő megbízási jogviszony ily módon alapját képezheti egy manageri munkaszerződésnek, mely utóbbi az előbbit mintegy „absorbeálja”. Ez abban nyilvánul meg, hogy a vezetői munkadíj „elnyeli” a tisztség ellátásáért járó tiszteletdíjat, ill. az a munkadíjba kerül beépítésre.²⁵

A vállalkozási és a megbízási típusú szerződéseknek a szolgálati/munkaszerződéshez való viszonyításán túlmenően – mint már erről szó esett – a szolgálati/munkaszerződést szükséges összehasonlítani a *haszonbérleti szerződéssel*, mégpedig különösen annak két altípusával, a *felesbérlettel* és a *részesműveléssel* is. Abban az esetben, ha a haszonbért a haszonbérelő a haszonbérbe adónak pénzben fizeti ki, a két szerződés párhuzamba állításának nem áll fenn semmilyen indokolható alapja, mivel a szerződés elméleti struktúrája teljesen *bérleti jellegű*:

²⁴ VAN DER GRINTEN, W. C-L., *Arbeitsvertragsrecht*, 12^e druck 1979; *Jura Europae* II. 60.10.6-7.

²⁵ Uo.

dolog (pl. termőföld) vagy jog (pl. vadászati) használatának átengedése pénzbefizetés ellenében. Abban az esetben viszont, ha a haszonbért a termés vagy meghatározott hányadának a haszonbérbe adó részére történő átadásában állapítják meg – aminek általánosan kialakult formája az ún. „felesbérlet” – már felmerül a szerződés olyan munkaszerződéskénti minősítésének a lehetősége, ahol a munkabér nem pénzben, hanem természetben került megállapításra. Természetesen ez szemlélet kérdése. Ha ugyanis a földön való termelésre, vagy a vadászati jog gyakorlására, ill. bármilyen hasznosításra jogot szerzett fél oldaláról a hasznosítás tárgyát képező dolog vagy jog tulajdonosa irányában a használat/hasznosítás átengedése fejében fennálló fizetési kötelezettségként nézzük, a termés egy részének a tulajdonos részére történő átadása egyértelműen haszonbérleti jogviszony fennállására utal. Abban az esetben viszont, ha a másik oldalról, azaz onnan nézzük a helyzetet, hogy a tulajdonos a hasznosítást végző részére mintegy munkadíjként hagyja vissza a termés egy részét, akkor a haszonbérlet munkaviszonynak is minősíthető. Különösen nyitott a probléma a felesbérlet esetén, mivel ez esetben – a jogviszony haszonbérletnek, de ugyanígy szolgálati/munkaviszonynak is minősíthető. Az ILO ez esetben a *felesbérletet hajlamos munkaviszonynak, nem pedig haszonbérleti szerződésnek minősíteni*. Abban az esetben viszont, ha a leadandó terméshányad jelentősen kevesebb, mint az össztermés 50 %-a, a haszonbérleti szerződést burkolt munkaszerződésnek minősíti, amelyet haszonbérleti szerződéssel azért színlelnek, hogy ki lehessen játszani az ILO 95. sz. egyezmény 3. cikkelyét, amely szerint a munkabérnél a természetbeni rész a munkadíj 50 %-ának a mértékénél nem lehet több.²⁶ Az EK annak idején elfogadta az ILO-nak ezt a jogmagyarozatát, amelyet azonban több EU tagállamban – Olaszországgal az élen – erőteljesen vitatnak.²⁷

Álláspontunk szerint a „*felesbérletet*” jogdogmatikailag nem haszonbérleti szerződésként, hanem szolgálati/munkaviszonyként felfogni erőltetett. Ha viszont történetileg nézzük a kérdést, az eredete a római „coloniában” keresendő. A Római Birodalomban ugyanis a colonus valamely villa tulajdonosának a földbirtokára „ültetett” szabad személy volt, aki családjával együtt a villatulajdonos majorságán élt és a villatulajdonostól földet kapott művelésre. A föld használatának és hasznosításának átengedése fejében a „colonus” köteles volt a termés egy részének a dominium tulajdonosának átadására és még más szolgáltatások elvégzésére is.²⁸ Ebből alakult ki a kora feudalizmusban a hűbéri jogviszonyláncolat és a hűbéri

²⁶ V.ö. a 16. sz. jegyzettel.

²⁷ ABRAMI, A., *Foreste e ambiente*. Dalla legislazione nazionale a quella comunitaria. III. Giornate Camertiba di Diritto Agrario Comunitaria 1989–1990. Camerino.

²⁸ SAVIGNY, Friedrich Carl von, *Über den römischen Colonat*, Berlin, F. Dümmler Verlag, 1825. 1–26.; Savigny alapján jogszociológiai aspektusban WEBER, Max, *Die römische Agrargeschichte in ihrer Bedeutung für das Staats und Privatrecht*. Tübingen, J.C.B. Mohr Verlag, (Max Weber Geasamtausgabe II. Band, 145–147., 308–312.) 1991.

földhasználat, amelyért a hűbéresnek (jobbágnak) nemcsak a termés egy részével, hanem robottal is kellett „hűbért” fizetnie. Így, a maga történeti folyamatában a hűbéri jogviszony a szolgálati jogviszony egy speciális formája volt. A polgári társadalom áruviszonyai közepette lepergett e jogviszonyról az egy életre történő szolgálati és ezzel együtt járt hűségi elkötelezettség. Ugyanakkor előtérbe került a használat ellenértéke, a hasznosításért járó bérfizetés.

Lényegében hasonló a helyzet, és hasonlóképpen kell elbírálni a *részesművelést* is, amelynek lényege az, hogy nemcsak a haszonbérelő, azaz a „részesművelő” dolgozik, ill. végez vállalkozói hasznosítást az adott mezőgazdasági termőföldön, ill. vadászterületen, hanem a földtulajdonos is. Azt, hogy itt nem egy speciális haszonbérleti formáról, hanem speciális munkaviszonyról lenne szó, egyes nyugat-európai államok jogelmélete azzal indokolja, hogy a termőföldtulajdonos munkáltatóként egyes tevékenységek elvégzésével elősegíti a részesművelést vállalót, mint munkavállalót abban, hogy a részesművelési szolgálatra elszegődése alapján vállalt kötelezettségeit optimálisan teljesíteni képes legyen. Ezzel kapcsolatban érdemes megemlíteni, hogy Magyarországon az 1960-as évek elejétől kezdve a mezőgazdasági szövetkezetekben a növénytermesztés területén általánossá vált a részesművelési rendszer, amelyet a szövetkezetek ma is alkalmaznak. A többszörösen módosított 1967. évi (III. sz.) mezőgazdasági termelőszövetkezeti törvény alapján a tagoknak a szövetkezet által részesművelésre kiosztott földek megművelésére termelőszövetkezeti tagsági munkaviszony keretében került sor, míg ha ugyanezt a munkát a szövetkezet alkalmazottai végezték el, akkor az munkaviszonynak minősült. Az 1967. évi mezőgazdasági termelőszövetkezeti törvényt hatályon kívül helyező 1992. évi (I. sz.) Szövetkezeti Törvény 63. §-a alapján részesművelésre tagok, alkalmazottak és kívülállók esetében egyaránt vállalkozási vagy munkaszerződés alapján kerülhet sor.

Mindezekből megállapítható, hogy ugyanaz a jogi tartalom a formáját érintően munkaviszony, tagsági munkaviszony és vállalkozási szerződés egyaránt lehet.

Mindebből végkövetkeztetésképpen az szűrhető le, hogy a jogviszony tárgyát és tartalmát érintve *a szolgálati munkaszerződés, a vállalkozási szerződés, az alkuszi szerződés, valamint a megbízási szerződés egymásba folyhat*. Éppen ezért az egymástól való elhatárolása a tevékenységet végző *státuszhelyzetek* alapján a legbiztosabb. Vagyis aszerint, hogy a más érdekében tevékenységet végző milyen viszonyhelyzetben van a gazdasági életben egyrészt a társadalommal, másrészt azzal, akinek a „megbízása” alapján és érdekében jár el akár az eredményorientált, akár pedig az ügyviteli tevékenységet kifejtve. Amennyiben önálló gazdasági egzisztencia, azaz cégtulajdonos vagy önfoglalkoztatású és a más érdekében a vele kötött szerződés alapján ezzel a státuszhelyzetével összefüggésben látja el a feladatait, vállalkozási vagy megbízási jellegű, vagyis főszabályképpen nem munkaviszonyról van szó. *Ha azonban a szerződés tartalma ezt a formálisan deklarált önállóságot elvonja, azaz munkaviszonyra jellemző irányítási és utasítási*

jogkört kikötve semmissé teszi, a *vállalkozási/megbízási jogviszony csak színlelt*, ami arra irányul, hogy a munkáltató mentesüljön a munkaviszonyból adódó gondoskodási (*Fürsorgepflicht*) kötelezettségek (a munkáltatót terhelő társadalombiztosítási hozzájárulás, munkaeszközátadás, stb.) alól. *Ilyen esetekben a színlelt szerződés szabályai szerint a jogviszony a palástolt munkaviszony alapján bírálendő el*, csak úgy, mint abban az esetben is, amikor a rendkívüli munkavégzés (a túlóra, a pihenőidő és a heti pihenőnapon, valamint a munkaszüneti napon történő munkavégzés) törvényben megállapított időkorlátait kikerülve a munkáltatók a túlmunkákra a munkavállalókkal vállalkozási szerződést kötnek.²⁹

III.

A szolgálati szerződés struktúrája és tartalmi mibenléte

Miután egyrészt az előző fejezet első felében kimutattuk, hogy a „facere” típusú szerződések szinte mindegyike a jogviszony tartalmát érintve „in abstracto” szolgálati/munkaviszony is lehet, másrészt pedig azt követően elsősorban a formai ismérvek alapján arról szóltunk, hogy melyek azok a „facere” szerződések, melyek szolgálati/munkaviszonynak nem minősíthetők, ebben a fejezetben szolgálati/munkaszerződés fogalmát, szerkezetét és tartalmi ismérveit kívánjuk az elmélet szemszögéből kimunkálni.

Az *első* neuralgikus kérdés a szolgálati szerződésen belül az ún. *szabad szolgálat* és a *kötött szolgálat*, azaz a szolgálati szerződésen belül a független munkára és a függő munkára kötött szerződés egymástól való *elhatárolása*. Ennek a szociálpolitikai következmények szempontjából gyakorlati jelentősége is van. A munkáltatók többsége ugyanis olyan „munkatársaikkal”, akik a feladataikat nem egy bizonyos kötött és a munkáltató folyamatos ellenőrzési látókörébe vont munkahelyen, hanem rendszeres beszámolási kötelezettség mellett nagyobb mozgásszabadsággal és nagyobb körzetben végzik, nem munkaszerződést, hanem vállalkozási szerződést kötnek, egyúttal pedig megtiltják számukra további megbízóktól, megrendelőktől mind az egyszeri, mind a tartós hasonló megbízások, ill. megrendelések elfogadását, a „főmegrendelőhöz” hasonló tevékenység felvállalását.³⁰ Ezáltal az ilyen módon általában nagy cégek által bekapcsolt „vállalkozói” kör teljes mértékben egy foglalkoztató céggel kerül egzisztenciálisan függő helyzetbe. Ily módon az egy helyre szolgáló vállalkozó kiszolgáltatottá válik. Tartalmilag tehát *a szerződése nem vállalkozói, ill. önfoglalkoztatási, hanem szolgálati jellegű*. Ennek ellenére úgy tűnik, hogy a magyar Ptk-nak a szolgálati szerződéssel a közeljövőben történő kiegészítési terve ezt iktatná be a IV. résznek az egyes szerződéseket tartalmazó

²⁹ Szakszervezeti jogi képviseletet ellátó ügyvédi irodák munkaügyi perek alapján leszűrt tapasztalata.

³⁰ Magyarországra települt német és holland biztosító társaságoknak az üzletkötőkkel történő megbízási szerződéskötési gyakorlata.

III. címébe, valószínűleg a vállalkozási szerződésről szóló XXXV. fejezet elé anélkül, hogy egyelőre az ún. munkaszerződés is beiktatásra kerülne.³¹ Erre csak a Ptk. átfogó újrakodifikálása során, néhány év múlva kerülne sor.³² A munkavállalói érdekképviseleti oldal és a magyar munkajogelmélet munkavállalópárti irányvonalak ilyen megoldást tartana helyesnek. A munkáltatóorientált irányzat ezzel szemben amellettt érvel, hogy a jelenlegi „tartós vállalkozási szerződési gyakorlatot” kellene a Ptk-ban legalizálni, amely esetben a foglalkoztatót továbbra sem terhelné „Fürsorgepflicht” a munkavállaló irányában.³³

Ahhoz, hogy a két álláspont közül jogelméletileg melyik védhető, a szolgálati szerződés mibenlétét, tartalmát és szerkezetét kell tisztázni. Ez azért is lényeges, mert az 1949 előtti magyar munkajogelmélet e kérdéseket nem tisztázta. A munkával összefüggő szerződéseket a „Nagy Szladits” IV. kötetében monografikusan feldolgozó Vinczenti Gusztáv *munkabéri*, ill. *szolgálati szerződésnek* nevezi mindkét megjelölést szinonimként használva, és egymástól a kettőt nem határolja el. A munkabéri/szolgálati szerződés alatt a szerző olyan jogviszonyt ért, amely alapján „a munkavállaló szolgálatoknak (munkának) más részére történő teljesítésére, a szolgálatot (munkát) adó pedig munkabér, szolgálati javadalmazás fizetésére kötelezi magát.”³⁴ Itt tehát egy „monista” meghatározásról van szó, amellyel összhangban áll az Mtj. 1550. §-ának a szolgálati szerződésről adott definíciója. Eszerint: „Szolgálati szerződéssel az egyik fél – a munkavállaló – másnak háztartása, gazdasága, üzlete vagy vállalata vagy keresőfoglalkozása körében szolgálatok teljesítésére, a másik fél – a munkaadó – meghatározott ellenérték – munkabér – fizetésére kötelezi magát.” A *munkaszerződés* tehát az Mtj. *fogalom-meghatározásában* *sincs elhatárolva az egyéb szolgálati formáktól.*

Ezzel szemben szolgálati szerződésnek a mai nyugat-európai dogmatikája és tételesjogi szabályozása – kevés kivételtől eltekintve – már különbséget tesz a szolgálati szerződésen belül az ún. *szabad szolgálatra vonatkozó* szolgálati szerződés és az ún. *függő munkára irányuló munkaszerződés* között. Ez a *frankofon jogrendszereknél* a Code civil-ben még halványan nyilvánul meg. Azonban a munkaszerződésre vonatkozó kiegészítő jogszabályokból kitűnik, anélkül, hogy fogalmilag is rendeznék a kérdést. A *Luxemburgban* és *Belgiumban* is hatályos francia Code civil 1780. és 1781. cikkelye szól a szolgálati szerződésről, azaz a „luage de service”-ről, amelyhez kétféle szolgálati szerződés, egyfelől a háztartási

³¹ Erről szó esett a Ptk. Kodifikációs Főbizottság 1999. november 15-én az ELTE ÁJK Polgári Jogi Tanszék Szladits Szemináriumában Vékás Lajos vitavezetése mellett tartott vitaülésen, amelynek témája a szolgálati/munkaszerződés Ptk-beli szabályozásáról a Főbizottság megbízásából írt három tanulmány (RADNAY J., KISS Gy. és PRUGBERGER T.) volt.

³² Az új Mt-t előkészítő Kodifikációs Bizottság 1999. őszi és 2000. tavaszi ülésein a bizottság munkáltatói oldalon álló tagjaitól elhangzott állásfoglalások.

³³ VINCZENTI, i. m. 547.

³⁴ Luxemburg: 1989. május 24. tv. (*Jura Europae* II. 50.10-5.); Belgium: 1978. július 3. tv. (*Jura Europae* 20.10-2.)

személyzet és a munkások kötött szolgálati viszony (1780. cikkely), másfelől a szabad szolgálati viszony (1781. cikkely) tartozik. Az előbbit, vagyis a függő munkát teljesen átfogóan a Code du Travail I. könyve szabályozza (a munkaszerződések joga). A szabad szolgálat csak annyiban különbözik a munkaviszonytól, hogy itt a szolgálat kötetlenebb. A munkáltató részéről fennálló munkadíjfizetési kötelezettség, a foglalkoztatott irányában fennálló gondoskodási kötelezettség, valamint a szolgálat főszabálykénti személyes ellátása azonban itt is lényeges eleme a jogviszonynak. Luxemburgban, csakúgy, mint Belgiumban a munkaszerződés tartalmát 1989-ben megalkotott Munkaszerződési Törvény (*Loi sur le contrat de travail*) határozza meg. Így közvetve a munkaviszonyt is.

A germán típusú jogi rendezés az egzakt német munkajogi dogmatika hatására már a magánjogi kódex szintjén definíciószerűen különbséget tesz a „Dienstleistung”-on, azaz a szolgálati szerződésen belül a „szabad szolgálati viszony”, vagyis a „freies Dienstverhältnis” és a „munkaviszony”, az „Arbeitsverhältnis” között. Ez legpregnansabban a német BGB 621. és 622. §-ában fogalmazódik meg. Még egyértelműbben határozza meg a két szerződési altípus között különbséget a HGB. 84. és következő paragrafusa, amikor kimondja, hogy a munkaszerződésnél a munkát végző sem gazdaságilag, sem jogilag nem önálló (*Unselbständige*), addig a szabad szolgálati szerződésnél a munkát végző jogilag önálló (*Selbständige*), gazdaságilag azonban függő helyzetben van attól, aki számára a munkát végzi. A német jog ilyenek könyveli el az olyan önálló ügyvédet, kereskedelmi utazót és üzletkötőt, aki nem áll munkajogviszonyban, viszont tartós megbízás alapján egy vagy néhány megbízó részére rendszeresen végzett szolgálata az ideje jelentős részét kitölti.³⁵ A német jogdogmatikai felfogás – úgy tűnik – a munkáltatók által képviselt előbb bemutatott irányvonalat támasztja alá.

Ausztriában az ABGB 1151. és az azt követő szakaszai szabályozzák a „Dienstvertrag”-ot, a német BGB-hez hasonlóan megkülönböztetést téve az „abhängiger Dienstvertrag” és a „freier Dienstvertrag” között. Ezen kívül az 1151. § kiemeli a szolgálati szerződések közül a magasabb minőségű szolgálatot, az ún. „Dienste höherer Art”-ot, amely nemcsak szabad, hanem kötött jellegű szolgálat is lehet. Mindegyikben esszenciális elem a „Leistung” és az érte járó „Entgelt”, a „Fürsorgepflicht” és viszonzásaképpen a „Treuepflicht”.³⁶ Mindez azonban a német szabad szolgálati jogviszonyra is vonatkozik, ami megnyilvánul abban is, hogy a „tartós, szabad szolgálati szerződés esetében a foglalkoztató a szolgálatot tevő személy szolgálati viszonyát a BGB 621. §-ában meghatározott felmondási időt biztosítva szüntetheti meg, amely azonban rövidebb, mint a kötött munkára irányuló munkaszerződés esetén (622. §). E kettős rendezés nyilvánvaló indoka, hogy a szabad szolgálatot teljesítő többet forog szélesebb társadalmi-szakmai körökben, mint aki a társadalomtól izoláltan, egy helyen, helyhez kötve dolgozik. E felmondási

³⁵ *Jura Europae*, I. 10.10-3-5.

³⁶ MAYER-MALY, Theo, *Individual Arbeitsrecht*, Wien–New York, Springer Verlag, 1987. 3–7 és 28–32.; Osztrák ABGB (bearbeitet Franz Mohr) Orac, 16–28.

időre vonatkozó szabályozás éppen úgy, mint a fizetésnek a szolgálatot tevőnek a betegsége esetén 6 héten keresztül történő továbbfolyósítására vonatkozó kötelezettség is azt támasztja alá, hogy a német szabad szolgálati jogviszonyba is bekerültek a kötött szolgálatra vonatkozó szociális gondoskodási elemek. Hasonló megoldás látszott az ugyancsak germán irányvonalat követő holland kodifikációban is, ahol a BWB a „Dienstvertrag”-on belül ugyancsak különbséget tesz „freie” és „abhängige” Dienst között. Az, hogy a freie Dienst-et ellátó személyt nem tartja a német jogi felfogással ellentétben még elméletileg sem önállónak, kitűnik abból, hogy a kialakult holland bírói gyakorlat szerint a kereskedelmi utazó szabad szolgálatot lát el, de nem önálló, míg a kereskedelmi ügynök önálló és vállalkozó.³⁷ A részvénytársaság e tisztségre megválasztott igazgatója pedig – mint már erről korábban szó esett – igazgatói tisztségét munkaszerződés alapján, „Dienste höherer Art”-ként is elláthatja. Ez is arra utal, hogy a szabad szolgálatot teljesítő egzisztenciálisan hasonlóképpen függ a szolgálat adójától, mint az, aki függő munkát lát el, még ha erre magasabb szinten kerül is sor.

Annak ellenére, hogy *Dániában* és a *többi skandináv államban* a magánjog – polgári jogi kodifikáció hiányában – a bírói gyakorlat által kimunkálva létezik, a bírói gyakorlatot érő erőteljes német befolyás következtében a Hooge Rad elvi döntésein alapuló bírói gyakorlat és a iurisprudentia a szolgálati szerződést szintén két részre, egy kötött szolgáltra (abhängige Dienst) és egy szabad szolgáltra (unabhängige Dienstleistung) bontja. A Hoge Rad a kötött szolgálati szerződést a munkaszerződéssel azonosítja, a kötött szolgálatot pedig a munkajogviszonnyal. A dán munkajogi szemlélet erőteljesen civiljogi. Ezért az unabhängige Dienst megítélése inkább a némethez közelít, vagyis a szabad szolgálatot ellátó személy önállóságát állítja előtérbe, nem pedig a szolgáltra felfogadó „Fürsorgepflicht”-jét.³⁸

Az *olasz* és a *svájci* jogi felfogás ezzel szemben a szabad szolgálati jogviszonyt a vállalkozási jogviszonytól teljesen egyértelmű jelleggel elhatárolja. Az olasz Codice Civile egymástól elhatárolva szabályozza a munkaszerződést „contratto di lavoro”-ként megjelölve, és a vállalkozási szerződést, vagyis a „lavoro autonomo”-t. Mindkét szerződéstípus a Codice Civile V. könyvében található, míg azonban a „contratto di lavoro”-ról a II. cím, addig a „lavoro autonomo”-ról a III. cím szól, a szellemi szabadfoglalkozásúak megbízási-vállalkozási viszonyaival együtt. Míg a „lavoro autonomo”-ként megjelölt vállalkozási jogviszonyt az olasz Ptk. 2222. és következő szakaszai szabályozzák, addig a szellemi szabadfoglalkozás körébe tartozó szerződéseket a 2229-től kezdődő paragrafusok. Ezzel szemben a mandatumot a Codice Civile 2094-től a 2119-ig terjedő szakaszai tartalmazzák.³⁹ A munkaszerződés strukturális jellegét tárgyaló előírások a munkaszerződést két irányban választják szét. Megkülönböztetik egymástól egyrészt az üzemi

³⁷ *Jura Europae* II.60.10-6-7.

³⁸ *Jura Europae*, II. 70.10-1.

³⁹ *Jura Europae*, II. 40.00-3.

munkaviszonyt, amelynek tárgya a függő munka, másrészt a lazább ellenőrzés mellett végzendő egyedüli munkát.

A svájci jogi szabályozás lényegét tekintve ehhez hasonlít, ahol a Kötelmi Törvény a munkaszerződésnek két típusát különbözteti meg egymástól. Egyrészt a nem üzemi keretek között folyó egyéni munkaszerződést, ide sorolva pl. a háztartási munkaszerződést, valamint az üzemi keretek között folyó normális munkaviszonyt.⁴⁰ Ugyanakkor az OR 394. II. §-a, másrészt a szabad vállalkozói és a munkavállalói státus között helyezi el a munkavállalói jogálláshoz közel álló olyan vállalkozók szolgálati viszonyát, „akiknek jogállása önálló, azonban vállalkozásuk gazdaságilag teljesen vagy túlnyomóan egy megbízótól függ.”⁴¹

Megítélésünk szerint a *svájci jogi szabályozás és az arra épülő uralkodó tudományos álláspont fejezi ki a legmegfelelőbbben a szabad szolgálat mibenlétét, tartalmi lényegét és rendszertani helyét azzal, amikor az itt említett jogviszonyt a munkaszerződés és a vállalkozás közé helyezte el.* Ennek ellenére azonban az ilyen szerződés inkább a munkaszerződéshez áll közelebb, az annak tartalmában megnyilvánuló gazdasági függőség és a szolgálat egy irányban elkötelezett, ennélfogva mégiscsak egzisztenciálisan függő jellege következtében.

Mindabból, amit a különböző nyugat-európai államok a szolgálati/munkaszerződésre vonatkozó állásfoglalásainak és szabályozási megoldásainak jogösszehasonlító vizsgálatai alapján kimutattunk, *összegezőképpen* arra az álláspontra juthatunk el, hogy a szabad szolgálati jogviszony és szerződés, bár a más számára független jogi és egzisztenciális státusz mellett történő feladat-, ill. tevékenység elvégzést tartalmazó vállalkozási, megbízási és alkuszügylet szolgáló oldaláról nézve teljesen függő helyzetű munkaszerződés között helyezkedik el, mégis a szabad szolgálatot teljesítőnek a „szabad vállalkozóhoz” viszonyított egzisztenciális lehetőségeinek beszűkülése és emiatt fennálló bizonyos kiszolgáltatott helyzete folytán, továbbá amiatt, hogy a szolgálatot általában személyesen szükséges a bizalmi helyzet miatt ellátni, *közelebb áll a függő szolgálatot jelentő munkaszerződéshez, mint a szabad vállalkozási és megbízási természetű jogviszonyokhoz.* Ezért álláspontunk szerint a munkaszerződés és a szabad szolgálati szerződés egy szerződési kategóriába, vagyis a „szolgálati szerződéstípushoz” tartozik és annak mintegy két altípusát képezi. Ennek figyelembevételével jogalkotási szinten *helyes volna a magyar Ptk. kötelmi jogának különös részébe a szolgálati szerződést önálló fejezetként felvenni és azon belül az első fejezetben a szabad szolgálati szerződést a „Treu und Glaube” elvének kihangsúlyozásával egyfelől a „Fürsorgepflicht”, másfelől a „Treuepflicht” alapján részletesebben szabályozni, míg a második alfejezetben elhelyezett munkaszerződésnél az alapelvek deklarálása és a „visszacsatolásos*

⁴⁰ REHBINDER, M., *Schweizerisches Arbeitsrecht*, Zürich, Stempfli et Clio Verlag, 14. Aufl. 29.

⁴¹ REHBINDER, i. m. 28. (OR. § 394. II.)

analógia” lehetősége⁴² mellett elegendő lenne az Mt. szabályaira utalni. Egy ilyen jogalkotás mellett viszont a szabad szolgálati szerződésekből fakadó jogvitákat a jogalkalmazásnak nem az egyenjogú partnerség szerint fennálló „facere” szerződések (vállalkozás és megbízás) alapján, hanem a szolgálatból fakadó egyik oldalon fennálló alárendeltség figyelembevételével szükséges elbírálni. Ezt méltányossági és szociálpolitikai szempontok egyaránt indokolják.

IV.

A munkaszerződéssel, ill. a munkaviszonnal összefüggő járulékos szerződések, megállapodások

A munkaszerződéssel, ill. a munkaviszonnal összefüggésben álló azokat a szerződéseket és megállapodásokat, amelyeket a munkáltatók a munkavállalókkal a munkaviszonyra tekintettel kötnek, három csoportba sorolhatjuk. Az egyik, amelyek a munkaszerződés olyan esszenciális járulékos elemei, ami nélkül a munkaszerződést nem kötné meg a munkáltató, vagy ha a munkaszerződést már megkötötték és a munkavállaló az ilyen utólagos szerződés, ill. megállapodás megkötésétől vonakodik, a munkáltató a munkaviszony megszüntetését kezdeményezi. A másik, ami nem esszenciális kelléke a munkaszerződésnek, ill. a munkaviszonynak, de a munkaviszonnal szorosan összefügg. A harmadik körbe tartoznak azok a szerződések, amelyeket a munkaviszonyból fakadó ismeretségre tekintettel köt meg a munkáltató a munkavállalóval, de az a munkaviszonnal nem függ össze.

Az első körbe tartozik a *leltárfelelősségi megállapodás*, amelyet a munkáltató a munkavállalóval azért köt meg, mivel így módon tudja a munkavállalók vétkességén nyugvó és erősen korlátozhatóvá tehető (sőt egyes államokban „ex lege” azzá is tett)⁴³ kárfelelősségét objektívvé és teljes reparációra irányuló „custodia” jellelővé tenni. Ez ma már nemcsak a nyugat-európai államokban általános,⁴⁴ hanem a magyar Mt. 1999. évi módosítása is átvette.⁴⁵ Ha a munkavállaló egy ilyen szerződés megkötésétől vonakodik – minthogy a raktárőrzési vagy vagyonkezelési munkakörrel szorosan összefügg – megghiúsíthatja a munkaviszony létesítését, ill. fenntartását. Hasonló a helyzet a munkaviszony létesítésekor a munkavállaló munkaviszonyának megszűnése után meghatározott ideig (ex lege 2 ill. 3 évben maximum) ellenértékfizetés ellenében nem fogja gyakorolni, ill. nem fog ilyen munkakörben elhelyezkedni. Az ilyen megállapodást a magyar jogi szabályozáshoz

⁴² A „visszacsatolásos analógia” elméletének bővebb kifejtését ld. PRUGBERGER Tamás, *A munkaviszony megszűnését követő versenytilalom munkaszerződésben történő kikötésének néhány elve és gyakorlati problémája*. Jogtudományi Közlöny, 1998/5. sz. 142.

⁴³ Részletesen PRUGBERGER Tamás, *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, Kerszöv-KJK Kiadó, 2000. 310–313.

⁴⁴ KISS György–PRUGBERGER Tamás, *A leltárhiányért való felelősség anomáliái a munkajogi jogalkotás tükrében*. Magyar Jog, 1998/11. sz.

⁴⁵ 1992. évi XXII. tv. 170/A-D. §§

hasonlóan Európa-szerte a munkaszerződés létesítésekor kell megkötni. Így az utólagos megkötés érvénytelen.⁴⁶ Még ide lehet sorolni azokat a szerződéseket, amelyek a bérezéssel, vagy bérkiegészítéssel kapcsolatosak. Ilyen lehet a szolgálati lakáshasználati jog megadásával összefüggő lakásbérleti szerződés, gépkocsi lízingelési szerződés.

A második körbe sorolhatók azok, amelyek a *munkavállalók magánéletével* függnék össze annak érdekében, hogy indirekt módon elősegítsék a koncentráltabb munkavégzést. Ide tartozik az üzemi bölcsődei és óvodai szolgáltatás nyújtása, az üzemi teniszpálya, ill. egyéb sportlétesítmény kedvezményes bérleti használata, kedvezményes munkahelyi turisztikai úton való részvétel (utazási szerződés), valamint a munkahelyi üdülő kedvezményes bérbevétele.

A harmadik körbe tartozó szerződések a másodiknál sokkal lényegesebbek. Ebbe azok tartoznak, amelyeket általában megrendelőkként vagy megbízókként kötnek meg a munkavállalók szakértő munkavállalóikkal a *munkaköri feladataikon túlmenő munkák vállalkozói minőségben elvégzésére*, ill. a *munkakört meghaladó ügyviteli* tevékenységek ellátására. Gyakran előfordul, hogy az ilyen szerződés megkötését követően megromlik a felek közötti jóviszony, ami a munkaviszony megszűnéséhez vezet. Ilyenkor a munkáltató a munkaviszonnyal együtt meg kívánja szüntetni a munkavállalóval külön kötött vállalkozási vagy megbízási típusú „*faccere*” szerződést is. Tekintve, hogy ebben az esetben az alap- és a járulékos szerződés független egymástól, ezt csak a megbízási szerződés esetében, de csak külön aktussal teheti meg mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló az egyes országok polgári törvénykönyveiben a megbízási szerződésnek a megbízó és a megbízott részéről történő felmondására vonatkozó előírásai szerint, a kölcsönös bizalom megrendülésére való hivatkozással. A vállalkozási típusú szerződések esetében erre nincsen mód a kötelelem eredményre orientált jellege következtében. Ezért itt a felek közötti viszonynak a munkaviszony megszűnéséhez vezető szubjektív tényezői nem jöhetnek számításba. Ennélfogva a vállalkozási szerződés jogszerűen csak a teljesítés megtörténtét, valamint a vállalkozási díj kifizetését követően szűnik meg. Ha valamelyik fél a munkaviszonnyal összefüggő légkör megromlására tekintettel szubjektív szempontok alapján mondja fel a szerződést, annak jogkövetkezményeit az esetleges szerződésszegés veszélye alapján viselnie kell.

⁴⁶ PRUGBERGER T., *A munkaviszony megszűnését követő versenytilalom munkaszerződésben történő kikötésének néhány elve és gyakorlati problémája*. i. m. 143–150.